

Stellungnahme des GPRLL zu den Arbeitsbedingungen der Beratungslehrerinnen und -lehrer für Suchtprävention im Schulaufsichtsbereich

Auf Initiative der GEW-GPRLL-Fraktion wurde folgende Stellungnahme an die Presse und an die Parteien versandt:

Keinerlei Verständnis hat der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer für die weiteren Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen von BeratungslehrerInnen für Suchtprävention an den Schulen im Schulaufsichtsbereich des Staatlichen Schulamts.

Seit 2003 wurden die Mittel von 4460 Euro auf 3450 Euro gekürzt, zudem müssen sich 70 BeratungslehrerInnen insgesamt mit 27 Stunden Entlastung abfinden. Das heißt, dass die Mehrzahl dieser Lehrkräfte diese wichtige präventive Arbeit zusätzlich leisten sollen.

Erschwerend kommt jetzt hinzu, dass die für diese Arbeit unbedingt erforderliche Fortbildung zur Qualifizierung, die bisher in kompakten 3-Tages-Seminaren erfolgte, nun ausschließlich an Nachmittagen stattfinden darf. Das Ausweichen auf Wochenenden wird aus gut nachvollziehbaren Gründen von den betroffenen BeratungslehrerInnen abgelehnt, da dies noch zusätzlich die eigenen Familien belasten würde.

Es ist offensichtlich, dass die Problemlagen bei Schülerinnen und Schülern zugenommen haben. Dies wird von den Schulpsychologinnen und Schulpsychologen bestätigt, deren Arbeitssituation ebenfalls aufgrund einer eklatanten Unterversorgung seit Jahren als skandalös bezeichnet werden muss.

Der GPRLL beklagt den Widerspruch von öffentlich gemachten Absichtserklärungen der politisch Verantwortlichen und der tatsächlichen Situation vor Ort.

Wirksame Prävention kann nur erfolgen, wenn die finanzielle und personelle Ausstattung den allseits bekannten Problemen an den Schulen tatsächlich in erforderlichem Maße Rechnung trägt. Davon sind wir zurzeit weit entfernt.

Schulbezogene Stellenausschreibung und die Aufgaben des Personalrats

Von den Möglichkeiten, als Beamtin/Beamter in den hessischen Schuldienst eingestellt zu werden, ist die schulbezogene Stellenausschreibung neben der Einstellung nach Rangliste ein häufig praktiziertes Verfahren.

Von dieser Möglichkeit machen Schulen Gebrauch, wenn z.B. die Rangliste die gewünschte Fächerkombination nicht hergibt und die Schulen keine Möglichkeit sehen, geeignete und gewünschte Lehrkräfte an die Schule zu bringen bzw. sie an der Schule längerfristig zu halten.

Mit der Ausschreibung eröffnet sich die Option, besondere Anforderungen und Bedürfnisse der Schule darzustellen und damit auch Lehrkräfte anzusprechen, die zur Zeit über das Ranglistenverfahren weniger Aussicht auf eine Einstellung haben.

Der Personalrat ist bei dieser Angelegenheit in der Mitbestimmung gemäß HPVG §77 Abs. 1, Satz 1 a) und zudem beteiligt bei Auswahlverfahren gemäß HPVG §62 Abs. 3.

Nicht selten ist es in letzter Zeit vorgekommen, dass solche Stellenausschreibungen weitergeleitet wurden, die den beamtengesetzlichen Anforderungen zuwider liefen und dann ggf. vor dem Verwaltungsgericht lan-

deten. Mitbewerber/Mitbewerberinnen klagten, weil sie sich durch die Ausschreibung mit dem Anforderungsprofil in unzulässiger Weise in diesem Verfahren ausgeschlossen fühlten.

Für Verwaltungsgerichte sind u.a. folgende Gesichtspunkte maßgeblich:

1. Bei der Ausschreibung handelt es sich um ein Eingangsamt, das grundsätzlich allen Bewerbern offen stehen muss, welche die 2. Staatsprüfung mit der maßgeblichen Fächerkombination haben.
2. Für zusätzliche Anforderungen müssen sachliche Gründe vorliegen. Um Chancengleichheit der Bewerber zu wahren, dürfen nicht bereits erworbene zusätzliche Qualifikationen verlangt werden, sondern nur das Interesse an konkreten Aufgaben (z.B. Schulprogramm, Schulprofil) und die Bereitschaft zur Fortbildung in diesem Bereich.

Die Chancengleichheit wird z.B. dadurch verletzt, dass im Anforderungsprofil der Stellenausschreibung Formulierungen enthalten sind wie

- „Erfahrungen in (Klassenleitung, Evaluation von..., offene Unterrichtsformen, Umgang mit lernschwachen Schülerinnen/Schülern)“,
- „Leistungsnachweise über (Teilnahme an Grundkursen, ...)“
- „zertifizierte Besuche von (Intelkursen, ..)“.

Hier sind die Voraussetzungen so deutlich auf einen Bewerber/eine Bewerberin zugeschnitten, dass Mitbewerber in sachwidriger Weise ausgeschlossen werden.

Aus der Sicht der Personalvertretung geht es neben dem verständlichen Wunsch und Interesse der Schule, bestimmte Personen einzustellen und der Beachtung gesetzlicher Vorgaben auch um die Frage, welche Arbeitsbelastung neu einzustellenden Kolleginnen/Kollegen im Eingangsamt zugemutet bzw. abverlangt wird.

In der Hoffnung, durch möglichst viele Bereitschafts- und Interesseanforderungen po-

tentielle Mitbewerber auszuschließen bzw. abzuschrecken, kann das dann leicht zu einer Ausschreibung für mehrere Funktionsstellen ausufern.

Gerade diese Überlegungen sollte ein verantwortungsbewusster Personalrat mit bedenken, wenn es um die Anforderungen geht, die in der Stellenausschreibung für ein Eingangsamt (!) festgelegt werden.

Diese Menschen stehen am Anfang ihrer Berufslaufbahn. Sie werden ihre Kräfte auch noch ein paar Jahre später benötigen in diesem anspruchsvollen Beruf!

Mitbestimmung bei U-plus

Wir empfehlen dringend, dass Personalräte von dem gegebenen Mitbestimmungsrecht bei der Aufnahme in Poollisten Gebrauch machen, in begründeten Fällen ungeeignete Bewerberinnen und Bewerber abzulehnen und verwaltungsgerichtliche Beschlussverfahren einzuleiten, falls sich die Behörde trotz begründeter Ablehnung weiterhin auf den Eintritt der „Fiktionswirkung“ beruft.

Das Verwaltungsgericht Gießen bestätigt mit ausführlicher Begründung, dass die Auswirkungen des Einsatzes von U-Plus-Kräften auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des „Stammpersonals“ vom Personalrat zu prüfen sind und eine darauf gestützte Ablehnung ein zulässiger „Versagungsgrund“ im Sinne von §77 Abs. 4 Nr. 2 HPVG sein kann.

Auch durch die Tatsachen begründete Besorgnis, dass ungeeignete Bewerberinnen und Bewerber den Frieden in der Dienststelle stören können, kann eine zulässige Versagung der Zustimmung nach §77 Abs. 4 Nr. 3 HPVG sein.

Infos zur Vorarbeitsstunde

1998 wurde die „Verordnung über ein verpflichtendes Arbeitskonto“ in Kraft gesetzt und alle 35–50jährigen Lehrkräfte und SozialpädagogInnen mussten unentgeltlich eine Stunde mehr arbeiten.

Im April des Jahres 2007 wurde vom HKM angekündigt, dass ein Ausgleich für die zusätzlich geleisteten Unterrichtsstunden stattfinden wird. Die KollegInnen hatten nun die Qual der Wahl: Auszahlung, früher in Pension oder Reduzierung der Arbeitszeit ab vollendetem 50. Lebensjahr. Im August 2007 wurden alle KollegInnen aufgefordert, bis zum September eine entsprechende Meldung an das HKM zu tätigen. Bereits zu diesem Zeitpunkt gab es in den Anträgen, die die KollegInnen auszufüllen hatten, viele Fehler seitens des HKM (es wurden zuwenig geleistete Stunden aufgeführt).

Aufgrund der vielen Korrekturen, die zu leisten waren, wurde die Antragsfrist September 2007 bis Ende Oktober 2007 verlängert.

Ab Schuljahr 2008/2009 wird es, so vermutet der Gesamtpersonalrat, freie unbesetzte Stellen geben: alle bis zu diesem Zeitpunkt 35-50jährigen werden 1 Stunde weniger unterrichtsverpflichtend arbeiten; alle 50jährigen, die bereits die Vorgriffsstunde gearbeitet haben, werden zusätzlich eine Stunde weniger arbeiten. Die GEW-Fraktion des GPRLL hat dieses Thema mehrfach in den gemeinsamen Sitzungen mit der Behörde angesprochen und darauf gedrängt, verlässliche Zahlen zu bekommen.

Das SSA hat bis zum jetzigen Zeitpunkt vom HKM keine genauen Angaben über die Anzahl der durch die Vorgriffsstunde reduzierten Arbeitszeitverpflichtungen erhalten. Die einzelnen Schulen haben Listen bekommen, aus denen hervor geht, welche KollegInnen sich für welches Modell entschieden haben (auch in diesen Listen hohe Fehlerquoten).