

Newsletter des GPR Schule BOW – Juli 2024 Nr.2

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

noch ein letzter Newsletter vor den „Großen Ferien“ – die hoffentlich für Sie alle möglichst viele sonnige, erholsame Tage enthalten mögen- mit dem Hinweis auf ein, wie wir finden: gelungenes **Protestschreiben zum Thema Datenschutzbeauftragte**, sowie als Schwerpunkt eine umfängliche Darstellung der **Informationsrechte der Personalräte**. GPRS-Kollege Ralf Amann zeigt auf, welche Informationen einem Personalrat alle von der Dienststelle zur Verfügung gestellt werden müssen – und auch, was zu tun ist, wenn sich letztere hier etwas träge erweisen sollte.

Auch immer wieder Thema, wenn es neue Stundenpläne gibt, sind „**plötzliche**“ **Abweichungen von der eigentlich durch die Pflichtstundenverordnung vorgegebenen Pflichtstundenzahl**, welche immer wieder mal Kolleginnen und Kollegen mit ihren neuen Stundenplänen „ins Haus flattern“. Was es damit auf sich hat und warum hier Vorsicht geboten ist, ist weiteres Thema des Newsletters.

Im Anhang finden Sie zudem eine **Presseerklärung** des GPRS BOW zum im Kreis Bergstraße virulenten **Thema „HELP“**, einem **an sich guten sozialpädagogischen Hilfskonzept**, dem aber langsam die Luft abgeschnürt zu werden scheint – zum Schaden aller.

Schließlich und endlich im Nachgang zu einem Thema des vorangegangenen Newsletters der Hinweis darauf, dass mittlerweile schon die nationale Presse auf den Beihilfemisstand in Hessen aufmerksam geworden ist:

<https://www.n-tv.de/regionales/hessen/Beamte-warten-oft-lange-auf-Geld-fuer-Arztrechnungen-article25064681.html>

Mit freundlichen kollegialen Grüßen,

für den GPR Schule BOW i.A.



- Tony C. Schwarz – Vorsitzender GPR Schule BOW-

1.) Protestbrief bzgl. der Ernennung schulischer Datenschutzbeauftragter

Bekanntlich ist, basierend auf § 11 der Verordnung zur Verarbeitung personenbezogener Daten an Schulen sowie aus § 5 HDSIG, für jede öffentliche Schule ein schulischer Datenschutzbeauftragter (schDSB) sowie dessen Vertreter zu benennen, die laut offizieller Beschreibung umfangreiche Aufgaben wahrnehmen sollen: [Hinweise zum schulischen Datenschutzbeauftragten nach Art. 37-39 DS-GVO | datenschutz.hessen.de](#) – Aufgaben, die mit der einen Entlastungsstunde, die daran gekoppelt ist, nur schwerlich auszugleichen sind (ÖPR können ein Lied davon singen), von den unzähligen ungeklärten Fragen in diesem Zusammenhang einmal abgesehen. Der Personalrat der Nibelungenschule Viernheim hat stellvertretend für sein Kollegium einen Protestbrief verfasst, den Sie im Anhang finden – vllt. möchten sich ja Schulen diesem anschließen?

2.) Informationsrechte von Personalräten

Jedes Jahr wieder kommen auf die Schulen die Vorbereitungen des neuen Schuljahres zu und damit auch viele Fragen für die Personalräte:

- Wie ist unsre Schule im neuen Schuljahr ausgestattet mit Stellen/Stunden?
- Stehen genügend Kolleginnen und Kollegen für die Abdeckung des Fachunterrichts zur Verfügung?
- Wie viele Entlastungsstunden hat die Schule und wofür können diese eingesetzt werden?
etc...

Um diese und andere Fragen beantworten zu können, benötigt der Personalrat vielerlei Informationen.

Grundsätzlich gilt, dass der Personalrat (nach §62 HPVG) **über alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren, umfassend zu informieren ist**. Daraus folgt, dass alle Informationen, die der Schulleitung zu einem Sachverhalt zur Verfügung stehen, auch dem Personalrat zustehen.

Dass einige Schulleitungen bei der Weitergabe insbesondere von Informationen zur Planung des Unterrichts dennoch zögern, hat vielfache Gründe.

Meist wird mit entsprechender Mehrarbeit für das Zusammenstellen der Informationen argumentiert. Dazu sollte man wissen, dass jede Schulleitung spätestens im Mai eine Stundenverteilungsdatei automatisch vom Schulamt bekommt, in der die für das neue Schuljahr zugewiesenen Stellen/Stunden und Deputate ausgewiesen sind. Außerdem muss jede Schulleitung auch dem Schulamt gegenüber den Fächerbedarf für das neue Schuljahr melden. Darin wird auch auf die aktuelle Fachabdeckung und die aufgrund von Pension, Versetzung oder Abordnung zu erwartenden Änderungen eingegangen. Zumindest diese beiden wichtigen Dokumente zur Versorgungslage muss die Schulleitung nicht erst gesondert für den Personalrat erstellen.

Gelegentlich wird auch mit dem Datenschutz argumentiert, da aus den Deputaten ja auch detaillierte persönliche Informationen ableitbar seien. Dem ist entgegenzuhalten, dass **Personalräte generell zur Verschwiegenheit verpflichtet sind** und damit persönliche Informationen nicht weitergeben dürfen. Dies gilt auch für Informationen über das Schulleitungsdeputat, welches gerne auch mit dem Verweis auf die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen zurückgehalten wird. Zu den Aufgaben eines

Personalrates gehört aber auch (nach §60 HPVG) darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelungen durchgeführt werden. Dies schließt auch die Mitglieder der Schulleitung ein, die ja auch Teil des Kollegiums sind.

Schließlich wird auch gerne mit der Vorläufigkeit der Planung argumentiert, die sich ja relativ schnell wieder ändern kann. Hier kann der Personalrat darauf aufmerksam machen, dass es (nach §61 HPVG) Aufgabe der Schulleitung ist, den Personalrat rechtzeitig (über Änderungen) zu informieren (oft auch zur Vorbereitung des nächsten Monatsgespräches).

Insgesamt bleibt gelegentlich auch der Eindruck, dass Schulleitungen zum Teil auch deswegen so zögerlich mit der Informationsweitergabe sind, weil dies eines der Felder ist, in dem sie selbst über wichtige Verteilungen in ihrer Schule entscheiden können.

Es stimmt zwar, dass Personalräte in Schulen (übrigens anders als in allen anderen hessischen Dienststellen) bei der Erstellung der Dienstpläne (Stundenpläne) nicht in der Mitbestimmung sind. Gleichzeitig ist es jedoch ihre Aufgabe (nach §2 HPVG) auf mögliche Benachteiligungen hinzuweisen und deren Vermeidung einzufordern. Insofern wäre es, wie wohl auch schon an einigen Schulen gehandhabt, auch im Sinne der Schulleitungen, den Personalräten den geplanten Stundenplan noch vor der Weitergabe an die Kolleginnen und Kollegen zugänglich zu machen und ggf. Änderungsvorschläge zu berücksichtigen. Dies könnte bereits im Vorfeld helfen, viele Missverständnisse und Unzufriedenheiten nach der Bekanntgabe im Kollegium zu verhindern.

Wie man sieht, kann die frühzeitige Einbindung des Personalrates bei der Planung des neuen Schuljahres für die Schulleitungen von Vorteil sein. Nicht zuletzt, weil dann auch der Personalrat bei der Suche nach geeigneten Kolleginnen und Kollegen unterstützen und im Kollegium auch um Verständnis für die ein oder andere getroffene Maßnahme werben kann.

Grundlage hierfür ist aber die rechtzeitige, umfassende Zurverfügungstellung der dafür nötigen Unterlagen (nach §61 HPVG).

Was aber tun, wenn die Schulleitung trotz alledem nicht dazu bereit ist, die benötigten Informationen herauszugeben?

Bei nachhaltig zögerlichen Schulleitungen empfiehlt es sich, den Punkt „Vorbereitung des neuen Schuljahres“ auf die Tagesordnung des nächsten Monatsgespräches zu setzen und gleichzeitig die dazu nötigen Informationen mit Verweis auf das HPVG einzufordern. Im Anhang befindet sich eine entsprechende Vorlage für ein solches Schreiben. Alle darin aufgelisteten Informationen sind nach Auskunft des Schulamtsjuristen dem Personalrat schriftlich vorzulegen!!

Dies gilt auch für Informationen zum Vertretungsunterricht (kurz- oder langfristig), welcher natürlich nur rückwirkend für das vergangene Schuljahr betrachtet werden kann. Dies hat aber oft auch Auswirkungen auf die Planung und die Einsatzmöglichkeiten der Kolleginnen und Kollegen im nächsten Schuljahr.

Schließlich ist für die Planung des nächsten Schuljahres auch die Verwendung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel (Schulbudget) wichtig. Insbesondere weil durch VSS Mittel die aktuelle Vertretungssituation wesentlich beeinflusst werden kann.

Daher sind diese Themen ebenfalls in der Vorlage mit aufgenommen worden.

Sollten dennoch weitere Fragen zu den rechtlichen Grundlagen bezüglich der Informationsrechte von Personalräten bestehen, ist der GPRS jederzeit ansprechbar.

Ralf Amann

3.) Vorsicht ist geboten: Von der eigentlichen Pflichtstundenzahl abweichende Stundenpläne – was dahintersteckt

Bekanntlich regelt die Pflichtstundenverordnung, wie viele Stunden jede Lehrkraft tatsächlich Unterricht zu halten hat, abhängig vom jeweiligen Lehramt und persönlichen Reduzierungsfaktoren (z.B. Schwerbehinderung, Altersgrenzen 55 und 60 Jahre etc.). Zu finden ist die PflStdVO z.B. hier:

[Bürgerservice Hessenrecht - PflStdV HE 2017 | Vorschrift mit Rechtssatzcharakter \(Hessen\) | Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte \(Pflichtstundenverordnung\) vom 19. Mai 2017 | i.d.F.v. 19.05.2017 | gültig ab 31.12.2022](#)

Immer wieder erreichen den GPRS jedoch –besonders dann, wenn neue Stundenpläne erstellt werden- Berichte, sehr oft auch von Teilzeitkräften, dass sie „plötzlich“ in ihrem neuen Stundenplan mit mehr oder auch weniger Stunden eingeteilt sind, als sie nach PflStdVO eigentlich unterrichten müssten. So stellt zum Beispiel eine Teilzeitkraft, die aus persönlichen Gründen auf 20 Wochenstunden reduziert hat (und dementsprechend natürlich auch nur besoldet wird) fest, dass im neuen Stundenplan 22 Stunden vermerkt sind. Auf Nachfrage bei der Schulleitung erfährt diese Lehrkraft dann, dass gerade „Not am Mann“ sei und diese zwei Stunden ja auch wieder „irgendwann“ ausgeglichen würden.

Diese offenbar gängige Praxis ist so jedoch auf keinen Fall haltbar.

Im Grunde fußt dieses Vorgehen auf einem Abschnitt der Dienstordnung (DO):

[Bürgerservice Hessenrecht - LDO HE 2011 | Vorschrift mit Rechtssatzcharakter \(Hessen\) | Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische ... | i.d.F.v. 04.11.2011 | gültig ab 26.05.2022](#)

Genauer gesagt auf dem **§17 (4) DO**. Dieser besagt (Unterstreichungen von mir):

„Um eine sinnvolle Unterrichtsverteilung sicherzustellen, kann die Schulleiterin oder der Schulleiter bei der Festsetzung der wöchentlichen Unterrichtsstunden einer Lehrkraft nach deren Anhörung bis zu zwei Stunden von der Pflichtstundenzahl nach der Pflichtstundenverordnung abweichen. Diese Abweichung ist möglichst im zweiten Schulhalbjahr, spätestens im nächsten Schuljahr auszugleichen. Dieser Anspruch bleibt auch bei Wechsel der Schule erhalten.“

Die Schulleitung hat also die theoretische Möglichkeit („kann“), tatsächlich **bis zu zwei Stunden plus oder minus** von der eigentlichen Pflichtstundenzahl einer Lehrkraft abzuweichen, **aber erst nach deren Anhörung**. Dies bedeutet, dass **vor** einer solchen Abweichung zwingend ein Gespräch mit der Lehrkraft stattgefunden haben muss. Nach Lesart des GPRS bedeutet dies auch, dass letztere das „freundliche Angebot“ auch begründet ablehnen kann, wenn diese Maßnahme zu einer Überlastung führen sollte (gerade Teilzeitkräfte haben ihre Stunden ja aus gutem Grund reduziert). Ein einfaches

Anheben oder Senken der Stunden abweichend von der PflStdVO ohne vorherige Anhörung der Lehrkraft ist auf jeden Fall nicht statthaft!

Nun kann es gute Gründe geben, dem Ansinnen der Schulleitung nachzukommen und tatsächlich ein halbes, längstens ein Jahr lang, entsprechend weniger oder mehr zu unterrichten – **aber Achtung:** höchstens im Umfang von plus oder minus zwei Stunden. Mehr als diese zwei Stunden sind nicht zulässig.

Die DO schreibt auch **zwingend** vor, dass diese Abweichung möglichst gleich im folgenden Halbjahr, **allerspätestens jedoch im nächsten Schuljahr wieder auszugleichen ist**. Ein dauerhaftes Mehrarbeiten über diesen Zeitraum hinaus mit einer Kumulation der „erwirtschafteten“ Stunden ist nicht möglich. Wenn also die Lehrkraft aus oben angeführtem Beispiel drei Jahre lang 22 statt der eigentlichen 20 Stunden arbeitet, im guten Glauben, dann 6 Wochenstunden „erwirtschaftet“ zu haben, die sie dann im vierten Jahr „abfeiern“ kann, indem sie ein ganzes Jahr lang nur noch 14 Stunden unterrichtet, kann dies zu einem bösen Erwachen führen, denn einen solchen Rechtsanspruch gibt es gar nicht. Entsprechende Versprechungen oder Nebenabreden mit der Schulleitung, selbst wenn diese schriftlich festgehalten wären, sind einfach nicht gültig.

ÖPR sollten also die Schulleitung bei der Besprechung der neuen Stundenpläne dezidiert fragen, ob solche Abweichungen von bis zu zwei Stunden geplant sind und darauf hinweisen, dass mit den betroffenen Kollegen im Vorfeld gesprochen werden muss. Auch sollten die ÖPR darauf achten, dass solche abweichenden Stunden auch wirklich allerspätestens im nächsten Schuljahr wieder ausgeglichen werden und es keine unzulässige Ansammlung solcher Mehr- (oder auch Weniger-) Stunden gibt.

Tony C. Schwarz