

## **Mitbestimmung ausbauen – Personalratsarbeit als wichtiges Qualitätsmerkmal guter Schulen stärken!**

„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.

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 ohnehin schon geringe Entlastung, die Personalräten für ihre Tätigkeit zugestanden wird (in den Schulen wird einem Personalrat gerade mal eine Stunde angerechnet), seit weit über 20 Jahren in keiner Weise erhöht wurde.

Wichtige Elemente der Mitbestimmung wurden durch die Politik zudem 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.

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. Sie handeln auf gesetzlicher Grundlage, im „Hessischen Personalvertretungsrecht (HPVG)“ sind ihre Rechte und Pflichten geregelt.

Die Einhaltung der im HPVG genannten Rechte durch das Hessische Kultusministerium, die Schulamts- wie die Schulleitungen fordern wir ein, denn dies ist die Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Sinne aller in der Bildung Beschäftigter.

*Tony C. Schwarz (Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Staatlichen Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis)*

# Beteiligungsrechte der Personalräte während der Corona-Pandemie

## Bilanz der GEW-Fraktionen der GPRLL

Aus Sicht der Gesamtpersonalräte lassen sich zwei gegenläufige Dynamiken während des letzten Jahres feststellen. Auf der einen Seite wurde die Zusammenarbeit, insbesondere der Informationsfluss durch die Schulämter, überwiegend als gut beschrieben. Auf der anderen Seite stiegen die Unterstützungsanfragen und die Notwendigkeit der Beratung von Seiten der Schulpersonalräte stark an. Dies ist leicht zu erklären:

Viele Entscheidungen wurden sehr kurzfristig und ohne Beteiligung des Hauptpersonalrats gefällt und verkündet. Die konkrete Umsetzung wurde in den meisten Fällen den Schulleiter:innen oder den Gesundheitsämtern übertragen. Dadurch entstand auf der Ebene der Schulämter nur wenig Handlungsspielraum, wodurch es dann für die dort angesiedelten Gesamtpersonalräte zu relativ wenigen Problemen in der Ausübung der Mitbestimmungsrechte kommen konnte. Dass es dennoch auch hier zu unzureichender Beteiligung der Mitbestimmungsgremien kam, möchten wir an drei Beispielen darstellen:

Fehlende Beteiligung entstand vor allem immer dann, wenn die Schulträger (also die Landkreise bzw. kreisfreien Städte) oder Gesundheitsämter Entscheidungen auf regionaler Ebene trafen, die die Arbeitsbedingungen an Schulen betreffen und die der Mitbestimmung unterliegen. So wurden die Klassenleitungen der Schulen in der Stadt Offenbach beispielsweise sehr kurzfristig (mit nur einem Tag Vorlauf) angewiesen, alle Eltern ihrer Schüler:innen telefonisch über ihren Urlaubsort zu befragen, um gegebenenfalls auf Quarantänebestimmungen hinweisen zu können. Nicht nur war die rechtliche Grundlage dieser Anrufe fragwürdig, sie verursachten auch erheblichen Mehraufwand für die Klassenlehrer:innen am Wochenende, u.a., weil Eltern oder Schüler:innen nicht anzutreffen waren und Telefonnummern sich zwischenzeitlich geändert hatten. Das Vorgehen war umso ärgerlicher, da der Gesamtpersonalrat und die GEW frühzeitig ein Vorgehen für den Umgang mit Urlaubsfahrten angemahnt hatte. Wäre rechtzeitig ein gemeinsames Vorgehen vor den Ferien abgesprochen worden und z.B. rechtzeitig ein aufklärendes, möglichst mehrsprachiges Elternschreiben der Schule angefertigt worden, hätten viele Fälle von vorsorglicher Quarantäne vermieden werden können.

Auch bei der seit kurzem angelaufenen Ausgabe von Leihgeräten zur Erteilung von Distanzunterricht durch die Schulträger wurden die Gesamtpersonalräte nicht ausreichend beteiligt. Dies betrifft vor allem die Leihverträge, die Lehrkräfte vor der Aushändigung unterzeichnen müssen. Die dort festgelegten Nutzungseinschränkungen, wie z.B. das Verbot des Speicherns von Daten auf dem Gerät oder des selbstständigen Hinzufügens von für den Unterricht notwendigen Programmen, wird dazu führen, dass diese Geräte in der Praxis kaum eingesetzt werden können. Dass sogar eine Rückgabepflicht bei einer mehr als 3-tägigen Abwesenheit (auch im Krankheitsfalle) von der Schule vorgesehen war, zeigt, wie realitätsfern Vorgaben ohne Beteiligung des Personalrats ausfallen können. Zumindest dieser Punkt konnte nachträglich herausverhandelt werden.

Aber auch auf der Entscheidungsebene der Schulämter lassen sich Probleme lokalisieren, die mit der vorgeschriebenen rechtzeitigen und umfassenden Beteiligung der Gesamtpersonalräte nicht aufgetreten wären. So hätten sich die Personalräte konstruktiv und vermittelnd einbringen können, wenn sie bei der Auswahl von den Schulen eingebunden gewesen wären, an denen vor den Osterferien versuchsweise die Corona-Testungen durchgeführt wurden. Hier hätten sie nicht nur an den betroffenen Schulen als Ansprechpartner für Rückfragen des Personals fungieren können, auch

hätte man die Schulen bei der flächendeckenden Umsetzung durch ein im Vorfeld erarbeitetes Konzept besser unterstützen und viel Unmut in den Lehrerzimmern vermeiden können.

### **Bilanz der GEW-Schulpersonalräte**

Die weitaus größeren Probleme haben sich jedoch an den Schulen ergeben. Dies ist bestimmt zum einen die Folge des Abwälzens von Verantwortung auf die einzelnen Schulleiter:innen, der ständigen, sehr kurzfristigen Verkündung geplanter Maßnahmen ohne ausreichende Rückkopplung mit den einzelnen Schulen und der auch damit einhergehenden massiven Überlastung. Zum anderen stellen wir fest, dass sich während der Pandemie ein Trend bestätigt, der bereits zuvor zu beobachten war. Eine stetig wachsende Zahl an Schulleitungen umgeht die demokratische Grundstruktur der Schulen, die Beschlüsse in den vom Hessischen Schulgesetz vorgesehenen Konferenzen und im Vorfeld Erörterungen mit den Personalräten vorsieht. Stattdessen treffen seit Beginn der Pandemie Schulleitungen im Alleingang Beschlüsse, die dem Kollegium, der Schüler- und Elternschaft nur noch verkündet werden und denen aufgrund der ausgebliebenen Diskussion und Beschlussfassung in den zuständigen Gremien die rechtliche Grundlage fehlt.

Bei Schulleitungen, die sich nicht in ausreichendem Maße an schulgesetzliche Vorgaben gebunden fühlen, fällt die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung des Schulpersonalrats schwer. Zwar gaben viele Erlasse den Schulleitungen Handlungsspielraum, entbanden sie aber nicht von den hier üblichen und vorgeschriebenen Verfahren der Einbindung der Personalräte und Lehrerkonferenzen.

Schulen, an denen demokratische Strukturen in flachen Hierarchien gelebt wurden, waren besser in der Lage, die Herausforderungen der Pandemie anzugehen. Personalratsarbeit und die Einbindung der Gesamt- und Schulkonferenzen sind demnach nicht nur Rechte des Personals auf Mitbestimmung der Arbeitsbedingungen vor Ort, sie liegen auch im Interesse des Dienstherrn.

Wie vielfältig die Probleme waren, möchten wir anhand einiger Beispiele verdeutlichen:

Die schulischen Hygienepläne hätten den Schulpersonalräten zur Mitbestimmung vorgelegt werden müssen. Dies ist an kaum einer Schule erfolgt. Abläufe müssen, wenn sie an den Schulen funktionieren sollen, jedoch ausreichend bekannt und als sinnvoll eingeschätzt werden.

Ohne Vorlaufzeit und ohne Gremienbeschluss wurden an einigen Schulen Stundenpläne (und damit die Einsatzpläne der Lehrkräfte) verändert. Auch Pausenzeiten veränderten sich sehr kurzfristig. Dies führte gerade bei Lehrkräften mit Kindern zu großen Problemen. So wurde uns von einer Grundschule aus dem Schulamtsbezirk Offenbach berichtet, dass der Schulbeginn vorverlegt wurde, um die Testungen durchführen zu können. Die Arbeitszeit der Kolleg:innen verlängerte sich hierdurch um eine Stunde pro Woche. An einer anderen Schule entschied die Schulleitung, dass die allgemeinen Pausen durch Freistunden im Stundenplan ersetzt werden. Das Ziel der Reduzierung der Kontakte auf dem Pausenhof wurde dadurch zwar erreicht, allerdings auf Kosten der Länge der Schultage für Schüler:innen und Lehrkräfte.

An vielen Schulen fielen Gesamtkonferenzen aus oder fanden ohne Rechtsgrundlage online statt, wodurch z.B. auch keine geheimen Abstimmungen möglich waren.

Personalräten wurden viele Informationen vorenthalten oder sie erhielten sie so spät, dass es nicht mehr möglich war, gemeinsam an intelligenten Umsetzungsmöglichkeiten zu arbeiten. Insbesondere bei Einstellungen von Vertretungslehrkräften wurden Personalräten Bewerbungsunterlagen und Arbeitsverträge nicht vorgelegt. Gleichzeitig fühlten sich viele Schulpersonalräte zunehmend unter

Druck gesetzt, Einstellungen zwischen Tür und Angel zustimmen zu müssen, ohne ausreichende Kenntnisse über die Bewerber:innen zu erhalten.

Die Übernahme zusätzlich entstandener Aufgaben wurde ohne Beteiligung der betroffenen Lehrkräfte oder des sich hierbei in der Mitbestimmung befindlichen Personalrats angewiesen. Hier sind insbesondere die Kolleg:innen zu nennen, die mit der Organisation der Schnelltests oder mit dem Kontakt zu den Gesundheitsämtern betraut wurden.

Stark belastete Schulleitungen neigten dazu, einen Teil ihrer Aufgaben auf die Lehrkräfte zu übertragen. In einem Fall wurden Lehrer:innen z.B. angewiesen, nach einer im Anschluss an einem Impftermin auftretenden Krankmeldung alle Eltern ihrer Klassen anzurufen und abzubestellen.

Für viele Kolleg:innen bedeutete die Corona-Situation massive Mehrarbeit. Dies wurde durch eigenmächtige Entscheidungen einiger Schulleitungen zusätzlich verstärkt. So wurden z. B. die Distanzunterrichtsstunden auf weniger (und damit längere) Tage verteilt, damit an dadurch freiwerdenden Tagen Vertretungsunterricht in der Schule geleistet werden konnte. Vor allem Teilzeitlehrkräften entstand hierdurch eine hohe Anzahl an unbezahlten Überstunden.

*Thilo Hartmann (Schulpersonalrat der Ernst-Reuter-Schule in Dietzenbach)*

*Birte Krenz (Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Staatlichen Schulamt für den Landkreis Offenbach und die Stadt Offenbach am Main)*

*Katja Pohl (Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Staatlichen Schulamt für den Kreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis)*

## **Bilanz der GEW-Fraktion des HPRLl zur Personalratsarbeit in der Corona-Pandemie**

Seit Mitte März 2020 befindet sich auch der schulische Bildungsbetrieb in Hessen nun schon unter Corona-Bedingungen und seit dieser Zeit arbeitet auch der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLl) im Corona-Modus, der neben einer unglaublichen Flut von Erlassen mit äußerst kurzen Gültigkeitszeiten anfangs vor allem dadurch geprägt war, dass so mancher davon bei den Schulämtern und Schulen landete, bevor der Hauptpersonalrat davon Kenntnis erhielt und sich dazu verhalten konnte. Einige Maßnahmen, die allerdings nicht immer etwas mit Corona zu tun hatten, wurden vom HKM sogar aufgrund ihrer angeblichen Dringlichkeit vorläufig in Kraft gesetzt, bevor die Beteiligung des Hauptpersonalrates eingeholt werden konnte. Bei den eigentlichen, schulorganisatorischen und Hygienemaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Pandemie an Schulen verhält es sich seit Ausbruch der Pandemie noch einmal anders: Hier werden zentrale Richtlinien oft bei Bund-Länder-Runden oder auf KMK-Ebene festgelegt und dann von der Landesregierung in Corona-Verordnungen gegossen, die als Ganzes aufgrund ihrer Rechtsform zwar nicht der Beteiligung von Personalräten unterliegen, aber dennoch auch Arbeitsschutzmaßnahmen für verschiedene Bereiche der Landesverwaltung enthalten, die für Personalräte durchaus mitbestimmungspflichtig sind.

Die Praxis der Personalratsarbeit auf HPRLl-Ebene ist seit über einem Jahr davon geprägt, dass ihm gemäß den inhaltlichen Vorgaben der mindestens im Vierwochentakt aktualisierten Corona-Verordnungen z.B. Rahmen-Hygienepläne nachträglich bis zeitgleich mit deren Erlass vorgelegt werden, ohne seine vorherige Beteiligung einzuholen. Auch wenn die Erörterungen nicht ganz rechtskonform verliefen, konnten dabei zumindest einige Unklarheiten und Detailfragen erfolgreich geklärt werden, die dann zumindest bei den nächsten Aktualisierungen dieser Pläne berücksichtigt werden konnten. Eine rechtzeitige, vorherige Einbindung des HPRLl hätten hier sicher einige vorübergehende Irritationen an den Schulen erfolgreich verhindern können.

Andere Regelungen zum Schulbetrieb, zur Organisation von Klassenfahrten, Berufspraktika oder Klassenfahrten wurden ebenfalls nicht immer im Vorfeld mit dem HPRLl erläutert und hatten auch nicht immer die gewohnte Form von Erlassen. Sie wurden stattdessen in Form von Ministerbriefen lediglich verkündet. Dies führte z.B. bei der Umsetzung der Planungen der Landesregierung bzw. des Kultusministers für eine stufenweise Wiederaufnahme des Schulbetriebs im Präsenzunterricht ab dem 27. April 2020 zu einigen vermeidbaren Friktionen, wäre man dem Rat der Lehrkräfte-Gewerkschaften bzw. -verbände und dem in diesem vertretenen HPRLl gefolgt.

Aufgrund einer gerichtlichen Anfechtung durch eine Grundschülerin musste so der „Präsenzschulstart“ an den Grundschulen verschoben werden, sodass ab dem 18. Mai 2020 zunächst nur alle Schülerinnen und Schüler ab Jahrgangsstufe 4 wieder mindestens 6 Wochenstunden Präsenzunterricht kombiniert mit Distanzunterricht erhielten. Diesem „Hybridunterricht“ schlossen sich ab dem 2. Juni alle Grundschulklassen an, bis das HKM am 22. Juni zur Vorbereitung der Zeit nach den Sommerferien einen Testballon startete und alle Grundschülerinnen und Schüler wieder in den vollständigen Präsenzunterricht schickte. Dafür musste allerdings das bis dato geltende Abstandsgebot in den nun zu bildenden konstanten Lerngruppen aufgehoben werden, was sehr zu Recht in vielen Grundschulkollegien für großen Unmut sorgte, der sich z.B. in Offenbach und Frankfurt auch in gut besuchten öffentlichen Protestaktionen niederschlug.

Und schließlich hätte auch die Schulleitungen und Kollegien unnötig belastende, hektische Umplanung der Unterrichtsorganisation an den hessischen Schulen nach den letzten Sommerferien vermieden werden können, wäre man den Einschätzungen der Gremien, u.a. auch denen des HPRLl gefolgt. Trotz gegenteiligem Rat gab das HKM vor den Sommerferien 2020/21 in Pressemitteilungen

bekannt, dass Hessen gemeinsam mit Rheinland-Pfalz und NRW nach den Sommerferien flächendeckend in den Präsenzunterricht zurückkehren wolle. Das erwartbare Ansteigen der Inzidenzen während und kurz nach den Sommerferien und der dadurch notwendige schnelle Umstieg auf andere Unterrichtsszenarien überraschte dann nur noch die politischen Entscheider:innen, die von ihnen ignorierten Beratungsgremien eher nicht.

Einen stärkeren, erfolgreichen Impuls konnte der HPRL sicher bei der Einrichtung der freiwilligen PCR-Testangebote für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst setzen, die mittlerweile von den verpflichtenden Selbsttests für Beschäftigte und Schülerinnen und Schüler abgelöst worden sind. Der zunächst als unnötig abgetane Vorschlag wurde schließlich von Seiten des Staatssekretärs aufgegriffen und umgesetzt. So konnte mancher Lehrkraft, die dieses Angebot annahm, ein wenig mehr Gewissheit und Sicherheit im Berufsalltag gegeben werden, wie wir es auch den Rückmeldungen aus der Praxis entnehmen konnten.

*Peter Zeichner (Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Hessischen Kultusministerium)*