



## **RATGEBER FÜR PERSONALRÄTE AN SCHULEN**

Aus der Praxis für die Praxis: Informationen, Hilfen und Tipps

## Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Hessen  
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt  
Telefon 069–971293-0  
Fax 069–971293-93  
info@gew-hessen.de

[www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)

[www.gew-hessen-personalratswahlen.de](http://www.gew-hessen-personalratswahlen.de)

**Autorinnen und Autoren:** Klaus Armbruster, Reinhard Besse, Harald Freiling,  
Thilo Hartmann, Heide Krodell-Johne, Annette Loycke und Tony C. Schwarz

**Redaktion:** Tony C. Schwarz, Harald Freiling

**Umschlag:** Dieter Tonn

**Karikaturen:** Thomas Pläßmann

**Layout und Satz:** Elke Hoeft

**Druck:** gründrucken Gießen

**Auflage:** 5.000

Redaktionsschluss: Februar 2021

# INHALT

Vorwort Mitbestimmung ausbauen	4
Erläuterungen zur Arbeit mit diesem Ratgeber	5
§ 60 Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit	6
§ 61 Gleichbehandlung	14
§ 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats	15
§ 74 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	25
§ 77 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	29
§ 29 bis 43 Geschäftsführung des Personalrats	34
§ 44 bis 49 Personalversammlung	41

## SACHKAPITEL

I. Mitbestimmung an Selbstständigen Schulen	45
II. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten § 74 HPVG	47
III. Mitbestimmung bei der Eingruppierung und Einstufung von Tarifbeschäftigten nach § 77 HPVG	50
IV. Ablehnung von Personalmaßnahmen	52
V. Jahresarbeitsplan des Personalrats	54
Abkürzungen	57
Zum Surfen und Weiterlesen	58
Mitgliedsantrag	59

**Weitere Informationen und Veröffentlichungen der GEW Hessen**  
**[www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)**

# Vorwort

## Mitbestimmung ausbauen

„Mehr Demokratie wagen“ war das Leitmotiv der Regierungserklärung von Willy Brandt im Herbst 1969, das in den folgenden Jahren auch und gerade von Gewerkschaften mit einer Offensive für mehr Demokratie auch in den Betrieben und Behörden aufgegriffen wurde. Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und des Mitbestimmungsgesetzes 1976 sind Ergebnisse dieser Initiative, die dann auch im beamtenrechtlichen Behördenbereich zum Tragen kam. Bundeskanzler Helmut Schmidt prägte damals den Begriff vom „Modell Deutschland“ als dessen zentraler Bestandteil eben die Mitbestimmung angesehen wurde. Diese galt als Standortvorteil und wurde den europäischen Nachbarstaaten zur Nachahmung empfohlen. Ein Ausdruck dieser Bestrebungen ist das europäische Sozialmodell von Jacques Delors.<sup>1</sup>

Dieser Anspruch, dieses Selbstverständnis ist lange her. So wie Entspannungspolitik und Völkerverständigung gerieten auch die Prinzipien der betrieblichen Mitbestimmung seit dem Ende der achtziger Jahre, verstärkt seit der Jahrtausendwende zunehmend unter die Räder, je mehr man sich dem neoliberalen Wirtschaftsmodell annäherte. Der marktradikale Paradigmenwechsel machte auch vor Behörden und Schulen nicht Halt und im „Reformgewitter“ des ersten Jahrzehnts dieses Jahrhunderts hielten betriebswirtschaftliche Elemente auch dort immer mehr Einzug.

Das Ergebnis war und ist eine stetige Steigerung der Aufgaben, die „Schule“ erfüllen soll, ohne dass die zur Verfügung gestellten Ressourcen auch nur im Ansatz mitgewachsen wären. Logischerweise stieg damit auch die Aufgabenfülle von Personalräten, ohne dass dies jemals von offizieller Seite berücksichtigt worden wäre. Am besten kann man dies an dem Umstand ablesen, dass die Entlastung, die Personalräten für ihre Tätigkeit zugestanden wird, seit weit über 20 Jahren in keiner Weise erhöht wurde.

Wichtige Elemente der Mitbestimmung wurden durch die Politik auch aktiv abgebaut. So können sich heute wohl nur noch sehr wenige Kolleginnen und Kollegen daran erinnern, dass Personalräte und die Schulkonferenz auch bei der Besetzung der

Stelle eines Schulleiters oder einer Schulleiterin ein echtes Mitbestimmungsrecht hatten. Das muss sich wieder ändern!

Dennoch finden sich in ganz Hessen überall nach wie vor engagierte Kolleginnen und Kollegen, die sich für einen Personalrat zur Wahl stellen und sich mit hohem Engagement einsetzen für die Wahrung der Rechte des Kollegiums. Sie vertreten die konkreten Interessen und Belange aller Kolleginnen und Kollegen und setzen sich ein für ein kollegiales Miteinander zum Wohle aller Beschäftigten. Ihnen gilt unser Respekt und Dank!

Die GEW unterstützt diese engagierten Personalrätinnen und Personalräte mit Informationen, Schulungen, Ansprechpersonen und juristischem Sachverstand. Aber die GEW braucht umgekehrt die Informationen, die Impulse und die tatkräftige Mitarbeit der Personalräte und aller Kolleginnen und Kollegen in der Schulen. Personalräte und GEW arbeiten Hand in Hand. So ist es gemeinschaftlich gelungen, nicht wenige der Zumutungen der letzten Jahre zu entschärfen und zurückzudrängen und Verbesserungen zu erkämpfen, sei es die Eindämmung der langjährigen „Kettenverträge“, die Bereitstellung von (noch zu viel zu wenigen) Entlastungsstunden für Mentorinnen und Mentoren und wenigstens eine teilweise Rücknahme der Arbeitszeitverlängerungen aus dem Jahr 2004.

Mit dieser Broschüre wollen wir einen weiteren Unterstützungsbeitrag leisten und helfen, häufig wiederkehrende Situationen des personalrätlichen Alltags zu meistern, damit sich auch in Zukunft genügend Kolleginnen und Kollegen finden, die motiviert sind, mehr Mitbestimmung, mehr Demokratie zu wagen und einzufordern. Ganz nach dem Motto der GEW Hessen: aktiv – kompetent – demokratisch!

**Tony C. Schwarz**

<sup>1</sup> Vgl.: Schumann, Michael: Mitbestimmung – ihr Beitrag für ein erfolgreiches Unternehmen. Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung „Mitbestimmung und Demokratie im 21. Jahrhundert“ am 8.9.2005 in Frankfurt am Main.

# Erläuterungen zur Arbeit mit diesem Ratgeber

Diese Broschüre orientiert sich an konkreten Fragen, die im Alltag von Personalräten immer wieder eine Rolle spielen. Sie versucht, die Rechtslage zu klären sowie Hilfen und Tipps zu geben, wie in bestimmten Situationen vorgegangen werden kann. Die ausgewählten Fragen stellen natürlich nur eine kleine Auswahl dar. Trotzdem versuchen wir anhand der konkreten Fragen auch grundsätzliche und auf andere Fälle übertragbare Informationen zu geben. Zu besserer Nutzung mag es hilfreich sein, einige Punkte im Hinterkopf zu behalten.

## **Das HPVG ist nicht nur für die Schulen geschrieben.**

Grundlage für die Arbeit der Personalräte ist das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG). Schulpersonalräte werden sich gerade bei der ersten Beschäftigung mit der „Bibel“ der Personalratsarbeit wundern, dass das Wort „Schule“ dort kaum vorkommt. Tatsächlich gilt es für alle Dienststellen des Landes Hessen, die in der Regel sehr viel größer sind als die Dienststelle Schule. Da große Dienststellen teilweise mehrere Personalräte haben, die ganz für diese Arbeit freigestellt sind, kann man im Umkehrschluss auch nicht erwarten, dass Schulpersonalräte, die in der Regel nur eine einzige Anrechnungsstunde erhalten, mit der gleichen Intensität in die Arbeit und die juristische Durchdringung einsteigen können.

Die Tatsache, dass in Hessen, anders als in vielen anderen Bundesländern, nach § 91 HPVG jede allgemeinbildende und berufliche Schule sowie jede Schule für Erwachsene und jedes Studienseminar eine Dienststelle ist, ist allerdings ein unschätzbare Wert für konkrete und wirksame Interessenvertretung direkt vor Ort.

Dienststellen haben – so der nicht gegenderete Sprachgebrauch des HPVG – einen „Leiter der Dienststelle“. In den Schulen ist dies der Schulleiter oder die Schulleiterin. Die Hinweise in diesem Heft gelten aber selbstverständlich auch für die Studienseminare, es ist lediglich der Begriff „Schulleiter“ durch „Studienseminarleiter“ zu ersetzen.

## **Wer sind „die Beschäftigten einer Dienststelle“?**

Wen hat der Personalrat an einer Dienststelle zu vertreten, wer gehört also zum „Personal“? Das HPVG spricht nicht vom Personal, sondern von den „Beschäftigten“ an einer Dienststelle. Dies sind nach dem Wortlaut des Gesetzes „die Lehrer, Erzieher, Sozialpädagogen, in Erziehung und Unterricht tätigen Personen sowie die sonstigen in der Schule Beschäftigten des Landes“. Die Schulsekretärin oder der Hausmeister werden also nicht vom Personalrat der Schule vertreten, da sie weder in Erziehung und Unterricht tätig noch beim Land Hessen angestellt sind. Sie werden als Beschäftigte des Schulträgers von einem Gesamtpersonalrat vertreten, der beim jeweiligen Landratsamt oder bei der jeweiligen Stadtverwaltung gebildet wird. Nur die Beschäftigten im Sinn des HPVG wählen den Schulpersonalrat. Eine sehr genaue Auflistung, wer dieses Wahlrecht hat, findet man im Wahlhandbuch der GEW für die Personalratswahlen: [www.gew-hessen-personalratswahlen.de](http://www.gew-hessen-personalratswahlen.de)

In der Schule vertritt der Personalrat insbesondere die Lehrerinnen und Lehrer und die sozialpädagogischen Fachkräfte als die beiden größten Beschäftigtengruppen. Sozialpädagogische Fachkräfte sind nur dann wahlberechtigt, wenn sie beim Land Hessen beschäftigt sind. Zu dieser Beschäftigtengruppe gehören die sozialpädagogischen Fachkräfte an den Förderschulen für geistige Entwicklung und für körperlich-motorische Entwicklung sowie die USF-Kräfte und UBUS-Kräfte.

An den Studienseminaren vertritt der Personalrat sowohl die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) als auch die Ausbilderinnen und Ausbilder. Auch das Studienseminar ist eine eigene Dienststelle, so dass sich die folgenden Informationen auch einfach auf Studienseminare übertragen lassen.



# § 60 Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Der Personalrat sieht sich in der monatlichen Besprechung nach § 60 (4) HPVG immer wieder mit der Aussage konfrontiert, das ginge den Personalrat nichts an.

*Vertrauensvolle Zusammenarbeit zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten*

§ 60 HPVG

Im privaten Miteinander ist die Aussage „Das geht Sie gar nichts an!“ eine Möglichkeit, um auszudrücken, dass man zu einem bestimmten Sachverhalt nichts weiter sagen wird. In einem rechtlich definierten Rahmen ist dies jedoch nicht so ohne weiteres machbar, denn wen was angeht, ist meist geregelt – so auch im HPVG.

Von keinem Personalrat, und schon gar nicht von Schulpersonalräten, die ihre Arbeit mit minimaler Entlastung zu leisten haben, kann erwartet werden, dass sie jederzeit und zu jeder Frage den vollen Wortlaut des HPVG oder die einschlägigen Kommentare und Gerichtsentscheidungen präsent haben. Einen einzigen Paragraphen sollte man jedoch jederzeit im Kopf und zur Hand haben: § 60 (1) HPVG gilt nämlich als das „HPVG in einem Satz“ oder auch als der „Paragraph für alle Fälle“. Danach arbeiten Dienststelle und Personalrat „vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften (...) zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten zusammen“. Das Wort „vertrauensvoll“ gehört zu den vielen „unbestimmten Rechtsbegriffen“, die es nicht nur im HPVG gibt. Sie sind in der Regel nicht eindeutig zu bestimmen, aber unser Rechtsempfinden zieht eine klare Grenze, was „nicht vertrauensvoll“ ist. Die harsche Ansage „Das geht Sie gar nichts an!“ gehört dazu. Deshalb sollten beide Seiten immer respektieren, dass die andere Seite ein Thema immer dann auf die Tagesordnung setzen kann, wenn es aus deren Sicht für die „Erfüllung der dienstlichen Aufgaben“ oder das „Wohl der Beschäftigten“ bedeutsam ist. Die Frage, ob der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat oder die Angelegenheit der Entscheidungsbefugnis der Dienststellenleitung unterliegt, kann man immer erst dann stellen, wenn beide Seiten ihrer Verpflichtung nach § 60 (4) nachgekommen sind, „über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheit zu machen“.

*Themen der monatlichen Besprechungen*

§ 60 (4) HPVG

Auf der Grundlage der beschriebenen Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit werden die Themen für die Zusammenarbeit von Dienststellenleitung und Personalrat in den weiteren Absätzen des § 60 konkretisiert. Die weiteste Formulierung findet sich in § 60 (4), wonach in den monatlichen Besprechungen „alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren“, zu behandeln sind. Ob dies für einen Punkt gilt, den der Personalrat auf die Tagesordnung setzen will, ist allein seine Sache.

# § 60 Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Darüber hinaus hebt das HPVG in § 64 (4) einige Beratungspunkte des Monatsgesprächs besonders hervor, ohne dass dies eine abschließende Liste wäre. Dazu gehören u. a. „die Gleichstellung von Männern und Frauen“ oder „die Gestaltung des Dienstbetriebs“.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt selbstverständlich auf den Themen, die der Beteiligung des Personalrats unterliegen. Unter dem Oberbegriff „Beteiligungsrechte“ werden die abgestuften Rechte des Personalrats zusammengefasst, die von der Information und der Anhörung des Personalrats über die Mitwirkung bis zur Mitbestimmung, dem stärksten Beteiligungsrecht des Personalrats, reichen.

Bei allen beabsichtigten Maßnahmen, die der Beteiligung des Personalrats unterliegen, ist der Personalrat von der Dienststellenleitung „rechtzeitig und eingehend“ nach § 60 (4) HPVG bzw. „rechtzeitig und umfassend“ nach § 62 (2) HPVG zu unterrichten. Dieser allgemeine Informationsanspruch des Personalrats besteht insoweit, als er die Auskünfte von der Dienststellenleitung benötigt, um die ihm obliegenden, im HPVG klar beschriebenen Aufgaben erfüllen zu können.

*Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung*

*§ 60 (4) HPVG*

*§ 62 (2) HPVG*

Das gilt zunächst für alle Angelegenheiten der Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung, bezieht sich aber dezidiert auch auf die allgemeinen Aufgaben des Personalrats nach § 62 (1) HPVG oder auf die Überwachung der Gleichbehandlung nach § 61 (1) HPVG.

Die Unterrichtungspflicht besteht ohne einen besonderen Anlass, eine Rechtsverletzung braucht der Personalrat nicht darzulegen.

Die vom Personalrat für seine Aufgabenwahrnehmung begehrten Informationen sind nach der Rechtsprechung des BVerwG (16.2.2010, PersR 2010, 204) nicht anonymisiert weiterzugeben.

**Rechtzeitig** ist die Unterrichtung, wenn der Personalrat noch ausreichend Zeit zur Verfügung hat, sich mit den Einzelheiten und den Auswirkungen einer beabsichtigten Maßnahme vor Beratung und Beschlussfassung zu befassen.

Darüber hinaus muss die beabsichtigte Maßnahme noch gestaltunfähig sein. Es dürfen also durch Vorentscheidungen der Dienststelle keine vollendeten Tatsachen geschaffen sein. Es muss also möglich sein, dass nach der Erörterung noch abweichende Vorstellungen des Personalrates einfließen können.

**Umfassend** ist die Unterrichtung, wenn sie dem Personalrat die Informationen gibt, über die auch die Dienststellenleitung verfügt. Eine umfassende Unterrichtung des Personalrates bedeutet, dass ihm nicht nur diejenigen Informationen zustehen, die für seine Aufgabenerfüllung unbedingt notwendig sind, sondern auch solche, die – sei es auch nur

# § 60 Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit

als Hintergrund- oder Abrundungsinformation – für seine Arbeit hilfreich und förderlich sind.

Weiterhin hat die Dienststellenleitung dem Personalrat nach § 62 (2) HPVG die zur Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Dazu gehören in Personalangelegenheiten ausdrücklich auch die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber. Personalakten dürfen jedoch „nur mit Zustimmung des betroffenen Beschäftigten“ an den Personalrat weitergegeben werden, dienstliche Beurteilungen nur „auf Verlangen des Beschäftigten“.

Falls die Dienststellenleitung nicht oder nicht ausreichend informiert, sollten die Informationen schriftlich angefordert, konkrete Fragen gestellt und konkrete Unterlagen verlangt werden. Dabei sollte man auf die zitierten Rechtsgrundlagen für den Informationsanspruch insbesondere in § 60 und § 62 HPVG hinweisen. Außerdem sollte man darauf hinweisen, dass wegen der ausstehenden Unterlagen und der unbeantworteten Fragen, die in § 69 (1) ausdrücklich vorgeschriebene Erörterung einer Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, nicht abgeschlossen ist und insoweit auch die Fristen nach § 69 (2) noch nicht laufen. Weigert sich die Dienststelle weiterhin, die Unterlagen herauszugeben, kann der Personalrat auch ankündigen, dass er sich gezwungen sehen könnte, die Maßnahme auf Grund eines Verstoßes gegen das HPVG abzulehnen. Spätestens dann empfehlen wir auch die Kontaktaufnahme mit dem GPRLL oder – für GEW-Mitglieder – der Rechtsberatung der GEW.

## *Rolle des Datenschutzes und der Schweigepflicht*

### *§ 68 HPVG*

Datenschutzrechtliche Bestimmungen verhindern den Informationsanspruch des Personalrats nicht. Der Personalrat ist im Verhältnis zur Dienststelle kein Dritter im Sinne des § 2 (5) HDSG. Zudem unterliegen die Personalratsmitglieder natürlich der Schweigepflicht nach § 68 HPVG. Das Informationsrecht ist lediglich bei der Einsicht in Personalakten (Zustimmung des Beschäftigten) und bei dienstlichen Beurteilungen (auf Verlangen des Beschäftigten) eingeschränkt.

## *Zusammenfassung*

Die Aussage „Das geht den Personalrat nichts an“ kann praktisch niemals gelten. Vielmehr darf der Personalrat alle Themen ansprechen, „die die Beschäftigten wesentlich betreffen“ oder dem „Wohle der Beschäftigten“ dienen. Außerdem muss der Personalrat in all diesen Fragen über alle Informationen verfügen, welche die Dienststelle hat.



# § 60 Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die Schulleiterin sagt, sie habe keine Zeit für regelmäßige gemeinsame Sitzungen. Der Personalrat könne sie aber jederzeit ansprechen, wenn es ein Problem gebe.

Zugegebenermaßen ist die Arbeitsbelastung auch und gerade von Schulleitungen oft sehr hoch. Dennoch ist es nicht zu akzeptieren, wenn von Seiten der Schulleitungen Besprechungen mit dem Personalrat nur „nach Bedarf“ stattfinden sollen. Eine solche Praxis würde nämlich dazu führen, dass Besprechungen nur dann stattfinden, wenn es ein Problem bzw. einen Konflikt gibt. Das „normale Miteinander“ wäre so schon im Vorhinein belastet. Dass der Personalrat an die Schulleitung jederzeit herantreten kann und (vice versa), wenn es dazu einen Anlass („Probleme“) gibt, versteht sich bei einem Blick auf § 60 (1) HPVG ohnehin von selbst, da hier der Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit normiert ist.

Das HPVG räumt regelmäßig stattfindenden Gesprächen einen hohen Stellenwert ein und regelt in § 60 (4) eindeutig, dass der „Leiter der Dienststelle und der Personalrat (...) mindestens einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten“ sollen. Die Formulierung „soll“ impliziert, dass an sich mindestens (!) einmal im Monat ein gemeinsames Gespräch stattzufinden hat, das, wenn überhaupt, nur in Ausnahmefällen und einvernehmlich dann nicht stattfinden muss, wenn hierzu wichtige Gründe vorliegen. Es empfiehlt sich daher für beide Seiten, möglichst einen fixen Termin bzw. klaren Turnus (z.B. jeden ersten Dienstag im Monat) für das Monatsgespräch festzulegen und diesen im Jahresplan der Schule zu verankern. Sollte tatsächlich einmal in begründeten Ausnahmefällen dieser Termin nicht eingehalten werden können, sollten sich beide Seiten um einen Ausweichtermin bemühen. Ein dauerhaftes Nicht-Stattfinden der Monatsgespräche ist jedenfalls nicht hinzunehmen.

Empfehlenswert und allgemein üblich ist zudem, dass das Monatsgespräch im Rahmen einer Personalratssitzung stattfindet – nicht selten wird auch von „gemeinsamer Personalratssitzung mit der Dienststelle“ gesprochen, so dass auf jeden Fall der oder die **Personalratsvorsitzende** die **Sitzungsleitung** inne hat. (siehe Seite 10)

Das Monatsgespräch findet nicht nur in den Schulen, sondern auch auf der Ebene der Staatlichen Schulämter, des Hessischen Kultusministeriums und in allen anderen Dienststellen im Bereich des HPVG im Rahmen einer Personalratssitzung statt. Diese „gemeinsame Sitzung“ ist nach § 32 (2) HPVG eine Sitzung des Personalrats, die – anders als die „interne Sitzung“ – „auf Verlangen“ der Dienststellenleitung stattfindet oder zu der sie eingeladen wurde.

*Das Monatsgespräch oder die gemeinsame Sitzung*

*§ 60 (4) HPVG*

*§ 31 (4) HPVG*

*Monatsgespräch als Teil der Personalratssitzung*

*Leitung und Protokoll der gemeinsamen Sitzung*

*§ 31 HPVG*

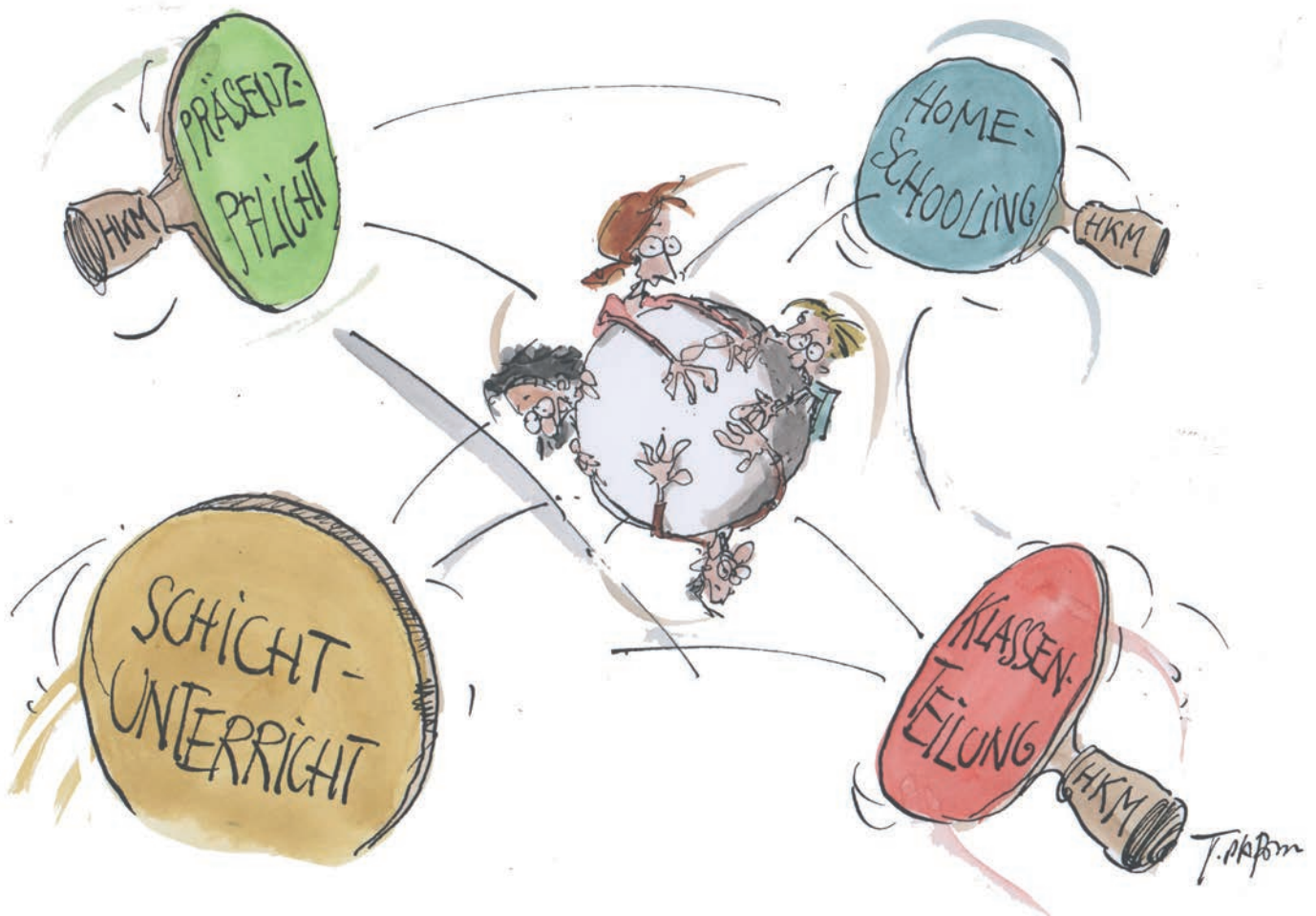
*§ 38 HPVG*

# § 60 Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Damit gelten für diese gemeinsamen Sitzungen die allgemeinen Regeln für eine Personalratssitzung nach § 31 (2) HPVG:

Die oder der Vorsitzende des Personalrats „setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung“, und ein Mitglied des Personalrats verfasst die Niederschrift (Protokoll), die „vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied“ unterschrieben werden muss.

Wenn der Leiter der Dienststelle an der Sitzung teilgenommen hat, so ist ihm nach § 38 (2) HPVG „der entsprechende Teil der Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und in Abschrift zuzuleiten“. Eine förmliche Genehmigung durch die Dienststellenleitung ist nicht vorgesehen. Wie jedes Mitglied des Personalrats hat auch die Dienststellenleitung die Möglichkeit, Einwendungen gegen die Niederschrift „unverzüglich schriftlich zu erheben“. Sie werden der Niederschrift beigefügt.



# § 60 Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Der Schulleiter lässt uns zwar ausführlich zu Wort kommen, macht aber gleichzeitig deutlich, dass ihn unsere Meinung nicht von seiner Entscheidung abbringen wird.

Insbesondere im Bereich der Politik ist es zunehmend üblich, eine breite Beteiligung aller Interessensgruppen zu postulieren, indem man allen Raum gibt, sich zu bestimmten Sachverhalten zu äußern: bei Anhörungen bei Gesetzgebungsverfahren in den Parlamenten oder gerne auch an „Runden Tischen“. Es ist aber wenig bis nichts gewonnen, wenn solchermaßen zwar alle „beteiligt“ wurden, an zuvor schon getroffenen Entscheidung aber rein gar nichts mehr geändert wird, selbst wenn gute Argumente vorgetragen wurden.

*Der ernsthafte Wille zur Einigung*

§ 60 (4) HPVG

Die Gesetzgeber des HPVG wussten das offensichtlich sehr gut, denn in § 60 (4) HPVG wird der Anspruch erhoben, dass die Dienststellenleitung und der Personalrat „über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung“ zu verhandeln und „Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen“ haben. Äußerungen im Vorfeld, dass man in einer bestimmten Angelegenheit in keiner Weise beweglich sein wird, sind insofern unzulässig. Allerdings bedeutet dies für beide Seiten nicht, dass es eine Verpflichtung gäbe, auf jeden Fall eine Einigung zu erzielen, wenn man dadurch etwa eigene Rechts- oder Grundsatzpositionen aufgeben müsste.

Scheitert die Einigung trotz des „ernstesten Willens zur Einigung“, hängt das weitere Prozedere davon ab, ob der Personalrat ein Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrecht hat oder ob die Dienststellenleitung die Maßnahme nach Anhörung oder Information des Personalrats in Kraft setzen kann.

Kommt man in strittigen Fragen nicht weiter, kann der Personalrat prüfen, ob er zu dem strittigen Punkt das Initiativrecht nutzt. Nach § 69 (3) HPVG kann der Personalrat „in sozialen und personellen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die der Gesamtheit der Beschäftigten der Dienststelle dienen“. Hier muss der Dienststellenleiter auf eine entsprechende schriftliche, begründete und erörterte Eingabe innerhalb von vier Wochen schriftlich reagieren.

*Initiativrecht des Personalrats*

§ 69 (3) HPVG

Kommt es in Fragen, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, zu keiner Einigung, „so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen.“

*Stufenverfahren*

§ 70 HPVG

# § 60 Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Wir haben uns als Personalrat vor der Sitzung von der GEW beraten lassen und dies auch zum Ausdruck gebracht. Die Schulleiterin meint, dies stehe uns nicht zu und sei ein Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

*Zusammenarbeit mit den in der Dienststelle und im Personalrat vertretenen Gewerkschaften*

§ 60 (1) HPVG

§ 60 (2) HPVG

§ 33 HPVG

§ 48 HPVG

Wenn die Schulleiterin mit den Grundsätzen der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ vertraut ist, sollte sie den Grundsatzparagraphen des HPVG auch ganz gelesen haben. Dort heißt es nämlich: „Dienststelle und Personalrat arbeiten vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften (...) zusammen.“

Hier ist also deutlich geregelt, dass nicht nur der Personalrat die Gewerkschaften bei ihrer Arbeit in der Dienststelle unterstützen darf (§ 60 (2) HPVG), sondern dass auch er selbst sich durch die Gewerkschaften im Rahmen der umfangreichen Aufgaben, die ihm durch das HPVG zugewiesen werden, fachlich beraten und unterstützen lassen darf. Ob und wie er dies tut, liegt allein in seiner Entscheidungskompetenz.



# § 60 Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit

**Wir kommen vor Ort nicht weiter, die Gespräche mit der Schulleitung sind festgefahren. An wen können wir uns wenden?**

„Du bist nicht allein“, sang Roy Black schon 1965. An Unterstützung für Personalräte wird er dabei nicht in erster Linie gedacht haben, doch grundsätzlich gilt die Aussage auch für die Arbeit der Personalräte.

*Sachverständige und Beauftragte der Gewerkschaften*

*§ 60 (4) HPVG*

Wie bei der vorigen Frage (Seite 12) beschrieben, ist es absolut zulässig, sich durch die GEW beraten und unterstützen zu lassen. Dabei können Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter sogar direkt an den Monatsgesprächen teilnehmen und hier für zusätzliche Sachkompetenz sorgen. Einzige Voraussetzung ist, dass mindestens ein Mitglied des Personalrats auch Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft ist.

*§ 33 HPVG*

Über die Teilnahme einer oder eines Beauftragten der Gewerkschaft wird die Dienststelle lediglich informiert. Sie muss auch deren aktive Teilnahme (Wortbeiträge) am Monatsgespräch akzeptieren.

Auch andere Sachverständige können zum Monatsgespräch hinzugezogen werden, so z. B. eine Datenschutzbeauftragte, wenn es um strittige Fragen des Datenschutzes (z. B. bei Unterrichtsmitschnitten) geht. Auch hier bedarf es keinesfalls der vorherigen Zustimmung der Dienststellenleitung.

Bleibt es weiter „hakelig“, hat ein örtlicher Personalrat natürlich auch die Möglichkeit, sich an den Gesamtpersonalrat seines Schulamtsbezirkes zu wenden. Dieser wird prüfen, ob die Frage, um die es geht, nicht ohnehin eine übergeordnete ist, die an anderen Schulen auch eine Rolle spielt und somit in seinen Zuständigkeitsbereich fällt.

*Zusammenarbeit mit dem GPRLL*

*§ 91 (4) HPVG*

Ganz am Ende könnte dann sogar eine Dienstvereinbarung stehen, die auf Schulamtsebene die strittige Frage regelt. Aber auch, wenn das Problem einzig an dieser Schule angesiedelt sein könnte, kann der GPRLL beraten und Hinweise geben, wer zur Lösung des Konfliktes beitragen kann. Eventuell kann ein „Runder Tisch“ organisiert werden, der durch den schulpsychologischen Dienst im Schulamt moderiert wird. Auch fällt es dem GPRLL meist leichter, den zuständigen Dezernenten oder die zuständige Dezernentin im Schulamt direkt anzusprechen und für das Problem zu sensibilisieren.



# § 61 Gleichbehandlung

Der Personalrat kritisiert in einer gemeinsamen Sitzung, dass der Schulleiter einen Kollegen in der letzten Gesamtkonferenz öffentlich bloßgestellt habe. Der Schulleiter entgegnet, dass das den Personalrat nichts angehe. Schließlich habe auch er ein Recht auf Meinungsfreiheit und könne, wie es auch der Personalrat tue, jeden kritisieren, den er wolle. Außerdem könnten sich einzelne Beschäftigte mit individuellen Anliegen und Beschwerden jederzeit an ihn wenden.

*Behandlung nach  
Recht und Billigkeit,  
Gleichbehandlungsgrundsatz*

Der Gesetzgeber verpflichtet Schulleitung und Personalrat, darüber zu wachen, „dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden“.

*§ 61 HPVG*

Die Worte „Recht und Billigkeit“ gehören zu den bereits erwähnten „unbestimmten Rechtsbegriffen“ (Frage Seite 6). Trotz subjektiver Interpretationsspielräume sind sie gerichtlich überprüfbar. Leichter ist es immer, festzustellen, was „nicht gerecht“ und „nicht billig“ ist. Hier wird sich der Personalrat von seinen Vorstellungen von Gerechtigkeit, Fairness und Kollegialität leiten lassen.

Die Begriffe „Recht“ und „Billigkeit“ sind, so der wichtigste Kommentar zum HPVG, die oberste Richtschnur für das Handeln von Dienststelle und Personalrat. Das heißt aber nicht, dass sie nur dem persönlichen Empfinden nach Recht sind. Vielmehr sind darüber hinaus alle schützenswerten Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Dieser Schutzauftrag der Personalvertretung schließt die Wahrnehmung von Individualinteressen eines oder einzelner Beschäftigter durch den Personalrat nicht aus, wenn dies erforderlich ist, um Unrecht und ungleiche Behandlung von Beschäftigten, die sich dagegen nicht oder nur unzulänglich wehren können, zu verhindern.

Der Personalrat hat also nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, das Verhalten des Schulleiters zu kritisieren und ihn aufzufordern, ein solches Verhalten zu unterlassen. Bevor der Personalrat aus eigener Initiative tätig wird, sollte er sich immer bei der betroffenen Kollegin oder dem Kollegen vergewissern, dass sie oder er auch möchte, dass sich der Personalrat darum kümmert.

# § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Eine Kollegin beschwert sich beim Personalrat, dass die Schulleiterin ohne Ankündigung zu einem Unterrichtsbesuch erschien. Was können wir als Personalrat tun?

Der Personalrat kann hier nach § 61 HPVG tätig werden, wenn er den Eindruck hat, dass hier Grundsätze der Gleichbehandlung bzw. der Behandlung nach Recht und Billigkeit verletzt wurden und Hinweise auf ein „Bossing“ gegenüber einer Kollegin vorliegen. Er kann aber auch im Rahmen von § 62 (1) HPVG tätig werden. Nach Punkt 2 hat der Personalrat „darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden“.

*Durchführung von Unterrichtsbesuchen*

*§ 88 (2) Punkt 3 HSchG*

*§ 18 (1) Satz 2 DO*

*§ 60 HPVG*

*§ 62 (1) Punkt 2 HPVG*

Der Personalrat muss sich also sachkundig machen, wie die Rechtslage ist und ob es Schutzvorschriften für die Beschäftigten gibt.

Das Recht des Schulleiters oder der Schulleiterin, einen Unterrichtsbesuch durchzuführen, ergibt sich aus der Gesamtverantwortung für die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags nach dem Hessischen Schulgesetz (HSchG). Dazu gehört die Verpflichtung, „sich über das Unterrichtsgeschehen, insbesondere durch Unterrichtsbesuche zu informieren, die Lehrerinnen und Lehrer zu beraten und, sofern erforderlich, auf einen den Rechts- und Verwaltungsvorschriften entsprechenden Unterricht hinzuwirken“ (§ 88 (2) Punkt 3 HSchG).

Dies wird in § 18 (1) der Dienstordnung (DO) bestätigt und näher erläutert: „Sie oder er sorgt dafür, dass Unterrichtsbesuche bei jeder an der Schule unterrichtenden Lehrkraft durchgeführt werden.“ § 18 (1) regelt die Modalitäten der Delegation von Unterrichtsbesuchen auf andere Schulleitungsmitglieder und die Verpflichtung, den Unterrichtsbesuch „mit der oder dem Unterrichtenden zu erörtern“.

Zur Ankündigung eines Unterrichtsbesuchs besagt die Dienstordnung: „Der Unterrichtsbesuch soll der oder dem Unterrichtenden rechtzeitig vorher angekündigt werden.“ „Soll“ ist im juristischen Sinne näher am unbedingten „Muss“ und somit folgt im Umkehrschluss, dass ein unangekündigter Unterrichtsbesuch in der Regel nicht zulässig ist. Daher muss der Personalrat bei unangekündigten Unterrichtsbesuchen die Schulleitung auf diesen Verstoß gegen die DO hinweisen und darauf bestehen, dass hier – in Absprache mit der betroffenen Lehrkraft – ein neuer Termin vereinbart wird. Die zeitliche Einordnung des Begriffes „rechtzeitig“ ist juristisch leider nicht eindeutig festgelegt. Die GEW Hessen geht hierbei von einem Zeitraum von mindestens einer Woche aus. Absolut sicher ist jedenfalls, dass der Unterrichtsbesuch nie am selben oder darauffolgenden Tag durchgeführt werden darf.

## § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

### *Unterrichtsbesuche zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen*

Tätig werden muss der Personalrat auch, wenn der Eindruck entsteht, dass die Unterrichtsbesuche nicht auf alle Kolleginnen und Kollegen gleich verteilt sind. Er muss einschreiten, wenn der Verdacht aufkommt, dass einzelne Lehrkräfte überdurchschnittlich häufig besucht werden, ohne dass hierfür ein klarer sachlicher Grund genannt wurde.

Bei Unterrichtsbesuchen, die der „Qualitätssicherung“ dienen sollen, sind lediglich die üblichen schriftlichen Nachweise (Klassenbuch o.a.) bereitzuhalten. Eine schriftliche Unterrichtsvorbereitung ist bei „normalen“ Unterrichtsbesuchen nicht nötig. Man kann voraussetzen, dass Schulleitungen in der Lage sind, eine Unterrichtsstunde auch ohne einen schriftlichen Unterrichtsverlauf nachzuvollziehen und zu beurteilen.

Neben diesem allgemeinen Recht gibt es weitere spezifische Anlässe für einen Unterrichtbesuch. Bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen im Rahmen der Verbeamtung auf Lebenszeit, einer Beförderung oder einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle ist ein Unterrichtbesuch vorgeschrieben. Die Regularien findet man in den „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums“ (zuletzt veröffentlicht im Amtsblatt des HKM 12/2020). Diese Unterrichtsbesuche müssen der Schulleiter oder die Schulleiterin als Dienstvorgesetzte persönlich durchführen, da es sich hierbei um einen dienstlichen Vorgang handelt, der für die angeforderte Beurteilung eine wichtige Grundlage spielt.



# § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Eine Kollegin spricht ein Mitglied des Personalrats auf eine Entscheidung der Schulleitung an, die sie für falsch und ungerecht hält. Wie gehen wir als Personalrat mit diesem Konflikt um?

Die Aufgabe des Personalrats, sich auch um die Belange einzelner Beschäftigter zu kümmern, ergibt sich nicht nur aus § 61, sondern auch aus den in § 62 (1) HPVG beschriebenen „allgemeinen Aufgaben“. Nach Punkt 3 hat der Personalrat die Aufgabe, „Anregungen oder Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, **falls sie berechtigt erscheinen**, auf ihre Erledigung hinzuwirken“. Der hier hervorgehobene Nebensatz enthält die wichtige Empfehlung, dass der Personalrat vor einer Beratung mit der Schulleitung in einer internen Sitzung klärt, ob die Beschwerde berechtigt ist und wie und von wem sie in der Sitzung vorgetragen und vertreten wird.

*Kritik und Beschwerden von Beschäftigten*

*§ 62 (1) Punkt 3 HPVG*

Grundsätzlich sollte der Personalrat nicht voreilig und unvorbereitet mit der Schulleitung in die Diskussion gehen. Man sollte die Kollegin zunächst darum bitten, das Problem in einem Gespräch mit einem PR-Mitglied zu beschreiben und ggf. schriftlich zu dokumentieren. Nur so kann man als Personalrat verhindern, von der Schulleitung zurückgewiesen zu werden, weil sich plötzlich herausstellt, dass die ursprünglich vermutet falsche Entscheidung nicht vollständig dargelegt wurde und die Kollegin unter Umständen eine „selektive Sichtweise“ hatte. Hält man aber den Vorwurf für berechtigt, sollte man als nächstes versuchen, die entsprechenden rechtlichen Vorschriften zu finden und die juristische Seite abzuklären. Hierbei können die Rechtsberaterinnen und Rechtsberater der GEW oder auch die Gesamtpersonalräte an den Staatlichen Schulämtern wertvolle Hinweise geben und im besten Fall gleich die entsprechenden Quellen nennen. Diese Unterlagen sollte man unbedingt in das Gespräch mit der Schulleitung mitnehmen, um bei unterschiedlichen Auffassungen die gültige Rechtslage vorzulegen zu können.

Der Personalrat sollte vor dem Gespräch klären, ob der Beschwerde ein allgemeines Problem zugrunde liegt, das mehrere oder gar alle Kolleginnen und Kollegen betrifft. Der PR muss seine Informantinnen und Informanten auf Grund seiner Verschwiegenheitspflicht nicht benennen. So kann man gut vorbereitet auf die Schulleitung zugehen, das Problem mit ihr erörtern und eine Lösung suchen, die „zukunftsfähig“ und für das ganze Kollegium gültig ist.

Wenn es sich dagegen um ein eindeutig einer Person zuzuordnendes Problem handelt, wird der Personalrat nicht umhin kommen, „Ross und Reiterin“ zu benennen. Auch hier gehört es zu den Aufgaben des Personalrats, mit der Schulleitung ein vertrauensvolles Gespräch zu führen, mit dem Ziel, eine Klärung herbeizuführen.

# § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Wir möchten mit der Schulleitung eine Dienstvereinbarung zu den Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten an unserer Schule abschließen, die auch die Stundenplangestaltung berücksichtigt.

*Maßnahmen zur Gleichstellung  
und Förderung von Frauen*

§ 62 (1) Punkt 5 HPVG

Immer mehr Kolleginnen und Kollegen machen von den Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung Gebrauch, um Familie und Beruf besser vereinbaren oder um das geforderte Arbeitspensum überhaupt bewältigen zu können. Trotzdem wird die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit ihren spezifischen Problemen im HPVG nicht erwähnt. Es ist jedoch ein anerkannter Rechtsgrundsatz, dass eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten eine „mittelbare Diskriminierung“ von Frauen darstellt, da diese überproportional von der Möglichkeit der Teilzeitarbeit Gebrauch machen und deshalb – nicht zuletzt auf Grund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs – unzulässig ist.

Die Beantragung von Maßnahmen, „die der Gleichstellung und Förderung von Frauen dienen“, gehört somit nach § 62 (1) Punkt 5 HPVG zu den unmittelbaren allgemeinen Aufgaben des Personalrats.

Bevor der Personalrat in diesem Sinn im Interesse der teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen tätig wird, sollte er sich sachkundig machen, ob es bereits im Bereich des jeweiligen Staatlichen Schulamts Regelungen zugunsten von Teilzeitbeschäftigten gibt, sei es im Rahmen des jeweiligen Frauenförderplans, im Rahmen einer Dienstvereinbarung des jeweiligen GPRLL oder im Rahmen einer Verfügung des Staatlichen Schulamts. Informationen findet man in der Regel auf den Seiten der Frauenbeauftragten oder des GPRLL auf der Homepage des Staatlichen Schulamts (Zuständigkeiten > Gremien).

*Grundsätze der Stundenplangestaltung*

§ 133 (1) Punkt 14 HSchG

Außerdem sollte der Schulpersonalrat vor einer entsprechenden Initiative überlegen oder auch auf einer Personalversammlung diskutieren, ob alternativ oder begleitend auch der Weg über die Zuständigkeit der Gesamtkonferenz für „Grundsätze des Stundenplans“ gegangen werden soll, über die die Gesamtkonferenz nach § 133 (1) Punkt 14 des Hessischen Schulgesetzes entscheidet.

Wenn der Personalrat aktiv werden möchte, wird er das Thema nach intensiver interner Beratung, ggf. auch nach einer Beratung mit betroffenen teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen, auf die Tagesordnung einer gemeinsamen Sitzung setzen und die Eckpunkte für eine Vereinbarung vorstellen, vielleicht auch schon einen entsprechenden Antrag. Der Personalrat wird dabei auch auszuloten haben, wie Mehrbelastungen für die Vollzeitbeschäftigten vermieden werden können.



# § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Anträge und Vorschläge des Personalrats nach § 62 (1) sind „eingehend zwischen Dienststellenleiter und Personalrat zu erörtern und in angemessener Frist zu beantworten“ (§ 62 (1) Satz 2). Dabei sind die in § 60 Abs. 4 niedergelegten Grundsätze zu beachten, wonach beide Seiten „über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen“ haben.

*Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit*

*§ 60 HPVG*

Die Einigung kann entweder als Bestandteil der Niederschrift der gemeinsamen Sitzung oder im Rahmen einer Dienstvereinbarung nach § 113 HPVG niedergelegt werden. Die beiden Möglichkeiten sind im Hinblick auf die Verbindlichkeit und die Möglichkeit, aus der Einigung auch wieder „auszusteigen“, weitgehend gleichwertig. Die Vereinbarung kann auch eine Regelung enthalten, dass die Umsetzung und die Praktikabilität der Regelungen nach einer bestimmten Frist überprüft wird. Selbstverständlich muss das Kollegium über das Ergebnis der Gespräche informiert werden. Das gilt sowohl für eine erzielte Vereinbarung als auch für notwendige Kompromisse, bei denen sich der Personalrat nicht durchsetzen konnte, und für ein Scheitern der Initiative.

*Dienstvereinbarung*

*§ 113 HPVG*

Der Personalrat kann darüber hinaus prüfen, ob es bei seinen Vorschlägen auch um Maßnahmen geht, die nach § 74 (1) HPVG seiner Mitbestimmung „in sozialen Angelegenheiten“ unterliegen. Danach hat der Personalrat unter anderem mitzubestimmen über „Maßnahmen zur Erleichterung des Arbeitsablaufs“ (Punkt 2) und über „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“ (Punkt 9). In diesem Fall könnte der Personalrat nicht nur einen „Antrag“ nach § 62 (1) stellen, sondern auch einen förmlichen Initiativantrag nach § 69 (3) HPVG, der im Fall einer Nichteinigung auf der örtlichen Ebene in ein Stufenverfahren beim Hessischen Kultusministerium münden könnte.

*Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten*

*§ 74 HPVG*

*Sachkapitel Seite 47*

*Initiativantrag*

*§ 69 (3) HPVG*

Es gibt also vielfältige Möglichkeiten, auch auf die Gestaltung von Stundenplänen einen gewissen Einfluss zu nehmen, auch wenn die Stundenplanerstellung an sich nicht der personalrätlichen Mitbestimmung unterliegt.

*Keine Mitbestimmung des Personalrats bei der Erstellung des Stundenplans – § 91 (7) HPVG*

# § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Eine Kollegin hat den Personalrat gefragt, ob ein Mitglied des Personalrats an dem bevorstehenden Unterrichtsbesuch im Rahmen ihrer Verbeamtung auf Lebenszeit teilnehmen kann.

*Richtlinien für die dienstliche  
Beurteilung der Lehrkräfte*

*Amtsblatt 12/2020*

Ein Unterrichtsbesuch im Rahmen der Verbeamtung auf Lebenszeit findet – anders als ein nicht anlassbezogener Unterrichtsbesuch nach § 18 der Dienstordnung (Frage Seite 15) – auf der Grundlage der „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums“ (HKM 12/2020) statt. Nach Punkt 5.3. der Richtlinien kann die Schulleiterin oder der Schulleiter „bei Unterrichtsbesuchen eine fachkundige Lehrkraft hinzuziehen“. Sie darf „in keinem Abhängigkeits- oder Weisungsverhältnis zu der oder dem Beurteilten stehen“. Die fachkundige Lehrkraft soll sicherstellen, dass die fachlichen Aspekte des Unterrichts mit der erforderlichen Kompetenz beurteilt werden können, beispielsweise in einem Physik-Leistungskurs in der gymnasialen Oberstufe. Es ist aber auch möglich, dass diese Lehrkraft in Einvernehmen zwischen Schulleitung und dem oder der Beurteilten als „Lehrkraft des Vertrauens“ teilnimmt. Ein Teilnahmerecht des Personalrats lässt sich auch aus dem HPVG nicht ableiten. Wenn eine Verbeamtung auf Lebenszeit eine konfliktreiche Vorgeschichte hat, sollte der Personalrat frühzeitig das Gespräch mit der Schulleitung suchen, um einen Modus zu finden, der zur Beruhigung einer in diesen Fällen nicht selten angespannten Situation der Betroffenen führen kann.

*Mitbestimmung bei Entlassung*

*§ 77 (1) Nr. 1 Buchst. h*

Sollte alles schief gehen und z. B. nach diesem Unterrichtsbesuch wegen „Nichtbewährung“ oder aber auch wegen fehlender „gesundheitlicher Eignung“ die Kollegin nicht auf Lebenszeit ernannt, sondern aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden, geht das nicht ohne Beteiligung des Personalrats.

# § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Ein Kollege wurde von der Schulleitung zu einem Dienstgespräch eingeladen. Er möchte, dass ein Mitglied des Personalrats dabei ist.

Nicht wenige Personalräte werden schon einmal wie im Beispiel oben gebeten worden sein, einen Kollegen oder eine Kollegin in ein Dienstgespräch zu begleiten. Dieser Wunsch ist verständlich, gerade wenn ein Konflikt zu befürchten ist, denn die Örtlichen Personalräte kennen ja die „Lage“ vor Ort, sind meist erfahren im Gespräch mit der Schulleitung und meist auch etwas besser über Rechte und Pflichten informiert als die „durchschnittliche“ Lehrkraft.

Wenn alle Beteiligten – Schulleitung, der/die betroffene Kollege/Kollegin sowie der Personalrat – damit einverstanden sind, ist das natürlich kein Problem.

Schwieriger wird es, wenn eine oder einer der Beteiligten damit nicht einverstanden ist, also entweder die Schulleitung oder aber auch der Personalrat selbst, denn auch letzterer kann natürlich befangen sein oder aus anderen Gründen die eigene Anwesenheit nicht für sinnvoll erachten. Es stellen sich also zwei Fragen: Muss ein Personalrat dem Kollegenwunsch immer nachkommen und kann eine Schulleitung die Anwesenheit des Personalrats ablehnen?

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass es im HPVG überhaupt keine gesonderte Regelung zum Themenkomplex „Dienstgespräch“ gibt. Kein Paragraph regelt also dezidiert, ob bzw. dass ein Personalrat bei einem solchen dabei sein kann, darf oder sogar muss. Insofern kann, was immer wieder vorkommt, eine Schulleitung auch nicht einfach von sich aus einen Personalrat zu einem Dienstgespräch einladen oder gar zitieren. In der Tat hat eine Schulleitung einem Personalrat als unabhängig gewähltem Gremium überhaupt nichts anzuweisen. Wenn die Schulleitung von sich aus eine solche Anwesenheit wünscht, muss die Kollegin oder der Kollege gefragt werden und einverstanden sein und der Personalrat selbstverständlich auch.

Kann die Schulleitung nun aber von sich aus die Anwesenheit des Personalrats verweigern, wenn sowohl die Kollegin oder der Kollege als auch der Personalrat das Gespräch gemeinsam bestreiten wollen?

Dies ist nicht ohne weiteres möglich, denn zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats gehört auch: „Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.“

*Eine Begleitung ins Dienstgespräch durch ÖPR ist – gegenseitiges Einverständnis vorausgesetzt – grundsätzlich möglich.*

*Schulleitung kann nicht verlangen, dass ein ÖPR bei einem Dienstgespräch anwesend ist*

*Gesprächsbegleitung als Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle*

*§ 62 (1) Nr. 3 HPVG*

# § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Dies kann durchaus so ausgelegt werden, dass die Einladung zum Dienstgespräch als eine „Anregung“ des Beschäftigten aufgefasst werden kann und dass dieser möchte, dass der Personalrat (in dem Fall in Anwesenheit des Beschäftigten) mit dem Leiter der Dienststelle verhandelt.

*Protokoll des Dienstgesprächs*

Das Gespräch kann, muss aber nicht protokolliert werden. Wird das Gespräch protokolliert, müssen beide Gesprächspartner unterzeichnen.

*Möglichkeit prüfen,  
einen „Beistand“ mit ins  
Gespräch zu nehmen*

Natürlich kann es auch Gründe dafür geben, dass ein Personalrat nicht in ein Dienstgespräch mitgehen möchte. Dann kann er auch nicht dazu „gezwungen“ werden. Dies sollte dem Kollegen aber möglichst gut begründet werden bzw. es sollte versucht werden, Alternativen aufzuzeigen.

*§ 13 und 14 Hessisches  
Verwaltungsverfahrensgesetz*

In vielen Fällen ist es möglich, das sieht das Verwaltungsverfahrensgesetz vor, einen Beistand in ein Dienstgespräch mitzunehmen. Das kann praktisch jede Person sein, so dass der Beschäftigte zumindest nicht alleine in das Gespräch gehen muss. Näheres hierzu findet sich auch in der GEW-Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ (Seite 54f.)

Auf jeden Fall sollte der Personalrat darauf achten, dass bei Einladungen zu Dienstgesprächen, vor allem wenn es um „ernste“ Fälle geht, die Formalia genau eingehalten werden. Dazu gehört die Einladung zum Dienstgespräch in schriftlicher Form: mit Angabe von Zeit, Ort und vorgesehener Dauer und mit einer Tagesordnung, in der genau genannt wird, welche Sachverhalte besprochen werden sollen, damit auch die Möglichkeit besteht, zu prüfen, ob eine Begleitperson dabei sein kann. Wenn ja, dann muss dieser auch die Teilnahme zeitlich ermöglicht werden, weshalb Dienstgesprächstermine auch verschiebbar sein müssen.

Natürlich ist es für jeden Personalrat von Vorteil, wenn er rechtlich gut geschult ist und sich in den vielfältigen Aufgabengebieten auskennt. Dennoch ist in Anbetracht der Tatsache, dass die Personalratskolleginnen und -kollegen in erster Linie auch wie alle anderen ihren Unterrichtsalltag stemmen müssen, nicht zu erwarten, dass sie „alles“ wissen und jedes Problem lösen können. Auch ist es sicher begrüßenswert, wenn ein Personalrat ein gesundes Gerechtigkeitsempfinden hat und durchaus streitbar ist, er sollte jedoch auch darauf achten, nicht permanent eingesetzt zu werden, um jede glühende Kohle aus dem Feuer zu holen. Es ist nicht gut, wenn Kolleginnen und Kollegen sich in Konfliktfällen hinter dem Personalrat verschanzen, viel besser ist es, Problemlagen gemeinsam und lösungsorientiert anzugehen.

# § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Eine Kollegin wendet sich an den Personalrat, da sie von der Schulleitung zu einem Gespräch eingeladen wurde, obwohl sie schon länger krankgeschrieben ist. Was können wir ihr raten?

Möglicherweise kommt die Schulleitung hier einer Pflicht im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach. Nach § 167 (2) des Sozialgesetzbuchs IX (SGB IX) muss ein Arbeitgeber (Dienstherr) aktiv werden, wenn Beschäftigte in einem Zeitraum von zwölf Monaten insgesamt mehr als sechs Wochen krankgeschrieben sind. Die Kollegin kann, muss aber das Gesprächsangebot nicht annehmen. Auch ist es möglich, um einen späteren Termin zu bitten, weil zum Beispiel noch eine bestimmte Behandlung ansteht.

Falls die Schulleitung dies nicht von sich aus getan hat, sollte der Personalrat die Kollegin darauf hinweisen, dass sie zu dem Gespräch ein Mitglied des Personalrats und ggf. eine Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen kann.

Die Förderung der Eingliederung oder Wiedereingliederung und der beruflichen Entwicklung „schwerbehinderter Beschäftigter oder sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen“, gehört ausdrücklich zu den allgemeinen Aufgaben der Personalräte nach § 60 (2) Nr. 4 HPVG.

Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen unterliegen der Mitbestimmung des Personalrats in sozialen Angelegenheiten (§ 74 (1) Nr. 6).

Die jeweiligen regionalen Dienstvereinbarungen zum BEM kann die Kollegin über das Schulamtsportal herunterladen oder einsehen, in der Regel auf der Seite der Schwerbehindertenvertretung (> Zuständigkeiten > Gremien > Schwerbehindertenvertretung). Die Schwerbehindertenvertretung ist ausdrücklich nicht nur für die Belange von Kolleginnen und Kollegen mit einer festgestellten Schwerbehinderung oder einer entsprechenden Gleichstellung zuständig, sondern auch für alle Maßnahmen, die zur Wiederherstellung und zum Erhalt der Arbeits- oder Dienstfähigkeit beitragen.

*Allgemeine Aufgabe*

*§ 62 (1) Nr. 2 und 5 HPVG*

*Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes*

*§ 74 (1) Nr. 6*

*Handreichungen oder Dienstvereinbarungen der Staatlichen Schulämter zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)*

*Sozialgesetzbuch IX (SGB)*

*§ 167 (2)*

*Teilhaberichtlinien  
des Landes Hessen*

*§ 11 der Pflichtstundenverordnung*



## § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Ziel des BEM ist es zu erörtern, wie die Arbeits- oder Dienstfähigkeit wiederhergestellt und erhalten werden kann. Dafür kann auch eine Wiedereingliederung sinnvoll sein. Tarifbeschäftigte sind in dieser Zeit arbeitsunfähig geschrieben und brauchen die Genehmigung der Krankenkasse oder Rentenversicherung. Beamtinnen und Beamte können eine Dienstleistung zur Wiederherstellung der Gesundheit beantragen. Lehrkräften kann nach § 11 der Pflichtstundenverordnung zur Wiederherstellung der Gesundheit auch vorübergehend eine Reduzierung der Pflichtstundenzahl bewilligt werden.

*Mitbestimmung bei Kündigungen*

§ 77 (1) Nr. 1 Buchst. h

§ 77 (1) Nr. 2 Buchst. i

Sollte eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit vorliegen, kann es allerdings ernst werden. Tarifbeschäftigte werden dann oft gedrängt, einen Rentenantrag zu stellen. Sie sollten dann dringend rechtliche Unterstützung suchen. Eine Kündigung aus Krankheitsgründen wird im Schuldienst in der Regel nicht ausgesprochen. Wenn aber eine solche Kündigung (nach der Probezeit) beabsichtigt ist, muss zuvor die Zustimmung des Personalrats eingeholt werden.

*Mitwirkung bei Versetzung in den Ruhestand*

§ 78 (1) Nr. 2 HPVG

Bei Beamtinnen und Beamten kann ein Verfahren zur Überprüfung der Dienstfähigkeit folgen. Sollte das Schulamt die Kollegin nach Anschluss der Prüfung zwangspensionieren wollen, hat der Personalrat ein Mitwirkungsrecht, wenn die Kollegin dies beantragt,



# § 74 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Der Schulleiter weist die Kolleginnen und Kollegen an, dass sie zukünftig für jede Lerngruppe eine Halbjahresplanung mit den fachlichen Schwerpunkten, den Terminen der Lernkontrollen und der Nutzung digitaler Medien vorlegen müssen.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob hier auch die Mitbestimmungs- und Entscheidungsrechte der Gesamtkonferenz tangiert sind. Kolleginnen und Kollegen könnten beantragen, dass das Thema „Qualitätssicherung“ auf die Tagesordnung der nächsten Gesamtkonferenz gesetzt wird. Die Gesamtkonferenz besitzt umfassende Entscheidungsrechte in wesentlichen Fragen des Schulalltags, insbesondere auch bei „Grundsätzen der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule“ (§ 133 (1) Punkt 1 HSchG).

Darüber hinaus kann der Personalrat prüfen, ob hier ein Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten nach § 74 HPVG gegeben ist. Viele Tatbestände, die dort genannt werden, sind landesweit geregelt und unterliegen der Mitbestimmung durch den HPRLL. So finden sich zum Beispiel alle wichtigen „Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle“ in der Dienstordnung. Wenn Schulleitungen darüber hinaus schulspezifische Regelungen anordnen wollen, unterliegen diese dem Mitbestimmungsrecht des Schulpersonalrats.

Bei der hier beschriebenen Anordnung des Schulleiters muss der Personalrat prüfen, ob sie in den Katalog der Maßnahmen fällt, die nach § 74 HPVG der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Hier handelt es sich offensichtlich um eine „Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung“ nach Punkt 2 des Katalogs. Sie unterliegt der Mitbestimmung des Schulpersonalrats, da die Vorgaben über die Dienstpflichten der Dienstordnung hinausgehen und keine Kompensation durch den Wegfall anderer Aufgaben vorgesehen ist.

Von einer Hebung der Arbeitsleistung spricht man immer dann, wenn die Dienststellenleitung etwas Neues anordnet, das die Menge der zu erledigenden Arbeit erhöht. Werden Arbeitsabläufe organisatorisch oder zeitlich neu aufeinander abgestimmt, um eine Erleichterung zu erreichen, muss der Personalrat ebenfalls zustimmen.

Der Personalrat wird den Schulleiter in unserem Beispiel dazu auffordern, die Anordnung zurückzuziehen und in eine Erörterung mit dem Personalrat einzutreten.

*Zur Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 74 HPVG verweisen wir auch auf das Sachkapitel auf Seite 47.*

*Rechte der Gesamtkonferenz § 133 HSchG*

*Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs*

*§ 74 (1) Punkt 2 HPVG*

*Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens*

*§ 60 (4) HPVG*

*§ 69 HPVG*

*§ 70 HPVG*

## § 74 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Hierzu bedarf es einer schriftlichen Vorlage und einer Erörterung über eine beabsichtigte Maßnahme nach den Grundsätzen von § 60 (4) HPVG. Dort kann er die Gründe darlegen, warum er von den Lehrkräften verlangt, dass sie eine detaillierte Planung ihres Unterrichts vorlegen müssen.

Nach eingehender Erörterung mit dem Ziel der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten muss der Schulleiter den Personalrat zur Zustimmung zu der – gegebenenfalls modifizierten – Maßnahme auffordern. Nach § 60 (2) HPVG hat der Personalrat 14 Tage Frist, sich zu äußern, ob er der Maßnahme zustimmt. Eine Ablehnung bedarf der Begründung, allerdings ist der Personalrat bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nicht an die Vorgaben von § 77 (4) gebunden. Die dort dargelegten Ablehnungsgründe gelten nur für die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten.

Hält der Schulleiter trotz der Ablehnung durch den Personalrat an der Maßnahme fest, kann er über das Staatliche Schulamt beim Hessischen Kultusministerium die Einleitung eines Stufenverfahrens nach § 70 HPVG beantragen.





# § 74 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Die Schulleiterin ordnet in einem Brief an alle Kolleginnen und Kollegen an, dass sie ab sofort an jedem Montag um 7.30 Uhr eine regelmäßige Dienstversammlung durchführen will, an der alle Beschäftigten teilnehmen müssen.

Informationen zu grundsätzlichen Fragen findet man in der Antwort zur Frage Seite 23. Auch hier will die Schulleiterin eine Regelung treffen, die weder in der Dienstordnung noch in der Pflichtstundenverordnung vorgesehen ist.

Bevor wir uns der Frage nähern, ob die Schulleiterin dies so festlegen darf und was das HPVG dazu sagt, lohnt es sich, einen Blick auf die Besonderheiten der Arbeitszeiten von Lehrkräften zu werfen. Die Arbeitszeit der Lehrkräfte setzt sich, anders als in vielen anderen Berufen, aus verschiedenen Dienstpflichten zusammen, die nur zu einem Teil zeitlich festgeschrieben sind. Nur einen Teil dieser Dienstpflichten muss eine Lehrkraft an der Schule verrichten. Hier besteht der größte Teil aus Unterricht und Aufsicht, so wie es der individuelle Stundenplan und gegebenenfalls der tagesaktuelle Vertretungsplan festlegt. Hinzu kommen weitere Aufgaben wie die Teilnahme an Konferenzen und Elternabenden. Für alle anderen Dienstpflichten, insbesondere die Unterrichtsvor- und Nachbereitung und die Korrektur von Arbeiten und Lernkontrollen, können Lehrkräfte selbst entscheiden, wann und wo sie diese erfüllen.

Lehrkräfte sind in der Regel zur Teilnahme an Konferenzen verpflichtet. Genaue Bestimmungen hierzu finden sich in der Konferenzordnung. Zu einer Konferenz muss rechtzeitig eingeladen werden. Die Einladungsfristen findet man in der Konferenzordnung, für die Gesamtkonferenz in § 36. Eine Einladung muss über Ort, Zeit und Tagesordnung der Konferenz informieren.

Eine Dienstversammlung ist nun aber eben keine Konferenz. Der Begriff Dienstversammlung taucht in der schulbezogenen Gesetzgebung überhaupt nur als Schulleiterdienstversammlung auf. Für schulische Dienstversammlungen gibt es so gesehen keine eigene rechtliche Grundlage.

Wird eine solche Versammlung einberufen, dürfen keine Beschlüsse gefasst werden. Sie darf darüber hinaus nichts behandeln, was Thema einer Konferenz sein müsste. Aufgrund der sehr umfangreichen Kompetenzen von Schul- und Gesamtkonferenz nach § 129 und § 133 des Hessischen Schulgesetzes gibt es nur wenige Themen, die in einer Dienstversammlung behandelt werden könnten, zum Beispiel die Verabschiedung einer Lehrkraft oder der Umgang mit einer im Januar ausgefallenen Heizungsanlage.

*Mitbestimmung bei Regelungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit*

*§ 74 (1) Punkt 7 HPVG*

*Arbeitszeit der Lehrkräfte*

*Pflichtstundenverordnung*

*Dienstordnung*

*Teilnahme an Konferenzen*

*§ 36 Konferenzordnung*

*Rechte der Gesamtkonferenz*

*§ 133 HSchG*

*Rechte der Schulkonferenz*

*§ 129 HSchG*

# § 74 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Was die Schulleiterin in der Eingangsfrage also so regelmäßig mit dem Kollegium besprechen möchte und woher sie weiß, dass sie es wird besprechen müssen, bleibt wohl ihr Geheimnis – und ist insofern auch nicht zu akzeptieren. Zur Verkündung reiner Sachverhalte können und sollten ohnehin andere Wege (Mitteilungsbuch, Informationsmail, Aushang etc.) gewählt werden.

*Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens*

*§ 60 (4) HPVG*

*§ 69 HPVG*

*§ 70 HPVG*

Die Anordnung einer wöchentlich wiederkehrenden Dienstversammlung führt zwangsläufig zu einem einheitlichen Dienstbeginn für alle Kolleginnen und Kollegen unabhängig vom individuellen Stundenplan. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen der Mitbestimmung nach § 74 (1) Punkt 9 HPVG. Die Handlungsmöglichkeiten des Personalrats und der Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens sind bei der Antwort auf die Frage auf Seite 23 dargestellt.

Wichtig ist der Hinweis, dass weder die Mitbestimmung des Personalrats noch die individuellen Rechte und Pflichten der Beschäftigten durch einen Beschluss der Gesamt- oder Schulkonferenz ausgehebelt werden dürfen.

Es ist niemandem geholfen, wenn sich ein Personalrat an vielen Fronten verkämpft, deshalb sollte dieser immer genau darauf achten, was er mit seinen Ressourcen und seinem rechtlichen Instrumentarium erreichen kann. Der Personalrat muss auch keineswegs jeden „Auftrag“ aus dem Kollegium annehmen. Manche Konflikte, die z.B. eher auf zwischenmenschlichen Kommunikationsschwierigkeiten beruhen, kann man mit dem Instrumentarium eines Personalrats kaum lösen. Bei anderen Sachverhalten stehen verschiedene Interessenslagen einzelner Kolleginnen oder Kollegen konträr zueinander und man kann sich dann eben nicht für alle gleichzeitig einsetzen. Wenn die Ankündigung des Schulleiters in einer Gesamtkonferenz beraten wurde und dort niemand den Mund aufgemacht hat, dann ist diese Anweisung zwar nicht rechtens, aber der Personalrat wird einen schweren Stand haben, wenn er allein aus dem eigenen Gerechtigkeitsempfinden heraus dagegen vorgehen will.



# § 77 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Die Schulleitung möchte einen befristeten Vertretungsvertrag abschließen. Im Vorfeld hat sie Gespräche mit möglichen Bewerberinnen und Bewerbern geführt, an denen der Personalrat nicht beteiligt war. Danach fordert sie den Personalrat auf, dem Vertrag kurzfristig zuzustimmen, ansonsten sei die Klasse unversorgt.

Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten nach § 77 HPVG gehört zu den wichtigsten, regelmäßigen Aufgaben des Schulpersonalrats. Insbesondere Einstellungen, Abordnungen, Versetzungen, Beförderungen, Funktionsstellenbesetzungen und Kündigungen werden nur wirksam, wenn der Personalrat der Maßnahme zugestimmt hat. Das Mitbestimmungsrecht besteht gleichermaßen für Beamtinnen und Beamte und für tarifbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein Mitbestimmungsrecht besteht auch bei der Ablehnung von Teilzeitanträgen oder Anträgen auf ein Sabbatjahr.

Der Personalrat lädt die Schulleitung einmal im Monat zu einem Gespräch ein, in dem alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren, erörtert werden. Ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt ist die personelle Versorgung der Schule. Bei allen beabsichtigten Maßnahmen ist die Schulleitung in der Pflicht, den Personalrat umfassend zu informieren. In unserem Fall gehört dazu ausdrücklich auch die Vorlage der Bewerbungsunterlagen für einen befristeten Vertretungsvertrag (TV-H-Vertrag). Die Beteiligung des Personalrats an einem Bewerbungsgespräch kann die Erörterung nach § 60 (4) und § 69 (1) mit Sicherheit vereinfachen oder – in beiderseitigem Einvernehmen – sogar entbehrlich machen.

Der Personalrat hat anschließend 14 Tage Zeit, sich schriftlich zur angekündigten Maßnahme zu äußern. Tut er dies nicht, wird dies nach § 69 (2) Satz 4 als Zustimmung gewertet.

Für personelle Angelegenheiten nennt das HPVG in § 69 (2) drei mögliche Ablehnungsgründe:

- 1) Verstoß gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie
- 2) Benachteiligung des betroffenen Beschäftigten oder anderer Beschäftigten, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist
- 3) nachweisliche Besorgnis, dass der Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzeswidriges Verhalten gestört wird

*Mitbestimmung  
bei einer Einstellung*

*§ 77 (1) Punkt 1a  
und Punkt 2a HPVG*

*Ablauf des  
Mitbestimmungsverfahrens*

*§ 60 (4) HPVG*

*§ 69 HPVG*

*Vorlage der  
Bewerbungsunterlagen*

*§ 62 (2) HPVG*

*Ablehnung  
durch den Personalrat*

*§ 77 (4) HPVG)*

*Stufenverfahren*

*§ 70 HPVG*

*Weitere Informationen findet  
man in dem Sachkapitel „Ab-  
lehnung von Personalmaßnahmen“  
auf Seite 52.*

## § 77 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Wenn der Personalrat die Maßnahme innerhalb der 14-tägigen Frist ablehnt, kann die Maßnahme nicht umgesetzt werden. Hält die Schulleitung trotzdem an der Absicht fest, kann sie unter Einbeziehung des Staatlichen Schulamtes ein Stufenverfahren beim Hessischen Kultusministerium beantragen. Folgt das HKM diesem Antrag, kann es innerhalb von 14 Tagen den Hauptpersonalrat mit der Maßnahme befassen. In einer gemeinsamen Sitzung erörtern der HPR und das HKM die Angelegenheit dann erneut.

Generell sollte der Schulpersonalrat in solchen Konfliktfällen alle Schritte und Fristen schriftlich dokumentieren und gegebenenfalls nachfragen, was aus der Ablehnung geworden ist.



# § 77 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Ein Kollege wird von der Schulleitung informiert, dass er wegen eines Überhangs an der Schule im nächsten Halbjahr an eine Nachbarschule abgeordnet werden soll.

Alle grundsätzlichen Informationen zur Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten und zum Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens findet man in der Antwort auf die Frage Seite 27.

*Mitbestimmung  
bei einer Abordnung*

Wie dort beschrieben informiert die Schulleitung den Personalrat in einer gemeinsamen Sitzung von dem Vorhaben und erörtert die Sachlage. Dabei sind auch die sozialen Belange der Beschäftigten, der Gleichheitsgrundsatz und das Recht auf Behandlung nach Recht und Billigkeit nach § 61 HPVG abzuwägen. Der Personalrat muss sich ein genaues Bild machen können, benötigt also alle relevanten Informationen bezüglich der Stundenplanung des Halbjahres. Die Person muss gehört und eventuell jemand anderes angedacht werden. Die Informationen müssen also rechtzeitig mit dem Personalrat erörtert werden, sodass genügend Zeit für andere Planungen besteht.

*§ 77 (1) Punkt 1 e  
und Punkt 2 d HPVG*

Bei Abordnungen und Versetzungen an eine Schule im Dienstbezirk desselben Staatlichen Schulamts wird das Mitbestimmungsrecht durch den GPRLL wahrgenommen, der dann Kontakt zu den betroffenen Beschäftigten und zu den Personalräten der beteiligten Schulen aufnehmen wird. Außerdem enthält § 91 (4) Ausnahmen für das Mitbestimmungsrecht bei Abordnungen bis zur Dauer eines Schuljahres bzw. bis zur Dauer von zwei Schuljahren, wenn die Lehrkraft mit weniger als der Hälfte ihrer Pflichtstunden abgeordnet wird.

*Versetzung und Abordnung  
innerhalb eines Staatlichen  
Schulamts*

*§ 91 (4) HPVG*

Auch bei einer Abordnung mit voller Stundenzahl bleibt die bisherige Schule die Stammdienststelle.

Bei Abordnung oder Versetzung in ein anderes Schulamt oder Bundesland ist der Schulpersonalrat in der Mitbestimmung.

Stimmt der Personalrat einer Abordnung oder Versetzung nicht zu, kann die Dienststelle die Maßnahme nach § 73 vorläufig anordnen, um die Angelegenheit in einem Stufenverfahren zu klären. Eine solche vorläufige Regelung ist nur bei solchen Maßnahmen möglich, die keine dauerhaften Fakten schaffen. § 73 HPVG kann somit nicht für Einstellungen, Beförderungen oder Kündigungen angewendet werden.

*Vorläufige Anordnung  
einer Personalmaßnahme*

*§ 73 HPVG*

# § 77 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Ein Vertretungslehrer, der mit einem befristeten Vertrag eingestellt wurde, bittet den Personalrat um Rat. Er wundert sich, dass er nur nach Stufe 1 seiner Entgeltgruppe bezahlt wird.

*Eingruppierung  
von Tarifbeschäftigten*

*§ 77 Abs. (1) Nr 2. Buchst. b  
HPVG*

Der Personalrat kann dem Kollegen sagen, dass er sich (noch) keine Sorgen zu machen braucht. Denn hat der Schulpersonalrat der Einstellung zugestimmt (siehe Seite 29), fertigt das Staatliche Schulamt einen Vertrag aus, der zwar die Entgeltgruppe enthält, aber noch keine Entgeltstufe nennt. Vielmehr erfolgt zunächst die Zuordnung zu einer vorläufigen Entgeltstufe. So müsste es auch in dem Anschreiben des Schulamts an den Kollegen stehen.

*Stufenzuordnung*

*§§ 16 und § 17 TV-H*

Die Frage der Entgeltstufe hängt nämlich mit der Anerkennung von beruflichen Erfahrungszeiten in anderen Arbeitsverhältnissen zusammen und kann oftmals zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme noch nicht beantwortet werden. Deshalb wird auch die Frage der Zustimmung des Personalrats zur Eingruppierung in Bezug auf die Entgeltstufe von der Zustimmung zur Einstellung abgekoppelt. Der Personalrat sollte aber dringend nachfragen, wenn eine zweite Zustimmungsaufforderung zur endgültigen Stufenzuordnung nicht erfolgt. Dies ist für die TV-H-Kraft sehr wichtig, da es um ihren Lohn geht. Eine fehlerhafte Entscheidung kann unter Umständen einige hundert Euro ausmachen.

*Zu dieser Frage verweisen wir  
auch auf das Sachkapitel „Mit-  
bestimmung des Personalrats  
bei der Eingruppierung und  
Einstufung von Tarifbeschäftig-  
ten“ Seite 50.*

Bei der Mitbestimmung zur Einstellung und Eingruppierung spielt es keine Rolle, ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt.

# § 77 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Der Personalrat ist zu einer Personalmaßnahme aufgefordert und möchte diese ablehnen. Wie kann er dies machen und welche Auswirkungen hat die Ablehnung?

Bei Personalmaßnahmen hat der Gesetzgeber die Möglichkeiten zur Ablehnung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme auf drei Gründe beschränkt. Weitere Informationen findet man bei der Antwort auf Frage Seite 29.

*Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten*

*§ 77 (4) HPVG*

Eine Ablehnungsbegründung sollte in jedem Fall ausführlich sein und den Versagungsgrund mit Angabe der Stelle im HPVG benennen. Daraufhin kann die Schulleitung ein Stufenverfahren einleiten. Da die Stufenverfahren in Behördenkreisen nicht ganz so beliebt sind, da sie Zeit und Geld kosten, kann dies durchaus dazu führen, dass der Meinung des Personalrats entsprochen wird, ohne dass ein Stufenverfahren eingeleitet wird.

*Weitere Informationen findet man im Sachkapitel „Ablehnung von Personalmaßnahmen“ auf Seite 52.*

In einem aktuellen Positionspapier zur notwendigen Novellierung des HPVG fordert der DGB Hessen-Thüringen die Streichung der Einschränkungen für eine Ablehnung durch den Personalrat in § 77 (4) HPVG. Sie erschweren aus Sicht des DGB eine Ablehnung auch dann, „wenn stichhaltige und in den allgemeinen Aufgaben des Personalrats wurzelnde Gründe vorliegen“. Ein Missbrauch sei „bei der vorgeschlagenen Streichung nicht zu befürchten“. Die Rechtsprechung stelle sicher, „dass eine Maßnahme nur aus personalvertretungsrechtlich legitimen Gründen abgelehnt werden kann“.

*Novellierung des HPVG*

*Forderungen des DGB*



# § 29 bis 43      Geschäftsführung des Personalrats

Der Schulleiter bittet den Vorsitzenden des Personalrats auf dem Gang, mal kurz mit ins Sekretariat zu kommen und dort die Zustimmung zur Einstellung einer neuen Lehrkraft zu unterschreiben.

*Der oder die Vorsitzende  
des Personalrats*

*§ 30 HPVG*

„Time is money“, schrieb 1748 Benjamin Franklin und in einer seit Jahren immer mehr „verbetriebswirtschaftlichten“ Schul- und Bildungslandschaft mag eine tatkräftige Schulleitung der schnellen Erledigung von Aufgaben im Vorbeigehen einiges abgewinnen – rechtens ist dies indes nicht.

Nach § 30 (1) HPVG führt der oder die Vorsitzende „die laufenden Geschäfte“, die er oder sie, auch in Teilen, eigenmächtig auf Stellvertreterinnen und Stellvertreter übertragen kann.

Unter „laufenden Geschäften“ sind Aufgaben zu verstehen, die im Bereich Organisation, Büroarbeit oder technischer Abläufe beständig anfallen.

Angelegenheiten, die einen offiziellen, förmlichen Beschluss des Personalrats erfordern, sind hiervon klar ausgenommen. Das gilt insbesondere für alle Entscheidungen in Bezug auf Maßnahmen, die der Mitbestimmung und Mitwirkung unterliegen.

§ 30 (2) enthält dazu eine klare Regelung: „Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse.“ Die in unserem Beispiel erbetene Unterschrift zur Zustimmung zu einer Einstellung kann also nur dann erfolgen, wenn der Personalrat als Gremium über diese Maßnahme rechtzeitig informiert wurde, die Erörterung abgeschlossen und ein förmlicher Beschluss gefasst wurde. Ist dies nicht der Fall, muss sich die Schulleitung leider gedulden, bis das Prozedere erfüllt ist – oder aber eine Frist von 14 Tagen nach Beantragung der Zustimmung durch die Dienststelle verstrichen ist, ohne dass ein Beschluss des Personalrats bekanntgegeben wurde. Dies dürfte die Dienststelle dann nach § 69 (2) Satz 4 als Zustimmung auslegen.

Diese Regelung wird und muss den Personalrat nicht daran hindern, in einer einvernehmlichen und dringenden Personalangelegenheit auch sehr schnell zu handeln. Die Bindung des oder der Vorsitzenden eines Personalrats an einen Beschluss des Gremiums ist übrigens durchaus auch im Interesse des oder der Vorsitzenden, da er oder sie so vor Überrumpelung oder vorschnellen Zustimmung geschützt wird.



# § 29 bis 43      Geschäftsführung des Personalrats

Die Schulleiterin berichtet in der ersten gemeinsamen Sitzung mit dem neu gewählten Personalrat, dass die Sitzungen bisher immer von ihr geleitet worden seien. Außerdem bietet sie an, dass ein Mitglied der Schulleitung das Protokoll schreibt.

Traditionen können etwas Schönes sein, sollten aber doch dann und wann hinterfragt werden. Dass eine Schulleitung eine Personalratssitzung, an der sie nach § 31 (4) teilnimmt, leitet, ist ungesetzlich.

*Sitzungen des Personalrats*

*§ 31 (2) HPVG*

Nach § 31 (2) werden die Sitzungen des Personalrats von dem oder der Vorsitzenden des Personalrats anberaumt: „Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen.“ Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine interne Sitzung ausschließlich mit den Personalratsmitgliedern oder aber um eine gemeinsame Sitzung mit der Dienststellenleitung und evtl. hinzugezogenen Sachverständigen handelt. Zwar kann auch der Leiter oder die Leiterin der Dienststelle nach § 31 (3) HPVG beantragen, dass eine Personalratssitzung stattfindet, aber auch diese wird dann von dem oder der Vorsitzenden des Personalrats einberufen und geleitet.

Wenn also, wie auf Seite 9 empfohlen, darauf geachtet wird, dass auch das Monatsgespräch im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung stattfindet, zu der der Vorsitzende des Personalrats einlädt, hat die Schulleitung kein Anrecht darauf, diese oder andere Personalratssitzungen zu leiten.

Das Angebot der Schulleitung, das Protokoll zu übernehmen, kann durchaus nett gemeint sein, dieses anzunehmen ist jedoch allein schon aus Gründen des Common Sense keine gute Idee. § 38 HPVG regelt klar, dass über jede Verhandlung des Personalrats, also sowohl über die interne Sitzung als auch über die gemeinsame mit der Dienststellenleitung, eine Niederschrift anzufertigen ist. Dies dient als Nachweis dessen, worüber in der Sitzung gesprochen wurde, und zur Dokumentation von Vereinbarungen. Da die Dienststellenleitung eine Verhandlungspartnerin ist, ist es schlechterdings nicht möglich, dass diese nebenher noch das Protokoll führt.

*Niederschrift*

*§ 38 HPVG*

Hinzu kommt, dass über die mit der Dienststelle verhandelten Gegenstände ja nicht in deren Anwesenheit abgestimmt wird, sondern rein intern. Da auch der oder die Vorsitzende des Personalrats mit der Verhandlungsführung beschäftigt ist, empfiehlt es sich bei Mehrpersonen-Personalräten also sehr, dass ein Mitglied oder auch mehrere Mitglieder des Personalrats ggf. im Wechsel das Protokoll führen. Bei Ein-Personen-Personalräten wäre zu prüfen, ob nicht ein anwesender Gewerkschaftsbeauftragter das Protokoll führen kann (siehe Seite 13).

*Weitere Modalitäten für den Umgang mit der Niederschrift sind den Antworten auf die Frage Seite 9 und Seite 38 zu entnehmen.*

# § 29 bis 43      Geschäftsführung des Personalrats

Der Schulleiter zeigt sich verwundert, dass an der nächsten gemeinsamen Sitzung auf Wunsch des Personalrats ein Vertreter des GEW-Kreisvorstands teilnehmen soll.

*Teilnahme von  
Gewerkschaftsbeauftragten*

*§ 33 HPVG*

Ja, das Leben steckt voller Überraschungen: Da denkt ein Schulleiter an nichts Böses und sieht sich plötzlich einem fremden Gesicht, auch noch jemandem aus der GEW gegenüber...

Hoffen wir, dass das ein wenig überzeichnet ist, denn ganz so überraschend sollte das für niemanden sein, denn das HPVG widmet dieser Möglichkeit einen eigenen Paragraphen. § 33 besagt, dass an allen Sitzungen des Personalrats, das heißt sowohl an den internen Sitzungen als auch an den gemeinsamen Sitzungen mit Anwesenheit der Dienststellenleitung, ein Vertreter der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften dabei sein darf. Hierzu bedarf es keines Beschlusses des Personalrats. Die einzige Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass mindestens ein Mitglied des Personalrats Mitglied der GEW ist. Einen Antrag hierzu durch die Gewerkschaft muss es nicht mal geben, allerdings ist es zu empfehlen, dass die Gewerkschaft rechtzeitig darüber informiert, dass ein Beauftragter an der Sitzung teilzunehmen gedenkt. Zusätzlich werden die Personalräte selbst darauf achten, sich Gewerkschaftsbeauftragte „mit ins Boot zu holen“, die sie vor allem in rechtlichen Fragen unterstützen können.

Insofern sollte die Aufgabe eines Gewerkschaftsbeauftragten eine beratende und unterstützende sein. Ein Stimmrecht besitzt er nicht, doch kann er sich in der Personalratssitzung zu Wort melden und die gewerkschaftliche Sicht auf bestimmte Sachverhalte, auch gegenüber der Dienststellenleitung, darstellen. Wenn während der Sitzung schutzwürdige personenbezogene Daten wie die Hintergründe der Erkrankung eines Kollegen besprochen werden, muss der oder die Gewerkschaftsbeauftragte für die Behandlung dieses bestimmten Gegenstands die Sitzung verlassen. Das gilt nicht, wenn die betreffende Person, über die gesprochen wird, im Vorfeld ihr Einverständnis dazu gegeben hat, dass ein Gewerkschaftsbeauftragter dabei anwesend ist.

*Nachrückerinnen und  
Nachrücker als  
Gewerkschaftsbeauftragte*

Gerade für Personalräte an kleinen Dienststellen, die nur aus einer Person bestehen, ist es sehr empfehlenswert, dauerhaft einen Gewerkschaftsbeauftragten mit in die gemeinsame Sitzung mit der Dienststelle zu nehmen, allein schon um die Vier-Augen-Konstellation zu vermeiden, die manche scheuen. Eventuell ist der Beauftragte auch bereit, die Protokollführung zu übernehmen. Voraussetzung ist nur, dass die oder der einzelne Personalrat bzw. Personalrätin (und natürlich auch der/die Gewerkschaftsbeauftragte selbst) Mitglied derselben Gewerkschaft sind.

## § 29 bis 43      Geschäftsführung des Personalrats

Es ist sinnvoll, wenn die Person, die in erster Linie als Gewerkschaftsbeauftragter oder Gewerkschaftsbeauftragte fungieren soll, am besten auch zugleich Nachrückerin oder Nachrücker für den Fall der Verhinderung eines Personalratsmitglieds ist, so wie dies in vielen Gesamtpersonalräten und im Hauptpersonalrat praktiziert wird. Damit ist gewährleistet, dass Nachrückerinnen und Nachrücker sich nicht erst im Verhinderungsfall in die aktuellen Themen des Personalrats einarbeiten müssen.

In den meisten Fällen werden Gewerkschaftsbeauftragte aus der GEW-Schulgruppe benannt. Generell oder im Einzelfall können aber auch Mitglieder des GEW-Kreisvorstands oder des GEW-Landesvorstands benannt werden. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn es in einer Sitzung des Personalrats oder auf einer Personalversammlung beispielsweise um „die aktuelle Entwicklung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten“ geht (§ 47 HPVG).

Siehe auch Frage zur Personalversammlung Seite 40.



# § 29 bis 43      Geschäftsführung des Personalrats

Der Schulleiter ist mit der Darstellung der Tagesordnungspunkte 3 und 4 nicht einverstanden und will die Niederschrift nicht genehmigen. Er fordert die Protokollantin auf, diese beiden Punkte neu zu verfassen.

*Niederschrift bzw. Protokoll  
einer Sitzung des Personalrats*

*§ 38 HPVG*

Bei der Niederschrift handelt es sich um eine Niederschrift des Personalrats. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats und einem weiteren Mitglied des Personalrats zu unterzeichnen.

Bei einer gemeinsamen Sitzung mit der Dienststellenleitung erhält diese den entsprechenden Teil der Niederschrift zur Unterschrift. Wenn die Dienststellenleitung mit einzelnen Formulierungen nicht einverstanden ist, kann sie – wie jedes Mitglied des Personalrats – das Protokoll durch schriftliche Einwendungen ergänzen, die der Niederschrift beigefügt werden.

Ist die Schulleiterin oder der Schulleiter nicht bereit, diese Einwendungen zu verschriftlichen und der Niederschrift beifügen zu lassen, oder wird die Unterschrift verweigert, ist die Niederschrift auch nur mit den Unterschriften des oder der Personalratsvorsitzenden und eines weiteren Mitglieds des Personalrats gültig.

Demzufolge hat der Schulleiter nicht das Recht, von der Protokollantin oder dem Protokollanten eine Änderung zu verlangen.

# § 29 bis 43      Geschäftsführung des Personalrats

**Wir möchten gern, dass für die Sitzungen des Personalrats eine gemeinsame Freistunde im Stundenplan geblockt wird.**

Eine gemeinsame Stunde für alle Mitglieder des Schulpersonalrats, die im Stundenplan geblockt wird, damit genügend Zeit für die Sitzung vorhanden ist, ist natürlich eine prima Idee, für die sich jede Schulleitung erwärmen sollte, die ein gutes Verständnis von „vertrauensvoller Zusammenarbeit“ hat. Es wäre deshalb zu erwarten, dass eine Schulleitung diesen Wunsch anerkennt und sich zumindest nachweislich bemüht, hier etwas möglich zu machen.

*Zeit für Sitzungen  
des Personalrats*

*§ 32 HPVG*

*§ 93 (1) HPVG*

Nach § 32 HPVG finden die Sitzungen des Personalrats „in der Regel während der Arbeitszeit statt“. Dies wirft im Schulbereich einige Fragen auf, da die Arbeitszeit nur in Bezug auf die Unterrichtsverpflichtung durch die Pflichtstundenverordnung geregelt ist. Zum anderen gibt es jedoch viele zusätzliche dienstliche Aufgaben, die in Zeit und Umfang nicht klar begrenzt sind. Das gilt für die Vor- und Nachbereitung von Unterricht, für Konferenzen, Dienstversammlungen oder Klassenfahrten.

*Siehe Seite 25*

Das HPVG „löst“ diese Problematik durch Sonderregelungen für die Personalräte im Schulbereich. Danach finden „die Sitzungen der Personalvertretungen und die Personalversammlungen (...) außerhalb der Unterrichtszeit statt“. Die Vorgabe in § 40 (2) HPVG, dass die Personalratsarbeit während der Arbeitszeit erledigt wird, ohne dass dies zu einer Minderung des Gehalts führt, wird für die Schulpersonalräte durch eine (viel zu geringe) Ermäßigung der Pflichtstundenzahl durch eine Verordnung des HKM ersetzt (§ 93 (2) HPVG).

Somit besteht zunächst kein formaler Anspruch auf eine gemeinsame „Freistunde“, damit der Personalrat zu vertretbaren Zeiten seine Sitzungen abhalten kann. Dies gilt insbesondere in Zeiten der Ganztagschule, wo Unterricht zu allen üblichen Arbeitszeiten stattfindet. Ein Verweis auf die Abendstunden oder das Wochenende wäre mit Sicherheit als Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 60 (1) HPVG zu werten. Er besagt, dass es den beiden Parteien, die als gleichberechtigt angesehen werden, möglich sein muss, die ihnen obliegenden Aufgaben zu erfüllen. Dazu zählt dann eben auch, dass die Schulleitung daran mitwirkt, dass es für die Personalratssitzungen einen zeitlich vertretbaren Rahmen gibt. Außerdem sollte man auch in dieser Frage auf ein Gleichgewicht achten. Wenn für die Mitglieder der Schulleitung Stunden für eine Schulleitungssitzung geblockt werden, dann sollte das auf jeden Fall auch für den Personalrat gelten. Eine Verweigerung einer vom Personalrat vorgeschlagenen Lösung kann es insofern auch nur geben, wenn nachweislich dienstliche Gründe dem entgegenstehen würden.



# § 29 bis 43      Geschäftsführung des Personalrats

Die GEW bietet eine wichtige Schulung für neu gewählte Personalräte an. Die Schulleiterin lehnt eine Dienstbefreiung ab. Die Freistellung für eine Fortbildung sei nicht möglich, da ihr dienstliche Gründe entgegenstünden.

*Schulungen  
für Personalratsmitglieder*

*§ 40 (2) HPVG*

Jaja, die „dienstlichen Gründe“, ist man versucht zu seufzen. Diese Formulierung kann bei vielen Anträgen, z. B. bei Versetzungsgesuchen, einen recht dicken Riegel vorschieben. Im bezeichneten Fall allerdings nicht! Nach § 40 (2) HPVG „ist“ Personalratsmitgliedern „für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienen, auf Antrag die erforderliche Dienstbefreiung zu gewähren“. Anträge auf eine Dienstbefreiung für die Fortbildung von Lehrkräften können abgelehnt werden, wenn „dienstliche Gründe entgegenstehen“. Für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 40 (2) Satz 3, „die der Personalratsarbeit dienen“, ist dies nicht möglich.

Voraussetzung für die Teilnahme ist ein entsprechender Beschluss des Personalrats, dass das namentlich benannte Personalratsmitglied zu der Schulung entsandt wird (Entsendebeschluss). Auch „Spezialschulungen“, die der Erweiterung und Vertiefung des Wissens in einem bestimmten, für die Personalratstätigkeit wichtigen Gebiet dienen, können in der Regel nicht abgelehnt werden, wenngleich darauf zu achten ist, dass nur die wirklich erforderliche Anzahl an Personalratsmitgliedern teilnimmt.

Die Schulleitung könnte hinterfragen, ob eine Fortbildung „Makramee im Kunstunterricht“ der Personalratsarbeit dient. Dagegen dürfte es nicht schwer sein, die Notwendigkeit einer Schulung zu den Themen „Mobbing“ oder „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ aus den allgemeinen Aufgaben für Personalräte aus dem HPVG abzuleiten. Sollte die Dienststelle die beantragte Dienstbefreiung trotz eines klaren Zusammenhangs mit der Personalratstätigkeit nicht gewähren, kann die Dienststelle in einem Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht verpflichtet werden, die Befreiung zu gewähren.

Grundsätzlich kann der Personalrat frei entscheiden, wann, wo und bei welchem Anbieter eine Fortbildung oder Schulung wahrgenommen wird. Die Schulleitung hat hier kein Mitspracherecht.

*Teilnahmegebühr und  
Reisekosten*

*§ 42 HPVG*

Die Kosten für die Teilnahme und die damit verbundenen Reisekosten sind von der Dienststelle zu übernehmen. Voraussetzung ist auch hier, dass der Personalrat die Reise „in Erfüllung seiner Aufgaben beschlossen hat“ und diese der Schulleitung vorher angezeigt wird. Dies geschieht über den oben erwähnten Entsendebeschluss, der zusätzlich im Protokoll der Sitzung des Personalrats dokumentiert wird.

# § 44 bis 49 Personalversammlung

Wir möchten in der nächsten Personalversammlung auch über die anstehenden Tarifverhandlungen im Bereich des Tarifvertrags Hessen sprechen. Der Schulleiter meint, das sei ein gewerkschaftliches Thema und könne deshalb nur bei einem Treffen von Gewerkschaftsmitgliedern besprochen werden. Deshalb sei es auch nicht möglich, eine Vertreterin des GEW-Kreisvorstands dazu einzuladen.

Die Zusammensetzung, die Aufgaben und die Fragen zur Geschäftsordnung der Personalversammlung sind in den §§ 44 bis 49 HPVG geregelt. Die Personalversammlung besteht aus allen wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle und wird von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats geleitet.

*Zusammensetzung  
der Personalversammlung*

*§ 44 HPVG*

Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr findet eine regelmäßige Personalversammlung statt, auf der der Personalrat einen Tätigkeitsbericht erstattet. Weitere Personalversammlungen finden auf Einladung des Personalrats statt oder wenn dies vom Dienststellenleiter oder einem Viertel der wahlberechtigten Beschäftigten beantragt wird.

*Einladung  
zur Personalversammlung*

*§ 45 HPVG*

Die Personalversammlung kann über Anregungen an den Personalrat diskutieren und entsprechende Anträge an den Personalrat beschließen und zu den Beschlüssen des Personalrats Stellung nehmen. Sie hat allerdings keine Weisungsbefugnis gegenüber dem Personalrat, ihre Beschlüsse sind also nicht bindend.

*Aufgaben  
der Personalversammlung*

*§ 47 HPVG*

*§ 133 HSchG*

Der Schulpersonalrat wird deshalb unter anderem dann zu einer Personalversammlung einladen, wenn er die Meinung des Kollegiums kennenlernen möchte oder wenn er sich in einer strittigen Frage die Rückendeckung des Kollegiums verschaffen möchte. Auch wenn er sich in einer wichtigen Frage uneinig oder unsicher ist, kann er sich durch die Personalversammlung beraten lassen. Vor einer solchen Einladung sollte der Personalrat immer überlegen, ob es sich um Aufgaben und Beteiligungsrechte des Personalrats nach dem HPVG handelt oder ob eine Angelegenheit eher in die Zuständigkeit der Gesamtkonferenz nach § 133 HSchG fällt.

Auf einer Personalversammlung dürfen Angelegenheiten beraten werden, „die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen“. Ausdrücklich nennt das HPVG auch „die aktuelle Entwicklung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten“. Deshalb ist es völlig gesetzeskonform, wenn der Personalrat die bevorstehende Tarifrunde auf die Tagesordnung nimmt.

# § 44 bis 49 Personalversammlung

## *Gewerkschaftsbeauftragte*

### *§ 48 HPVG*

Nach § 48 HPVG können „Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften teilnehmen“. Damit entspricht auch die Einladung eines Mitglieds des GEW-Kreisvorstands dem HPVG. Einzige Voraussetzung ist es, dass mindestens ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte Mitglied der GEW ist.

## *Pflicht zur Verschwiegenheit*

### *§ 68 HPVG*

Eine ausdrückliche Pflicht zur Verschwiegenheit, wie sie für Mitglieder des Personalrats nach § 68 HPVG besteht, gibt es für die Beratungen der Personalversammlung nicht. Sie ist jedoch nicht öffentlich. Trotzdem sollte der Personalrat insbesondere bei personellen Angelegenheiten überlegen, ob diese in einer Personalversammlung beraten werden sollen. Die Verpflichtung zur Abgabe eines Tätigkeitsberichts des Personalrats macht es jedoch zwingend erforderlich, dass er offen über den Stand und das Ergebnis der Beratungen mit der Schulleitung berichtet. Die Schweigepflicht des Personalrats bezieht sich in der Regel nur auf schutzwürdige personenbezogene Daten und auf wörtliche Zitate aus den Beratungen mit der Schulleitung.

## *Teilnahme der Dienststellenleitung*

### *§ 49 HPVG*

In diesem Zusammenhang taucht immer wieder die Frage auf, ob der Dienststellenleiter und seine Vertreterin oder sein Vertreter an der Personalversammlung teilnehmen dürfen. Nach § 49 besteht ein solches Teilnahmerecht ausdrücklich für die Personalversammlungen nach § 45 ( 1), in denen der Personalrat den jährlichen Tätigkeitsbericht erstattet (mündlich oder schriftlich) oder die auf seinen Wunsch einberufen wurden. Ob dies auch auf Schulleiterinnen und Schulleiter und stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter anzuwenden ist, ist in den Kommentaren zum HPVG strittig, da sie sowohl Dienststellenleitung im Sinn von § 8 HPVG als auch wahlberechtigte Beschäftigte sind.

Den meisten Schulleiterinnen und Schulleitern ist dieser Konflikt bewusst und sie wissen, dass ein Kollegium einen Raum für eine offene Aussprache ohne Anwesenheit der Schulleitung braucht. Dort wo diese Einsicht fehlt, sollte der Personalrat vor einer solchen Personalversammlung mit der Schulleitung sprechen und seine Sorge zum Ausdruck bringen, dass bestimmte Themen oder die Schulleitung betreffende Konflikte dann auf der Personalversammlung „unter den Tisch fallen“ und eher an anderen Stellen diskutiert werden.

## *Zeitpunkt der Personalversammlung*

### *§ 46 HPVG*

### *§ 93 HPVG*

Auch in der Frage, wann eine Personalversammlung stattfindet, sollte der Personalrat einvernehmliche Regelungen finden. Nach § 46 Abs. 1 findet die Personalversammlung zwar „während der Arbeitszeit“ statt, im Schulbereich jedoch nach § 93 (1) „außerhalb der Unterrichtszeit“. Da an vielen Schulen inzwischen im Rahmen von Ganztagsangeboten fast immer zu den „normalen“ Arbeitszeiten zwischen 8 und 17 Uhr irgendein Unterricht stattfindet, kann das nicht heißen, dass Personalversammlungen erst nach 18 Uhr oder an Samstagen stattfinden dürfen.

## § 44 bis 49 Personalversammlung

Diese wäre mindestens als Verstoß gegen die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit anzusehen, gegebenenfalls sogar als Versuch der Behinderung der Personalratsarbeit.

Da viele Schulen inzwischen einen Nachmittag als „Konferenztag“ von Unterricht freihalten, wäre dies ggf. ein geeigneter Weg. In dringlichen Fällen können aber auch Termine festgelegt werden, an denen Unterricht betroffen ist.

Eine Dienstbefreiung für eine Personalversammlung gilt nur für Beschäftigte, die an der Personalversammlung teilnehmen.



SACH-

KAPITEL



# I. Mitbestimmung an Selbstständigen Schulen

Mit der Änderung des Hessischen Schulgesetzes von 2011 erhielt die „Selbstständige Schule“ erstmals eine rechtliche Form und wurde damit von einer „Idee“ zu einer rechtlich gestalteten und definierten Institution. Gleichzeitig wurden die Schulen aufgefordert, Anträge zu stellen, sich in eine „selbstständige Schule“ umzuwandeln. Mit Zustimmung der Schulkonferenz und der Gesamtkonferenz konnten Schulen nach § 127 d in „selbstständige allgemeinbildende Schulen“ (SES) bzw. in „selbstständige berufliche Schulen“ (SBS) umgewandelt werden. Von der weitergehenden Möglichkeit einer Umwandlung in eine „rechtlich selbstständige berufliche Schule“ als „rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts“ nach § 127 e HSchG machten nur sehr wenige Schulen Gebrauch.

Betrachtet man die Entwicklung der formalen Selbstständigkeit hessischer Schulen seit 2011, beschränken sich die realen Abweichungen von den nichtselbstständigen Schulen auf die – aus Sicht der GEW durchaus problematischen – Modalitäten des „großen Schulbudgets“ und die damit verbundene Budgetierung der Personalkosten.

Im Rahmen dieses Ratgebers für Personalräte soll jedoch ausdrücklich festgehalten werden, dass die Umwandlung einer Schule in einer SES oder SBS nach § 127 d die Mitbestimmungsrechte des Schulpersonalrats in keiner Weise tangiert.

**Das HPVG und alle anderen Rechtsvorschriften und Tarifregelungen für das pädagogische Personal gelten unverändert.**

Irritationen und ein Einfallstor für die Beeinträchtigung von Personalratsrechten stellen zwei Rechtsvorschriften des HKM über Zuständigkeiten in beamtenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Personalangelegenheiten vom 10. April 2015 dar, die den Schulleiterinnen und Schulleitern selbstständiger Schulen erweiterte Zuständigkeiten zugestehen.

Schulleiterinnen und Schulleiter selbstständiger Schulen sollten sich darüber bewusst sein, dass sie bei der Wahrnehmung dieser zusätzlichen Zuständigkeiten auch die rechtliche Verantwortung übernehmen.

So würde sich die Klage eines Tarifbeschäftigten vor einem Arbeitsgericht bezüglich seiner Eingruppierung oder Befristung eines Arbeitsvertrags, den die Schulleitung als Arbeitgeberin unterzeichnet hat, dann auch gegen diesen richten.

Deshalb enthalten beide Verordnungen die Vorschrift, dass Schulleiterinnen und Schulleiter vor der Wahrnehmung der übertragenen Befugnisse „die rechtliche Beratung durch das jeweils zuständige Staatliche Schulamt in Anspruch zu nehmen“ haben.

Die erweiterten Zuständigkeiten der Schulleitung und die diesen zugeordneten Personalratsrechte sind auf der folgenden Seite in einer Tabelle zusammengefasst.



**In der folgenden Übersicht werden die zusätzlichen Zuständigkeiten  
und die unveränderten Mitbestimmungsrechte der Personalräte gegenübergestellt.**

<b>Mitbestimmung der Personalräte an Selbstständigen Schulen</b>	
<b>Zusätzliche Zuständigkeiten für die Leiterinnen und Leiter der Selbstständigen Schulen nach § 129 d HSchG</b>	<b>Mitbestimmungsrechte des Personalrats in Personalangelegenheiten der Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>
Ernennung von Beamtinnen und Beamten bis einschließlich Besoldungsgruppe A 14	Mitbestimmung bei einer Einstellung und Beförderung nach § 77 (1) Punkt 1a und 1b
Erklärung des Einverständnisses zur Abordnung und Versetzung für Beamtinnen und Beamte bis einschließlich Besoldungsgruppe A 14	Mitbestimmung des Personalrats bei der Versetzung in ein anderes Bundesland oder in ein anderes Staatliches Schulamt nach § 77 (1) Punkt 1d bzw. des Gesamtpersonalrats bei der Abordnung oder Versetzung an eine andere Schule im selben Schulamtsbezirk nach § 91 (4) HPVG
Abordnung von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: „Eine Abordnung darf nur im Einverständnis mit der aufnehmenden Stelle verfügt werden und bedarf der vorherigen Unterrichtung des jeweils zuständigen Staatlichen Schulamts.“	
Abschluss von Arbeitsverträgen mit Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 14 TV-H und vergleichbarer Vergütungs- und Entgeltgruppen anderer Tarifverträge zur Beschäftigung von zusätzlichem Personal im pädagogischen Bereich und nicht lehrendem Personal zur Assistenz	Mitbestimmung bei einer Einstellung und bei der Eingruppierung nach § 77 (1) Punkt 2a und 2b
Genehmigung der Nebentätigkeiten von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	Mitwirkung bei der Versagung der Genehmigung einer Nebentätigkeit nach § 78 (1) HPVG
<i>Quelle: Verordnungen über Zuständigkeiten in beamtenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Personalangelegenheiten vom 10. April 2015</i>	

## II. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 74 HPVG

Die Mitbestimmung der Schulpersonalräte in personellen Angelegenheiten ist unbestritten und eine weitgehend allen geläufige Praxis. Die Personalräte üben sie in eigener Verantwortung aus: bei Einstellungen, der Verbeamtung auf Lebenszeit, der Eingruppierung von Tarifbeschäftigten, bei Beförderungen und Versetzungen in ein anderes Schulamt oder Bundesland. Sie tauschen sich mit dem Gesamtpersonalrat dort aus, wo dieser in der Beteiligung ist: bei der Besetzung von Stellen der stellvertretenden Schulleiterinnen und stellvertretenden Schulleiter oder bei der Versetzung und Abordnung innerhalb des Amtsbereichs des Staatlichen Schulamts.

Weit weniger bekannt und eingespielt ist die „Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten“ nach § 74 (1) des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG). Hier findet man kaum noch relevante Vorgänge wie die Mitbestimmung bei der Zuweisung von Dienstwohnungen oder von Dienst- und Pachtland, vor allem aber solche Tatbestände, die immer noch weitgehend durch landesweite Vorschriften geregelt waren. Früher konnte man den § 74 HPVG in Schulungen für Schulpersonalräte gut und gern überspringen: Alle wesentlichen Regelungen „der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle“ (Punkt 7) waren in der Dienstordnung für Lehrkräfte zu finden.

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte (Punkt 9) war abschließend und ausschließlich durch die Pflichtstundenverordnung geregelt. Und es gab auch keinen Bedarf, Regelungen zur „Aufstellung des Urlaubsplans“ (Punkt 11) in der Schule zu vereinbaren, denn diese waren ausschließlich in der Ferienordnung zu finden.

Das Mitbestimmungsrecht für die in § 74 HPVG benannten „sozialen Angelegenheiten“ lag und liegt für alle landesweit gültigen Rechtsvorschriften beim Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL). Dem Schulpersonalrat kommt dann die Aufgabe zu, „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden“ (§ 62 (1) Punkt 2 HPVG).

Doch diese Sichtweise kann man heute nicht mehr aufrecht erhalten. Immer häufiger wollen Schulleitungen in Angelegenheiten, die nicht landesweit geregelt sind, eigenes Recht setzen. Nicht nur an formal selbstständigen Schulen haben Schulleitungen in Fortbildungen für „Führungskräfte“ gelernt, dass Schulen „mittelständische Betriebe“ und Schulleitungen deren Leiterinnen und Leiter sind. Dass dazu auch in der Privatwirtschaft die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte gehören, wird dabei gar nicht oder nur am Rande behandelt. Deshalb lohnt es sich, zukünftig immer auch einen Blick in § 74 HPVG zu werfen.

### Beispiele aus der Praxis

Die folgenden Beispiele aus der Praxis sollen helfen, den trockenen Wortlaut des Paragraphen in den schulischen Alltag zu übersetzen:

- Die Schulleitung möchte anweisen, dass die Lehrkräfte einer Grundschule grundsätzlich 15 Minuten vor dem Unterrichtsbeginn in der Schule sind. Diese Anweisung ist durch die landesweit geltende Dienstordnung nicht abgedeckt. Sie enthält nach § 4 (4) lediglich die Verpflichtung, „für einen pünktlichen Unterrichtsbeginn und Unterrichtsschluss Sorge zu tragen“. Damit unterliegt die Anweisung der Mitbestimmung des Schulpersonalrats nach § 74 (1) Punkt 9.
- Die Schulleitung möchte einen Präsenznachmittag einrichten, an dem die Lehrkräfte auch dann in der Schule anwesend sein müssen, wenn keine Konferenzen anberaumt sind. Die Pflicht der Lehrkräfte zur Anwesenheit in der Schule ist ausschließlich durch die Pflichtstundenverordnung (Unterricht) und die Dienstordnung (Elternabende, Teilnahme an Konferenzen) geregelt. Eine Präsenzzeit ist nirgends vorgesehen. Damit unterliegt die Anweisung der Mitbestimmung des Schulpersonalrats nach § 74 (1) Punkt 9.
- Die Schulleitung will die Lehrkräfte anweisen, sich über eine besondere App jeweils am Vortag bis 22 Uhr über den aktuellen Vertretungsplan

des nächsten Tages zu informieren. Selbstverständlich gibt es hier keine landesweite Rechtsvorschrift. Damit unterliegt die Anweisung als „Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs“ der Mitbestimmung des Schulpersonalrats nach § 74 (1) Punkt 2.

- Die Schulleitung will die Fachkonferenzen anweisen, bis zum Ende des Schuljahres „kompetenzorientierte Fachcurricula“ für alle Jahrgänge vorzulegen. Ein Ausgleich für die Mehrarbeit ist nicht vorgesehen. In einem ähnlichen Fall hat der Hessische Verwaltungsgerichtshof (VGH) bereits 2010 darauf hingewiesen, dass es sich nicht um „bereits bestehende Dienstpflichten der Lehrkräfte (...) im Rahmen der Weiterentwicklung des Schulwesens“ handelt, sondern vielmehr „neue Dienstpflichten von Lehrkräften“ eingeführt werden sollen, die „mit erheblicher, nicht kompensierter zeitlicher Mehrbelastung der betroffenen Lehrkräfte“ verbunden sind. Deshalb sah der VGH ein Recht des Personalrats auf Mitbestimmung nach § 74 (1) HPVG gegeben.

### Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens

Die Liste der Beispiele lässt sich sicher vor Ort weiter ergänzen. Eine Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, muss zunächst nach den Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit erörtert werden. Nach § 60 (4) HPVG sind „beabsichtigte Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen (...) rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat zu erörtern“. Strittige Fragen sind „mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln“. Nach Abschluss der Erörterung beantragt der Schulleiter als „Dienststellenleiter“ die Zustimmung des Personalrats. Bei einer begründeten Ablehnung durch den Personalrat innerhalb der Äußerungsfrist ist die Maßnahme „gescancelt“.

Will der Schulleiter an seiner Absicht festhalten, muss er beim Hessischen Kultusministerium (HKM) ein Stufenverfahren beantragen. Stimmt das HKM dem zu, wird die Angelegenheit erneut zwischen HKM und Hauptpersonalrat verhandelt.

Immer wieder werden Kollegien und Personalräte auch von entsprechenden Anordnungen überrascht und keineswegs in der beschriebenen Form informiert und beteiligt. Wir müssen vielmehr davon ausgehen, dass diese Mitbestimmungsrechte nicht bekannt sind und nicht wie bei der eingespielten Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten nach § 77 HPVG „automatisch“ beachtet werden. Vielmehr ist es die gemeinsame Aufgabe aller Personalräte, diese Mitbestimmungsrechte an immer selbstständiger werdenden Schulen (oder Schulleitungen) bewusst zu machen und durchzusetzen.

Erfolgt eine Anweisung, die in den Bereich der Mitbestimmung nach § 74 HPVG fällt, ohne vorherige Beteiligung des Schulpersonalrats, sollte dieser die Schulleitung mit Hinweis auf eine Missachtung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats zunächst auffordern, das Rundschreiben zurückzuziehen und die geplante Maßnahme nach den in § 60 (4) beschriebenen Grundsätzen zu erörtern und dem Personalrat eine entsprechende Vorlage zur Zustimmung vorzulegen.

Gegebenenfalls kann es auch notwendig werden, die Beschäftigten auf einer Personalversammlung zu informieren und über mögliche Schritte des Personalrats und die Rechte der Gesamtkonferenz zu beraten. Wünschenswert ist eine Einigung, die der „Erfüllung der dienstlichen Aufgaben“ und dem „Wohle der Beschäftigten“ im Sinn von § 60 (1) HPVG gerecht wird.

Wenn die Schulleitung ein Mitbestimmungsrecht des Schulpersonalrats bestreitet, sollte sich der Personalrat von Kolleginnen und Kollegen aus dem Gesamtpersonalrat oder der Rechtsberatung der GEW beraten lassen. Formal kann die Frage, ob in Bezug auf die konkrete Anordnung ein Mitbestimmungsrecht des Schulpersonalrats besteht, jedoch nur von der entsprechenden Fachkammer des zuständigen Verwaltungsgerichts im Rahmen eines Beschlussverfahrens nach § 111 (1) Punkt 3 entschieden werden.

### Initiativrecht des Personalrats

§ 74 HPVG ist aber nicht nur die Grundlage für die Abwehr von Maßnahmen, sondern bietet auch die Grundlage für ein aktives Vorgehen und eigene Initiativen des Personalrats, die über das Vorschlagsrecht nach § 62 (1) Punkt 1 hinausgehen. Nach § 69 (3) HPVG kann der Personalrat „in allen sozialen und personellen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die der Gesamtheit der Beschäftigten der Dienststelle dienen“.

Wenn der Personalrat einen solchen Initiativantrag für einen der in § 74 HPVG genannten Punkte vorlegt, wird das übliche Verfahren der Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme quasi „umgekehrt“.

Die einzelnen Schritte werden in § 69 (3) HPVG beschrieben:

„Der Personalrat hat seine Anträge dem Leiter der Dienststelle schriftlich zu unterbreiten; sie sind zu begründen und nach § 60 (4) zu erörtern. Der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat eine Entscheidung innerhalb von vier Wochen nach Abschluss der Erörterung schriftlich mitzuteilen. Kann der Leiter der Dienststelle aus zureichendem Grund die Frist nicht einhalten, so ist dem Personalrat innerhalb dieser Frist ein Zwischenbescheid zu erteilen; die endgültige Entscheidung ist innerhalb weiterer vier Wochen zu treffen. Soweit der Dienststellenleiter eine alleinige Entscheidungsbefugnis besitzt, gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn er nicht innerhalb der genannten Frist die Zustimmung schriftlich verweigert.“

Für die Ablehnung eines solchen Initiativantrags durch die Dienststellenleitung gilt dasselbe wie für die Ablehnung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme durch den Schulpersonalrat: Wenn auf der schulischen Ebene keine Einigung erzielt werden kann und der Schulleiter bzw. der Personalrat an der Ablehnung festhalten, kann die Seite, die den Antrag gestellt hat, ein Stufenverfahren beim Hessischen Kultusministerium nach § 70 HPVG beantragen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass es in den genannten Beispielen nicht nur um die Mitbestimmung der Personalräte geht, sondern immer auch die Gesamtkonferenzen gefordert sind, ihre Rechte wahrzunehmen. Auch sie sind stärker und nachhaltiger als allgemein bekannt und vor allem als allgemein praktiziert!

Hier hilft ein Blick in § 133 des Hessischen Schulgesetzes. Die Praxis lehrt, dass Mitbestimmungsrechte des Personalrats dann kaum noch wirksam durchzusetzen, wenn die Gesamtkonferenz einem Vorhaben bereits zugestimmt hat. Personalräte nehmen ihre Rechte nach dem HPVG selbstbewusst wahr, aber sie sind nicht verpflichtet, die „Kohlen aus dem Feuer“ zu holen, wenn die Kolleginnen und Kollegen einer Maßnahme vorher auf einer Gesamtkonferenz widerspruchlos zugestimmt haben.

Alle Ausführungen in diesem Kapitel gelten gleichermaßen für die Gesamtpersonalräte, die das Mitbestimmungsrecht und das Initiativrecht in sozialen Angelegenheiten nach § 74 HPVG immer dann wahrnehmen, wenn die Maßnahme für die Beschäftigten „mehrere Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind“ (§ 91 (4) HPVG).



# III. Mitbestimmung bei der Eingruppierung und Einstufung von Tarifbeschäftigten nach § 77 HPVG

Einstellung und Eingruppierung sind zwei getrennte mitbestimmungspflichtige Maßnahmen.

Der Schulpersonalrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung aller Beschäftigten in der Dienststelle, soweit diese wahlberechtigt sind. Dies sind vor allem Beamtinnen und Beamte sowie befristet oder unbefristet angestellte Lehrkräfte und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei den Tarifbeschäftigten hat der Schulpersonalrat zusätzlich das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Eingruppierung.

## Welche Unterlagen müssen vorgelegt werden?

Dem Personalrat müssen nach § 62 (2) HPVG alle Unterlagen vorgelegt werden, die ihn in die Lage versetzen, die Richtigkeit der Maßnahme überprüfen zu können. Er muss sie sich nicht selbst beschaffen, sondern sie müssen ihm von der Schulleitung, die sie ggf. vom Schulamt anfordern muss, vorgelegt werden. Bei der Prüfung der Eingruppierung von Tarifbeschäftigten gehören dazu Lebenslauf, Zeugnisse und Beschäftigungsnachweise. Wenn nicht alle erforderlichen Unterlagen da sind, sollten sie umgehend vom Personalrat angemahnt werden. Erst danach wird die Zustimmungsfrist von zwei Wochen in Gang gesetzt.

Nach der Erörterung offener Fragen ist zunächst die Zustimmung des Personalrats zur Einstellung einzuholen. Außerdem ist die Zustimmung zur Eingruppierung, das heißt die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und zu einer Entgeltstufe, einzuholen. Insbesondere bei Vertretungsverträgen drängt jedoch oft die Zeit. Deshalb empfiehlt das Hessische Kultusministerium den Schulämtern in einem Erlass vom 8. April 2011 ein zweistufiges Verfahren: Zunächst erteilt der Personalrat nur die Zustimmung zur Einstellung, der Entgeltgruppe und gegebenenfalls auch zur „vorläufigen Stufenzuordnung“. In einer zweiten Vorlage wird der Personalrat danach

aufgefordert, der endgültigen Stufenzuordnung zuzustimmen. Dies sollte „zeitnah“ geschehen. Dieses Verfahren eröffnet die Möglichkeit, die Unterlagen zu prüfen und ggf. auch einen Rat einzuholen. Ergibt sich dabei der Anspruch auf eine bessere Einstufung wird der Differenzbetrag nachgezahlt.

## Eingruppierung und Einstufung im Tarifvertrag Hessen (TV-H)

Eingruppierung bedeutet die Einordnung in die dem Beschäftigten zustehende Entgeltgruppe und die Zuordnung zur richtigen Entgeltstufe. In Hessen gibt es noch keinen Tarifvertrag, der die Eingruppierung der Beschäftigten im Schuldienst regelt. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) nimmt insoweit die „Lehrkräfte“ aus. Die Eingruppierung der „Tarifbeschäftigten“, das heißt der Lehrkräfte und der sozialpädagogischen Fachkräfte im hessischen Schuldienst, richtet sich nach einem Erlass, der im Amtsblatt 11/2008 veröffentlicht wurde. Für Mitglieder der GEW Hessen steht er auf [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) im Mitgliederbereich unter dem Stichwort Entgelt/Entgeltgruppen nach TV-H zur Verfügung. Dort haben wir auch eine Zuordnung zu den Entgeltgruppen nach TV-H vorgenommen, da sich der Erlass noch auf den alten BAT bezieht.

Die Entgeltgruppe richtet sich nach der Schulform, der Wertigkeit des Ausbildungsabschlusses und der auszuübenden Tätigkeit. Soweit im Eingruppierungserlass eine ausdrückliche Regelung für bestimmte Personengruppen zutrifft, ist diese unmittelbar anzuwenden. Soweit Personen einzugruppiert sind, die unmittelbar unter keine Eingruppierungsregelung des Erlasses „passen“, hat eine Eingruppierung zu erfolgen, die das Tarifgefüge des Erlasses berücksichtigt.

Der TV-H sieht sechs Entgeltstufen vor. In den §§ 16 und 17 des TV-H ist geregelt, wer wann welcher Entgeltstufe zuzuordnen ist. Dies geschieht durch zurückgelegte Erfahrungszeiten innerhalb des Arbeitsverhältnisses. Auch Vorerfahrungen aus anderen Beschäftigungsverhältnissen können bei der Einstellung zu einer höheren Entgeltstufe führen. Spielräume gibt es insbesondere bei der Anerkennung von „Zeiten der einschlägigen Berufserfahrungen“ bei einem anderen Arbeitgeber und von Tätigkeiten, die „für die vorgesehene Tätigkeit förderlich“ sind. Für die Interpretation dieser Spielräume gibt es keine hessenweiten oder schulamtsbezogenen Regelungen. Schulpersonalräte, die nur wenige Fälle kennen und kaum Vergleiche ziehen können, sollten deshalb in Zweifelsfällen ihren Gesamtpersonalrat ansprechen. Im Mitgliederbereich der Homepage findet man unter dem Stichwort „Entgelt“ die Erläuterungen zu den Entgeltgruppen und Entgeltstufen. GEW-Mitglieder können auch bei den Kreisrechtsberatungen, beim GEW-Tarifreferenten Rüdiger Bröhling (rbroehling@gew-hessen.de) oder bei der Landesrechtsstelle nachfragen.

#### **Mitbestimmungsverfahren nach § 60, § 69 und § 77 (1) HPVG**

Nach dem Personalvertretungsrecht muss die Schulleitung zunächst mit dem Schulpersonalrat eine Erörterung durchführen. Erst danach muss die Schulleitung den Schulpersonalrat zur Zustimmung zur Eingruppierung auffordern. Auf die Erörterung kann aber im gegenseitigen Einvernehmen verzichtet werden. Nach Zustimmungsaufforderung hat der Schulpersonalrat zwei Wochen Zeit, der Schulleitung mitzuteilen, ob er der Maßnahme zustimmt oder nicht. Ist der Personalrat der Auffassung, dass ihm keine ausreichenden Informationen für seine Entscheidung vorliegen bzw. die Maßnahme nicht eingehend erörtert wurde, muss er dies ebenfalls innerhalb von zwei Wochen mitteilen. Denn wenn

keinerlei Reaktion innerhalb der zwei Wochen erfolgt, gilt kraft Gesetzes die Zustimmung als erteilt

In dringenden Fällen kann die Frist zur Zustimmung durch die Schulleitung auf eine Woche verkürzt werden.

Will der Personalrat der Maßnahme nicht zustimmen, muss er dies innerhalb der Frist unter Angabe von Gründen der Schulleitung schriftlich mitteilen. Dabei muss der Personalrat darauf achten, dass die Zustimmung nur dann als wirksam verweigert gilt, wenn sie sich auf einen der im Gesetz genannten Zustimmungsverweigerungsgründe stützt. Das HPVG enthält einen verbindlichen und abschließenden Katalog der Gründe, mit der eine Zustimmung zur beabsichtigten Maßnahme verweigert werden kann.

#### **Keine Mitbestimmung bei der Besoldung der Beamtinnen und Beamten**

Nach der Rechtsprechung gibt es bei der Festsetzung der Besoldung der Beamtinnen und Beamten kein Mitbestimmungsrecht. Es bleibt aber dem Personalrat unbenommen, die beamteten Kolleginnen und Kollegen auch hinsichtlich der Zuordnung zur richtigen Besoldungsgruppe zu unterstützen. In der Praxis weit relevanter ist die Beratung bei der Anerkennung von berücksichtigungsfähigen Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung nach § 29 des Hessischen Besoldungsgesetzes. Zu den Erfahrungszeiten, die anerkannt werden müssen, gehören insbesondere „Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit (...) im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn“. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn man zuvor in Hessen oder einem anderen Bundesland bereits nach dem 2. Staatsexamen als Lehrerin oder Lehrer gearbeitet hat. Andere Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit „können ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit diese für die Verwendung förderlich sind“.

# IV. Ablehnung von Personalmaßnahmen

**Der Fall:** Ein Schulpersonalrat lehnt die Besetzung des Fachbereichsleiters fristgemäß innerhalb von zwei Wochen ab. Er führt in seiner schriftlichen Begründung aus, dass der Bewerber für die Funktion eines Fachbereichsleiters deutlich weniger qualifiziert sei als die hausinterne Mitbewerberin.

Die Behörde leitet kein Stufenverfahren ein, sondern beauftragt den von ihr ausgewählten Bewerber mit der Wahrnehmung der Dienstobliegenheiten des Fachbereichsleiters. Die Behörde verweist auf die Rechtsprechung des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs, wonach der Personalrat nicht befugt sei, über sein Mitbestimmungsrecht eigene Auswahlkriterien durchzusetzen, die von denen des Dienstherren abweichen.

Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer Maßnahme nach § 77 HPVG (4) demnach nur dann verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Verwaltungsanordnung oder eine Richtlinie im Sinne von § 77 (2) Nr. 4 HPVG verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzeswidriges Verhalten stören werde.

Nicht ausreichende Begründungen sind hiernach unter anderem:

1. Begründungen, die formelhaft, das heißt nicht dem Einzelfall angepasst sind
2. Begründungen, die sich auf eine andere Qualifikationseinschätzung des Bewerbers beziehen (siehe Fallbeispiel)

3. wenn die konkreten Tatsachen, auf die der Personalrat seine Zustimmungsverweigerung stützt, nicht im zumutbaren Umfang angegeben sind
4. wenn schlüssige Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die angegebenen Gründe nur vorgeschoben sind, das heißt, dass in Wirklichkeit kein Sachanliegen geltend gemacht, sondern nur auf Verzögerung hingearbeitet wird

## Empfehlung

Ablehnungsbegründungen des Personalrats sollen nicht so gefasst werden, dass sie (ausschließlich) eine andere Qualifizierungseinschätzung benennen. Weitere Gründe wie formale Verstöße, Missachtung von Gesetzen, Verordnungen, Erlassen, Benachteiligung von Beschäftigten, Störung des Betriebsfriedens oder eine unzureichende Erörterung müssen benannt werden.

Konkret kann das unter anderem sein:

1. ungleiche Behandlung im Auswahlverfahren (verkürzte Einladungsfrist, unterschiedliche Fragestellungen etc.)
2. Voreingenommenheit des beurteilenden Dezernenten (wie z. B. der Rat, sich nicht zu bewerben, da man chancenlos sei)
3. Leistungen, die erbracht wurden, obwohl sie von Bedeutung sind und nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt wurden
4. Nichtbeachtung des Schwerbehindertenrechts (bei Schwerbehinderten)

Auch bei Abordnungen und Versetzungen muss sich die Begründung auf die konkrete Maßnahme und die ausgewählte Person beziehen.

Neben Gründen, die sich auf die Schulsituation beziehen, können weitere Argumente sein:

1. Ungleichbehandlung von Frauen, z. B. Abordnung und Versetzung nach der Rückkehr aus dem Mutterschutz, einer Elternzeit oder einer Beurlaubung
2. Missachtung des Lehramtsgesetzes, z. B. Einsatz einer Lehrkraft mit dem Lehramt für Haupt- und Realschulen an einer Grundschule
3. unzureichende Verkehrsanbindung
4. Planstellensituation der betroffenen Schule, rechnerische Über- oder Unterbesetzung
5. Auswirkungen auf den Fachbedarf
6. fachgerechter Einsatz
7. unzureichende Berücksichtigung der persönlichen und/oder sozialen Situation der oder des Betroffenen
8. Verfahrensfehler (z. B. Missachtung der Anhörungspflicht)



# V. Jahresarbeitsplan des Personalrats

Die Zuständigkeit des Personalrats oder das Recht des Personalrats, die in dem folgenden Vorschlag für einen Jahresplan genannten Themen aufzugreifen, ergeben sich ganz allgemein aus den allgemeinen Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 60 (4), aus den allgemeinen Aufgaben

(§ 62) und den Mitbestimmungsrechten in sozialen Angelegenheiten (§ 74) und bei wesentlichen personellen Entscheidungen (§ 77).

Zu jedem dieser Paragraphen findet man ausführliche Informationen in diesem Ratgeber.

ZEITRAUM	TÄTIGKEIT
<p><b>Arbeiten, die regelmäßig zu erledigen sind</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalratssitzungen einschließlich Monatsgespräch</li> <li>• Sprechstunden in der Dienststelle</li> <li>• jeweils vor den Ferien: Meldung der Ferienvertretung des PR</li> <li>• Personalversammlungen, mindestens eine im Jahr mit Tätigkeitsbericht</li> <li>• Einstellungen und Vertretungsverträge</li> <li>• schulbezogene Stellenausschreibungen</li> <li>• Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz</li> </ul>
<p><b>Januar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulbudget: Nachfragen nach Bilanz des Vorjahres   Folgen für dieses Haushaltsjahr?</li> <li>• Personalmaßnahmen zum 2. Halbjahr</li> </ul> <p><b>Maßnahmen zum kommenden Schuljahr</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Versetzungsanträge zum 1.8.               <ul style="list-style-type: none"> <li>– schulamtsintern: GPRL in der Mitbestimmung, Vorlage nur bei Freigabeverweigerung, aber Informationsrecht</li> <li>– nicht schulamtsintern: Vorlage für den öPR, Stellungnahme</li> </ul> </li> <li>• Vorlage der Anträge auf Teilzeit zum 1.8.</li> <li>• Pensionierungen im kommenden Schuljahr</li> <li>• weitere Änderungen der Arbeitszeit (Aufstockung, Mehrarbeit, Elternzeit)</li> </ul>



ZEITRAUM	TÄTIGKEIT
<b>Februar</b>	<p><b>Maßnahmen für das laufende Schuljahr</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beförderung (z.B. A-14-Stellen, Ausschreibung bis 15.3. ans SSA)</li> <li>• Praktikantinnen und Praktikanten: Sicherstellung der Betreuung</li> <li>• Wichtig: Ausgleich des Lebensarbeitszeitkontos für befristete TV-H im laufenden Schuljahr</li> <li>• Wenn im Januar nicht erfolgt: Kleines oder Großes Schulbudget, Bilanz des Vorjahres, Folgen für aktuelles Haushaltsjahr</li> <li>• Einsatz in Abschlussprüfungen, Entlastung</li> </ul>
<b>März</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prognose und HKM-Meldung zu Schülerzahlen (Sollmeldung)</li> <li>• Fachbedarf</li> <li>• Erinnerung der befristet Beschäftigten, dass sie sich drei Monate vor Vertragsende bei der Arbeitsagentur als „arbeitssuchend“ melden müssen, um nicht mit einer Sperre für den Bezug von ALG belegt zu werden</li> </ul>
<b>April</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbesprechung Etat Lehr- und Lernmittel (für Gesamtkonferenz)</li> <li>• Aktualisierung der Stammdaten (Pflichtstunden, Altersermäßigung, Über- Unterhang etc.)</li> <li>• Unterstützung von Versetzungen (auch GPRLL)</li> <li>• neue Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) zum 1.5.?</li> </ul>
<b>Mai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sollklassenberechnung und schulspezifischer Stellenbedarf (Soll-Meldung)</li> <li>• Abgleich: Personalsituation, Fachbedarf</li> <li>• Erster Entwurf Klassenführungen</li> <li>• Schuldeputatsverteilung (Vorbereitung GeKo)</li> <li>• Neue LiV: Einsatz Mentoren, Entlastung</li> <li>• wichtig: Vorbereitung des Gesprächs der Schulleitung mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen nach den Integrationsrichtlinien</li> <li>• Kooperationsvertrag mit regionalen Beratungs- und Förderzentrum (rBFZ)</li> </ul>

ZEITRAUM	TÄTIGKEIT
<b>Juni</b>  <b>Vier bis sechs Wochen vor Schuljahrsende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zugewiesene Stellen und Lehrerstunden, Einsicht in die Planungsdaten (Planung Personal Budget = PPB)</li> <li>• Stand Klassenführungen</li> <li>• Fachabdeckung</li> <li>• Unterstützung fachfremd eingesetzter Lehrkräfte</li> <li>• Übersicht über geleistete Mehrarbeitsstunden</li> <li>• Einsatz UBUS</li> </ul>
<b>Zum Schuljahrsende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soll-Ist-Abgleich, Lücken?</li> <li>• Mitbestimmung Einstellung, schulamtsübergreifende Versetzungen</li> <li>• Kontakt GPRLR betr. schulamtsinterne Abordnungen und Versetzungen</li> <li>• Unterrichtsverteilung</li> <li>• Maßnahmen zum 1.2. des folgenden Jahres – Versetzungsanträge und weitere Änderungen zum 1.2., Anträge auf Versetzung, Teilzeit, Beurlaubung oder Pensionierung zum 1.2. – müssen i. d. R. bis zum 1.8. des Vorjahres gestellt werden</li> </ul>
<b>August</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorlage der Stundenpläne, Aufsichtspläne</li> <li>• Sind Nebentätigkeiten beantragt worden?</li> <li>• Jahresplanung (Terminplan, Veranstaltungen)</li> <li>• Beförderungen (A 14) zum 1.4.</li> <li>• Befristete TV-H-Verträge und VSS</li> <li>• Veränderungen des Haushaltsplans?</li> <li>• Fortbildungsplanungen</li> <li>• Änderungen im Geschäftsverteilungsplan?</li> <li>• Anstehende Verbeamtungen auf Lebenszeit?</li> <li>• Umsetzung der Schulleitungs- und Schuldeputate</li> </ul>
<b>September</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oktoberstatistik</li> </ul>

ZEITRAUM	TÄTIGKEIT
<b>Oktober</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalveränderungen zum 1.2.</li> <li>• Fachanforderungen zum 1.2.</li> <li>• Neue LiV ab 1.11.</li> </ul>
<b>November</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalveränderungen zum 1.2.</li> <li>• Eventuell: Abordnungen zum 1.2.?</li> <li>• Unterstützung von Versetzungen notwendig? (Nur in Ausnahmefällen, dann Kontakt mit GPRLL aufnehmen)</li> <li>• neue LiV: Einsatz und Mentorinnen und Mentoren</li> </ul>
<b>Dezember</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Letzter Termin für Personalversammlung</li> <li>• Schulische Situation zum 1.2.</li> <li>• Evaluation Haushaltsplan (kleines und großes Schulbudget)</li> </ul>

## Abkürzungen

AküFi	Abkürzungsfimmel, weit verbreitete Unsitte
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DO	Dienstordnung
GPRLL	Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (an einem Schulamtsbezirk)
HBG	Hessisches Beamtengesetz
HDSG	Hessisches Datenschutzgesetz
HPRLL	Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (für ganz Hessen zuständig)
HPVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz (die „Bibel“ für Personalräte)
HSchG	Hessisches Schulgesetz
KO	Konferenzordnung
ÖPR	Örtliche Personalräte (an einer einzelnen Dienststelle, z.B. Schule, Studienseminar)
TVH	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen
VO	Verordnung

# Zum Surfen und Weiterlesen

[www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)

[www.gew-hessen-personalratswahlen.de](http://www.gew-hessen-personalratswahlen.de)

<https://kultusministerium.hessen.de> > Schulsystem > Schulrecht

<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de>

Umfangreiche **Materialsammlungen und Praxistipps** findet man insbesondere auch auf der Homepage des GEW-Bezirksverbands Frankfurt <https://www.gew-frankfurt.de/personalraete/schulpersonalrat> und auf der Homepage <http://www.fortbildung-personalraete.de>

**Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) mit Wahlordnung (WO):** Die aktuelle Fassung des HPVG und der Wahlordnung kann beim DGB und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Hessen GEW, BAU, IG BCE, GdP und ver.di angefordert werden. Bestellen auch per E-Mail: [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de)

Das **GEW-Wahlhandbuch** für die Personalratswahlen 2020 und die **Ergänzung für den neuen Wahltermin** im Mai 2021 wurden an alle Schulen und Studienseminare versandt und sind auf der Homepage zu finden:

[www.gew-hessen-personalratswahlen.de](http://www.gew-hessen-personalratswahlen.de)

Der Personalrat hat **Anspruch auf ergänzende Fachliteratur**, die er für seine Arbeit benötigt. Die Kosten sind nach § 93 Abs.4 HPVG für Schulpersonalräte vom Land zu tragen. Kostengünstig und übersichtlich ist der folgende **Basis-kommentar** aus dem Bund-Verlag des DGB:

Dirk Lenders: Hessisches Personalvertretungsgesetz. Basiskommentar mit Wahlordnung. Bund-Verlag Frankfurt.

**Praxisnahe Handlungshilfen** bietet auch die folgende Publikation des Bundesverbands der GEW:

Axel Esser: Effektive Interessenvertretung. Handlungshilfe für Personalräte. Frankfurt 2018

Alle **schulrechtlichen Vorschriften und wesentliche dienstrechtliche Vorschriften** für die Beschäftigten in den Schulen findet man im GEW-Handbuch „Dienst- und Schulrecht für Hessen“, das im Verlag Mensch und Leben als aktualisierbare Lose-Blatt-Sammlung und in der jeweils aktuellen Fassung auch auf einer CD oder als USB-Stick bezogen werden kann:

**GEW-Handbuch: Dienst- und Schulrecht für Hessen.** Bezug: Verlag Mensch und Leben Bad Homburg  
[www.dienstundschulrecht.de](http://www.dienstundschulrecht.de)

Umfassende **Informationsbroschüren der GEW Hessen** stehen auf der Homepage der GEW Hessen als Download zur Verfügung und können unter der Adresse [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de) angefordert werden:

**Arbeitsplatz Schule.** Alles was Lehrkräften im Schulalltag hilft. 84 Seiten. Frankfurt 2020

**Start in die Schule.** Informationen für Lehrerinnen und Lehrer im Beamten- oder Arbeitsverhältnis.

**LiV Spektrum:** Die Informationsbroschüre für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit allen Rechtsvorschriften für das Referendariat wird jährlich aktualisiert. Ausgabe 2020: 136 Seiten

**Informationen für Sozialpädagogische Fachkräfte:** Drei ausführliche Handreichungen der GEW informieren über die Arbeitsbedingungen für UBUS-Kräfte, für USF-Kräfte und für Sozialpädagogische Fachkräfte an Förderschulen.

**Stellenzuweisung und Deputate transparent machen.** Handreichung der GEW Hessen zur Verwendung des Zuschlags zur Grundunterrichtsversorgung und zur Verteilung von Deputaten. Frankfurt 2019: 40 Seiten

**Tarifrecht des Landes Hessen:** TV-Hessen, TV-H und Tarifvertrag zur Überleitung. GEW Hessen, Frankfurt 2020: 212 Seiten

Die **Rechte der Gesamtkonferenz:** So geht's und ich weiß, wo's steht. Die Broschüre des GEW-Bezirksverbands Südhessen kann unter der Adresse [geschaeftsstelle@gew-suedhessen.de](mailto:geschaeftsstelle@gew-suedhessen.de) bestellt werden.





