



### Lobbyismus und Werbung in Schule

Nicht erst mit der Neugestaltung des Hessischen Schulgesetzes ergeben sich für die personalrätliche Arbeit zunehmende Herausforderungen rund um den Themenkomplex des „Lobbyismus in Schule“. Auf immer professionelleren Wegen öffnen Schulmarketingagenturen für ihre meist wirtschaftlichen Kunden die Türen in die Schulen bis hinein in den einzelnen Klassenraum.

Dies geschieht beispielsweise über Unterrichtsmaterialien oder Wettbewerbe. Exemplarisch beschäftigt sich der Gesamtpersonalrat aktuell mit Beispielen, bei denen Angebote der Bundeswehr über die LehrerInnen an engagierte SchülerInnen verbreitet werden sollen. Ebenso werden die Marketingkomponenten im Laufwettbewerb der Speed4 GmbH kritisch beobachtet. Gleiches gilt für das Aushängen von Werbematerialien einer Schulmarketingagentur über die speziell angebrachten Werbetafeln an einer Wiesbadener Schule.

Die besondere Herausforderung ergibt sich daraus, dass seitens des Kultusministeriums die Verantwortung zur Abwehr von Werbung und lobbyistischer Einflussnahme auf die Schule und den Unterricht ausschließlich der Einzelschule und dort letztlich der einzelnen Lehrkraft zugewiesen wird. Zugleich wird uns durch entsprechende Anfragen gegenüber dem Schulamt wie auch auf parlamentarischer Ebene deutlich, dass keinerlei Kriterien existieren, anhand derer sich Schulleitungen und Lehrkräfte bei der Beurteilung der massiv zunehmenden Angebote Dritter orientieren könnten. Der Gesamtpersonalrat formuliert daher das Anliegen gegenüber dem Schulamt, dass derartige Maßstäbe entwickelt werden und dass die Lehrkräfte mit der ihnen zusätzlich zugewiesenen Verantwortung als „Gatekeeper“ nicht noch über ihre ohnehin ausufernden Aufgaben im Alltag hinaus überfordert und überlastet werden. Zusätzlich ergibt sich daraus die Forderung der GEW nach einer Monitoringstelle zur Beurteilung fragwürdiger Materialien und Angebote, damit nicht jede Schule wieder auf Neue eine Bewertung vornehmen muss.

Mit der Neuformulierung des Paragraphen 3 im Hessischen Schulgesetz ist Sponsoring zu einer regulären Finanzierungsmöglichkeit für Schulen geworden - in alleiniger Verantwortung der Schulleitungen. Da sich hieraus absehbar für die SchülerInnen eine Bildungsgungerechtigkeit und für die Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen und der Ausstattung ihrer Arbeitsplätze Ungleichheiten ergeben können, wird der Gesamtpersonalrat dies kritisch begleiten: Manche Schulen werden wegen ihrer Schulform (Schülerschaft) oder wegen ihres Standortes mehr oder weniger attraktiv für Sponsoren sein.

### Überlastungsanzeigen

56 Kollegien - das heißt hunderte Kolleginnen und Kollegen - aus dem Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus und Wiesbaden haben vor zwei Jahren Überlastungsanzeigen gestellt. Hat der Dienstherr seitdem im Rahmen seiner Fürsorgepflicht Abhilfe geschaffen?

Der Kultusminister möchte die an ihn adressierten Anzeigen gar nicht mehr zur Kenntnis nehmen, weswegen sie mittlerweile auf die Schulamtsebene zurückverwiesen werden. Den Staatlichen Schulämtern jedoch fehlt die Entscheidungsgewalt zu strukturellen Veränderungen. Sie können beispielsweise weder eine Reduzierung der Pflichtstunden vornehmen noch eine bessere Ausstattung für die Inklusion an den Schulen verwirklichen. Daher sind einzelne Dezernentinnen dazu übergegangen, Entlastungsforderungen, die nur durch das Kultusministerium respektive die Hessische Landesregierung erfüllt werden können, trotz der ministeriellen Delegation nach „unten“ an die Verantwortlichen „oben“ weiterzuleiten.

Auch die Schulleitungen, die im Falle einer Überlastungsanzeige als direkte Dienstvorsetzte immer zuerst agieren müssen, können die zahlreichen Mängel in den Schulen natürlich nicht beheben. Jüngst stellten sogar 26 Wiesbadener Schulleitungen selbst öffentlichkeitswirksam Überlastungsanzeigen!

Die Belastungen für die Kollegien, für unsere Kolleginnen und Kollegen, sind seit 2015 mitnichten geringer geworden!

Sicherlich können weitere Anzeigen aus den Kollegien den Vorstoß der 26 Schulleitungen unterstützen!

Zudem erhöhen jährliche parlamentarische Anfragen zu den Überlastungsanzeigen, die der Kultusminister beantworten muss, den politischen Handlungsdruck.

Für Fragen der Schulpersonalräte stehen die Mitglieder der GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat gerne zur Verfügung.

# Fragen über Fragen ...

**... und nicht immer gibt es vom Staatlichen Schulamt Antworten**

**Seitdem die GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat ihr letztes Info herausgegeben hat, sind viele unserer Fragen vom Amt beantwortet worden. Auf einige Antworten aber warten wir noch heute.**

## **Teilbare Dienstpflichten**

Vor zwei Jahren hat der Gesamtpersonalrat eine „Informationsschrift“ zum Thema Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtung von Teilzeitbeschäftigten herausgegeben, nachdem das Amt unsere umfangreiche Ausarbeitung nicht als Dienstvereinbarung unterschreiben wollte. Inzwischen wurde wieder häufig an die Mitglieder des Gesamtpersonalrats herangetragen, dass in den Schulen ganz unterschiedlich gehandhabt wird, was teilbare Dienstpflichten sein sollen. Der Gesamtpersonalrat hat nun erneut nachgefragt „Was sind teilbare Dienstpflichten?“. Eine Antwort steht noch aus.

## **Teilnahme an den Verteilkonferenzen für die Aufnahme in die weiterführenden Schulen**

In diesem Jahr durften Mitglieder des Gesamtpersonalrats an allen Verteilkonferenzen teilnehmen. Dies begrüßen wir sehr! Außerdem wurden uns die Listen über das Aufnahmeverfahren aus den letzten Jahren zur Verfügung gestellt, so dass diese überprüft werden konnten.

## **Aufgaben von Lehrkräften bei Umzug der Schule**

Seitens des Amtes wurde mitgeteilt, dass es üblich sei, dass die Lehrkräfte ihre persönlichen Unterrichtsmaterialien in Kisten packen. In der Dienstordnung finde sich kein Passus hinsichtlich solcher Tätigkeiten. Auch in der Gesamtkonferenz könne kein Beschluss über Tätigkeiten gefasst werden, die Lehrkräfte wegen eines Umzugs der Schule ausführen müssten.

## **Umgang mit Dienstaufsichtsbeschwerden seitens des Amtes**

Aufgrund eines aktuellen Falles wurde die Frage gestellt, wie mit Dienstaufsichtsbeschwerden im Amt umgegangen wird. Ein solcher Vorgang wird nach Auskunft des Amtes in folgenden Schritten bearbeitet:

Die Juristen versehen das Schreiben mit einem Eingangsstempel.

Der Absender bekommt ein formalisiertes Schreiben über den Eingang.

Die Schulleitung wird aufgefordert, Stellung zu nehmen.

Die Dezernentin/der Dezernent erhält einen Bericht über den Vorgang.

Nach ca. drei Monaten sollte das Verfahren entschieden sein, ansonsten werde der Antragstellerin oder dem Antragsteller ein Zwischenbescheid erteilt.

Der Antragsteller oder die Antragstellerin erhält über den Abschluss des Verfahrens einen Bescheid.

Alle schriftlichen Eingaben werden als Dienstaufsichtsbeschwerde gewertet.

## **Hepatitis B-Schutzimpfungen**

In Zeiten der Inklusion und der Beschulung von Flüchtlingen wurde nachgefragt, welche Beschäftigten die Hepatitis B-Schutzimpfung erhalten. Seitens des SSA wurde mitgeteilt, dass diese Impfungen nur die Förderschullehrkräfte bezahlt bekommen. Wir haben diese Anfrage an den Hauptpersonalrat weitergeleitet, damit die Angelegenheit im Ministerium bald geklärt wird. Der Gesundheits- und Arbeitsschutz der Beschäftigten ist absolut notwendig.



### **Sabbatjahr für sozialpädagogische Fachkräfte**

Fristgerecht hatten Kolleginnen ihre Anträge eingereicht, weil sie ein Sabbatjahr in Anspruch nehmen wollten. Es dauerte dann fast ein Jahr (!), bis die Kolleginnen nach mehrfachen Anfragen seitens des Gesamtpersonalrats endlich ihre Bescheide bekamen. Die sozialpädagogischen Fachkräfte können ein Sabbatjahr beantragen, auch wenn sie nicht auf Grundlage der Pflichtstundenverordnung in der Schule eingesetzt sind. Warum nur hat das Amt ein Jahr gebraucht? War auch dort ein Sabbatjahr vonnöten?

### **Inklusive Schulbündnisse**

Für die Stadt Wiesbaden sind drei Inklusive Schulbündnisse (ISB) geplant, die sich an den bereits bestehenden Grundschulverbänden orientieren.

Auch im Rheingau-Taunus-Kreis wird es drei Bündnisse geben. Die Zuordnung erfolgt hier an die bestehenden Beratungs- und Förderzentren.

Da die Schulbündnisse zum neuen Schuljahr starten, wird es im Mai eine „Implementierungsveranstaltung“ geben, zu der das Ministerium einlädt.

Bisher haben wir noch keine Auskunft darüber, welche Schulformen in den Bündnissen vertreten sind. Auch die Mitwirkung des Gesamtpersonalrats ist noch nicht geklärt.

### **Dienstunfälle**

Verbeamtete Lehrkräfte reichen eine Unfallmeldung (Formular „Unfallmeldung für Dienstunfälle von Beamtinnen und Beamten“) auf dem Dienstweg beim Dienstherrn ein (Dienstunfallfürsorgestelle, Regierungspräsidium Kassel, Dezernat Z4).

Unfälle von angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind der Unfallkasse Hessen zu melden.

### **Neustrukturierung der Beratungs- und Förderzentren**

In Wiesbaden wird es ab dem Schuljahr 2017/18 nur noch ein Beratungs- und Förderzentrum (BFZ) geben, das den Arbeitstitel „Zentrales BFZ“ erhalten hat.

Die Trennung der bisherigen BFZ-Zuordnung in Grundschul- und Sek. I –Bereich wird damit aufgehoben. Die BFZ der Albert-Schweitzer-Schule und der Comeniusschule werden zusammgelegt und künftig an der Albert-Schweitzer-Schule verortet sein.

Die Comeniusschule wird hinfort die einzige Förderschule mit dem Schwerpunkt „Lernen“ in Wiesbaden sein.

Die örtlichen Personalräte beider Schulen wurden aufgefordert, sich an dem Entwicklungsprozess zu beteiligen.

Auch die Personalräte sind nach der Zusammenlegung neu zu wählen.

Die Stadt reagierte bereits auf die neuen räumlichen Anforderungen. Der Spatenstich ist für November 2017 geplant.



## „Monatsgespräch“

### **Klärt das doch mal mit der Schulleitung!**

So oder so ähnlich machen sich Personalräte im Auftrag von Kollegien oder einzelnen Kollegen auf den Weg, um mit der Schulleitung zu klären, was der Klärung bedarf.

Norm: Im Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) ist hierzu in Form und Inhalt einiges geregelt. § 60 Absatz 4 HPVG sieht vor, dass sich Dienststellenleitung und Personalrat mindestens einmal im Monat (kurz: Monatsgespräch) zusammensetzen. Das Monatsgespräch ist der Ort, an dem der Personalrat eingehend und rechtzeitig nicht nur informiert werden soll. Es sollen die aktuellen Probleme und Vorhaben, und zwar mit dem ersten Willen zur Einigung, erörtert und es sollen Vorschläge entwickelt werden. In § 62 Absatz 2 HPVG ist präzisiert, was der Personalrat im Monatsgespräch (zumindest) erwarten kann. Er hat bei allen beteiligungsrelevanten Sachverhalten einen Anspruch auf denselben Informationsstand wie die Dienststellenleitung (Schulleitung). Dieser Anspruch bezieht sich nicht nur auf das gesprochene Wort, sondern umfasst die Aushändigung von Schriftstücken, Dokumenten und Bewerbungsunterlagen. Gegenüber dem Personalrat zählt das Datenschutzargument im Wesentlichen (zentrale Ausnahme: Personalakten) nicht. Das Verhältnis ist als ein Verhältnis „auf Augenhöhe“ bestimmt.

Tipp 1: Manchmal sind, allen Vorgaben des Gesetzes zum Trotz, die Gespräche nicht einfach. Zu fest steckt den Akteuren die hierarchische Vorstellung im Kopf. Das Vertrauensvolle, die Augenhöhe und der gleiche Informationsstand sind dann eher Wunsch als Wirklichkeit. Hier tut frische Luft von außen manchmal richtig gut und ist in festgefahrenen Situationen oder zur Stärkung der eigenen Positionen des Personalrats eine zu überlegende Maßnahme. Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit geschaffen, dass Gewerkschaftsbeauftragte einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft (ebenfalls § 60 Abs. 4 HPVG) an den Besprechungen teilnehmen können. Der/die teilnehmende Kolleg/in muss nicht in der Dienststelle/Schule selbst beschäftigt sein, sondern nur von einer Gewerkschaft benannt und vom örtlichen Personalrat hinzugezogen werden. Dies bedarf nicht der Zustimmung oder gar Genehmigung der Schulleitung.

Tipp 2: Es empfiehlt sich, eine Niederschrift der Monatsgespräche zu fertigen, wie es in § 38 Absatz 2 HPVG vorgesehen ist. Viele Maßnahmen einzelpersoneller, aber auch kollektivrechtlicher Art setzen die Unterrichtung durch die Dienststelle voraus. Ist diese nicht vorgenommen worden, kann der Personalrat die Zustimmung zur Maßnahme begründet verweigern und sich auf den oben genannten Rechtsanspruch der umfassenden und rechtzeitigen Information berufen.

Tipp 3: Nun hat aber nicht nur der Personalrat ein Interesse am verbindlichen und rechtzeitigen Austausch mit der Dienststelle. Jeder einzelne Kollege kann das Monatsgespräch nutzen. Es handelt sich um die Norm des § 62 Absatz 1 Nr. 3 HPVG, die dies ermöglicht. Wenn eine Anregung oder eine Beschwerde eines Beschäftigten vorliegt, so die Norm, und der Personalrat sich dieser annimmt, kann er im Namen des Kollegen Verhandlung mit der Dienststellenleitung aufnehmen und Lösungen erwirken. Diese Möglichkeit stärkt jede Kollegin und jeden Kollegen und gibt dem Personalrat das förmliche Recht, nicht nur für die Beschäftigten einzutreten, sondern auch bei individuellen Fragen und Problemen unterstützend zu wirken.

Das gut vorbereitete und durchgeführte Monatsgespräch ist daher ein wichtiges Instrument des Personalrats zur Sicherung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

*Rechtsberatung der GEW Wiesbaden-Rheingau:*

*Christina Gerhardt ([chr.gerhardt@gew-wiesbaden.de](mailto:chr.gerhardt@gew-wiesbaden.de))*

*Dr. Manon Tuckfeld ([m.tuckfeld@gew-wiesbaden.de](mailto:m.tuckfeld@gew-wiesbaden.de))*

*Michael Zeitz ([m.zeitz@gew-wiesbaden.de](mailto:m.zeitz@gew-wiesbaden.de))*