



Rechts-Märchen

Halbwahrheiten, Irrtümer und Perversionen von
Walter Scheuerl

Der Rechtsanwalt Dr. Walter Scheuerl hat sich als Begründer der Hamburger Bürgerinitiative „Wir wollen lernen“ über Hamburg hinaus einen Namen gemacht als Gralshüter des Gymnasiums und Anwalt des elitären Bürgertums. Nun sitzt er für die CDU in der Hamburger Bürgerschaft. Ob die Liebe zwischen der CDU und dem Volkstribun wirklich wechselseitig ist, darüber soll hier nicht spekuliert werden.

Auf den ersten Blick ist es nun einigermaßen verwunderlich, dass ausgerechnet der prominenteste Verfechter für den ungeschmälernten Erhalt eines Gymnasiums sich nun auch noch einsetzt für den vollständigen Erhalt der Förderschulen für Schüler mit Behinderungen. Hat Scheuerl neustens etwa sein Herz für sozial Schwache entdeckt? Möchte er nun etwa zum Pestalozzi des 21. Jahrhunderts avancieren?

Auf seiner persönlichen Homepage propagiert Scheuerl seine Position unter der Überschrift: „UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und das Modewort ‚Inklusion‘“. Die abschätzigste Vokabel ‚Modewort‘ lässt nichts Gutes erahnen. Ist ‚Inklusion‘ möglicherweise eine Modekrankheit wie Rinderwahn, Vogelgrippe oder Schweinepest? Für Scheuerl ist „Inklusion“ lediglich ein vergängliches Mode-Thema. Inklusion als ein universales Menschenrecht, als ein allgemein gültiges, immer und überall gültiges Grundrecht aller Menschen – diese menschenrechtliche Dimension von Inklusion wird von dem gelerten Anwalt des Rechts gänzlich

Früh informieren

Beschäftigte und Personalräte sind mit neuen Herausforderungen konfrontiert:

Bei Personalbewegungen im Zusammenhang mit Inklusion § 12 ist die bestehende Rahmenvereinbarung des Gesamtpersonalrats für alle Beschäftigten vollständig anzuwenden. Diese Vereinbarung enthält eine Reihe von Schutzrichtlinien (Wegezeiten, Rückkehrrecht, Freiwilligkeit...), – die leider von Schulleitungen nicht immer eingehalten werden. Schulpersonalräte sind hier gefordert!

Inklusion verändert Arbeitsplätze an Regelschulen und Sonderschulen.

Schulpersonalräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze (§86 (1)4 HmbPervG).

Mitbestimmung des Schulpersonalrats besteht bei Verset-

zung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung – hierzu ist vieles in der genannten Rahmenvereinbarung verbindlich geregelt.

Personalräte müssen ihre Beteiligungsmöglichkeiten bei der Fort- und Weiterbildung nutzen. So können sie Initiativanträge stellen, um schulinterne Fortbildungen zu vernünftigen Bedingungen durchzuführen. Alle Berufsgruppen benötigen Vorbereitung und Begleitung für die neuen Aufgaben während der Arbeitszeit. Die von der Behörde vorgesehenen „auskömmlichen“ Mittel durch Umschichtung innerhalb des LI reichen nicht annähernd aus.

Mitbestimmung des Schulpersonalrats besteht bei „Auflösung, Einschränkung, Er-

weiterung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen“ (§87 (1)30 HmbPervG).

Dieser Tatbestand dürfte auf die meisten der Sonderschulen in den kommenden Jahren in der einen oder anderen Form zukommen.

Inklusive pädagogische Arbeit ist für fast alle eine neue Art von pädagogischer Arbeit – eine grundlegend neue Arbeitsmethode. Auch hier haben Personalräte ein Mitbestimmungsrecht (§87 (1)31 HmbPervG).

Oft sind Beteiligungsrechte schwach, ist die Mitbestimmung eingeschränkt. In jedem Fall ist aber die frühzeitige und umfassende Information über alle Maßnahmen eine Pflicht der Dienststellenleitungen und ein Recht der Personalräte diese einzufordern.

MICHAEL SCHADE
Gesamtpersonalrat