

# Ein Job ganz besonderer Art

Die selbstverwaltete Schule verlangt ganz besonders starke Personalräte vor Ort – eine Einstimmung zur anstehenden Wahl im Mai 2014

An mehr als 400 Schulen in Hamburg nehmen Schulpersonalräte ihr Recht auf Mitbestimmung wahr. Als Senatorin Dinges-Dierig die schulformbezogenen Personalräte durch eine Änderung des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes abschaffte und Schulpersonalräte installierte, hat sie entgegen unseren ersten Befürchtungen nicht die Mitbestimmung auf kleine Flamme reduziert, sondern vermutlich gegen ihre Absicht ein Instrument geschaffen, das nunmehr seit zwei Wahlperioden Mitbestimmung und Unterstützung der Beschäftigten direkt an den Schulen ermöglicht. Es besteht Grund zu der Annahme,

dass sich über die Arbeit in und mit den Schulpersonalräten die Zahl der gewerkschaftlich aktiven Beschäftigten an den Schule vergrößert hat und damit auch die Zahl derer, die über entsprechende Kenntnisse und Durchhaltevermögen verfügen, um einen Gegenpol zu einer durch die selbstverantwortete Schule gestärkten Schulleitung zu bilden. Dazu haben ganz erheblich auch die vielfältigen Schulungsangebote der GEW beigetragen. Um diese erfolgreiche Arbeit fortzusetzen, müssen wir für die nächste Wahl der Schulpersonalräte im Mai 2014 Sorge tragen, dass erfahrene Schulpersonalräte erneut kandidieren und viele

neue Kolleginnen und Kollegen als Kandidat\_innen gewonnen werden können.

Nach §78(1) Nr. 2 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes haben Personalräte die allgemeine Aufgabe, „Maßnahmen zu beantragen, die der Dienststelle und den Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen.“ Dies ist ein weites Aufgabenfeld. Soweit es im Rahmen des Personalvertretungsgesetzes möglich ist, unterstützt der Gesamtpersonalrat die Arbeit der Schulpersonalräte. In Dienstvereinbarungen mit der Behörde erzeugen wir Regeln bzw. Rahmenrichtlinien für viele mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten. In Gesprä-



chen mit der Behördenleitung weisen wir auf Probleme hin und fordern Abhilfe. Ergebnisse sind zum Beispiel in manchen „Rosenboom-Briefen“ zu lesen. Auf der Homepage des Gesamtpersonalrats sind alle Dienstvereinbarungen und Rosenboom-Briefe der letzten Jahre zu finden: [www.gpr.hamburg.de](http://www.gpr.hamburg.de).

Im Zuge der von Senator Rabe angeregten Diskussion um „Aufgabenkritik“ haben zahlreiche Personalversammlungen und Lehrerkonferenzen Resolutionen mit dem Tenor verfasst: Wir übernehmen nur dann neue Aufgaben, wenn die zusätzliche Arbeitszeit gegenfinanziert ist – entweder durch Funktionsstunden oder durch die Streichung bisher abverlangter Aufgaben. So steht es in den Resolutionen, die praktische Umsetzung ist in der Regel schwierig.

Ein typisches Beispiel ist die Auseinandersetzung um die Lernentwicklungsgespräche (LEG). Im Schulgesetz steht seit November 2012: Nur noch ein LEG ist verbindlich. Wenn jetzt Schulleitungen ein zweites LEG fordern oder andere Formen der organisierten Kommunikation zwischen Lehrkräften und Eltern, dann ist das nicht nur eine pädagogische Frage, sondern auch eine Frage von Mehrarbeit, die kompensiert werden muss. Ohne Gegenfinanzierung einer solchen zusätzlichen Aufgabe würden die Beschäftigten durch ihre Schulleitung oder sogar durch einen mehrheitlichen Konferenzbeschluss ihrer eigenen Kolleg\_innen zu Mehrarbeit verdonnert werden – und dann hätte man sich die gesamte Diskussion über das Thema „Aufgabenkritik“ sparen können. Hier sind Schulpersonalräte gefordert, Position zu beziehen. Es wird aber keine Vorgaben der Behördenleitung für Schulleitungen geben, wie zusätzliche LEG's oder Elternsprechtage mit Entlastungen zu versehen sind, wenn Lehrerkonferenzen so etwas beschlie-

ßen. Die Behördenleitung hat sich gegenüber dem Gesamtpersonalrat sehr deutlich festgelegt: Es gibt keine weiteren Ressourcen seitens der Behörde. Die Schulen sollen das selbst regeln. Also tun wir das doch! Nutzen wir als Schulpersonalräte unser Recht, Maßnahmen vorzuschlagen, die den Beschäftigten dienen. Unterstützen wir die Vorbereitung von Anträgen auf Lehrerkonferenzen oder stellen wir als Personalräte entsprechende Initiativanträge.

Noch ein Beispiel: Auch für den Bereich der Schulbehörde gilt, dass der interne Arbeitsmarkt

---

---

*Die Schulen sollen das  
selbst regeln.  
Tun wir das doch!*

---

---

vorrangig zu bedienen ist. Aber in der Praxis haben Beschäftigte, die an eine andere Schule oder Schulform versetzt werden wollen, kaum eine Chance. Der Grund ist nicht, dass sie von der abgehenden Schule keine Freigabe erhalten. Das Problem liegt bei den Zielschulen: Viele Schulleitungen ziehen es vor, über PB-online frisch ausgebildete junge Lehrkräfte mit Bestnoten einzustellen, vorzugsweise aus Bundesländern, die aktuell keine Lehrer\_innen einstellen, wie Bayern oder z.T. Baden-Württemberg.

Es gibt Fälle, wo Hamburger Lehrkräfte sich nach vielen erfolglosen Bewerbungen entnervt fragen, was das denn noch mit verantwortlicher Personalführung zu tun hat? Die Schulpersonalräte sind auf Zinne – aber machtlos.

Ein weiteres Beispiel für das Nicht-Funktionieren des internen Arbeitsmarkts ist die schwierige Personalversorgung von Schulen in Randlagen oder in sozialen Brennpunkten. Auch hier zeigen sich die Grenzen des Konzepts selbstverantwortete Schule. Hier

ist die zentrale Lenkung des Personaleinsatzes wieder gefordert. Die Behörde muss nicht nur umdenken, sie muss umsteuern.

Der Gesamtpersonalrat hat die Initiative ergriffen. Unter dem Arbeitstitel „Interner Arbeitsmarkt vor PB-online-Ausschreibungen“ hat er der Behörde einen Verfahrensvorschlag unterbreitet, über den im November beraten werden soll.

Personalräte an Schulen sind unverzichtbar. Ohne ihre Unterstützung finden Lehrerkonferenzen selten die Kraft, ihre Entscheidungsrechte nach §57 des Schulgesetzes wahrzunehmen. Wir brauchen also viele Kolleginnen und Kollegen, die erneut oder zum ersten Mal bereit sind, Aufgaben als Personalräte zu übernehmen und dafür Zeit und Kraft zu investieren. Manchmal dauert es sehr lange, bis sich Erfolge einstellen und manchmal gibt es Rückschläge. Aber wie sähe die Alternative aus?

Bei etwa 400 Schulpersonalräten sind zurzeit mehr als 1000 Personalratsmitglieder für die Beschäftigten an den Schulen aktiv. Für die kommenden Wahlen im Mai 2014 brauchen wir wieder viele Kandidatinnen und Kandidaten. Wir müssen die Fluktuation bedenken. Die Wahlperiode läuft über vier Jahre. So lange muss die Liste der Nachrücker reichen. Um auf diese Liste zu gelangen, reicht bei Personenwahl eine Stimme. Die Suche nach Kandidaten muss jetzt beginnen. Die Wahlvorstände sollen sich Mitte Februar konstituieren. Die GEW bietet Veranstaltungen nach dem Motto: „Schulpersonalrat – Was ist das?“ und zahlreiche Schulungen für Wahlvorstände an. Mehr dazu findet man auf der Homepage der GEW-Hamburg: [www.gew-hamburg.de](http://www.gew-hamburg.de)

WOLFGANG BRANDT  
Vorstand Gesamtpersonalrat Schulen  
und Vors. Schulpersonalrat  
Gymnasium Süderelbe