



Handreichung für Lehrerräte
hier: MSW vom Februar 2009
Beilage Schule NRW 02/09

2009.06

Als Beilage im Amtsblatt „Schule NRW“ Februar 2009 hat das Ministerium für Schule und Weiterbildung eine Handreichung für Lehrerräte herausgegeben.

Das Referat für Personalvertretungsfragen der GEW NRW hat sich im Detail mit den Ausführungen des Schulministeriums beschäftigt und folgende rechtliche Bewertung vorgenommen:

1. Grundsätzliches

Mit seiner einführenden Darstellung („Der Lehrerrat an öffentlichen Schulen“) erläutert das MSW seine Rechtsauffassung zur Position von Schulleiterinnen und Schulleitern als Vorgesetzte der Lehrkräfte und - des Lehrerrates als Teil der Schulmitwirkung mit einigen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben.

Bewertung:

Der Lehrerrat ist nach dem Schulgesetz Teil der Schulmitwirkung und findet sich dementsprechend auch in dem zweiten Abschnitt des 7. Teils „Mitwirkung in der Schule“ des Schulgesetzes (§ 69 SchulG) wieder. Allerdings werden gem. § 69 Abs. 3 und 4 Schulgesetz dem Lehrerrat personalvertretungsrechtliche Aufgaben übertragen mit dem Zusatz, dass er dadurch trotzdem nicht zu einem Personalrat wird. Dies würde auch dem Landespersonalvertretungsgesetz widersprechen, da nach § 88 LPVG die Schule keine Dienststelle ist und damit auch keinen Personalrat hat. Insgesamt bedeuten sowohl die Formulierungen im Landespersonalvertretungsgesetz wie auch im Schulgesetz, dass die Rechte des Personalrates und des Lehrerrates danach nicht eindeutig getrennt sind. Wenn es weiterhin einen Personalrat für Schulen gibt und im Landespersonalvertretungsgesetz keine Ausnahmeregelung vorhanden ist, bestehen Zweifel daran, ob Personalrat und Lehrerrat nebeneinander stehen oder der Lehrerrat den Personalrat verdrängt. Hier scheint das Schulgesetz in den Ausführungen zum Lehrerrat und seinen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben in seiner Rollendefinition nicht genau genug ausformuliert. Man kann also von einer Lücke im Gesetz sprechen.

Folge:

Lehrerräte sollten mit ihrem zuständigen Personalrat kontinuierlich Kontakt halten und sich im Zweifelsfall beraten lassen. Sofern gemäß § 69 Abs. 4 SchulG die Schulleiterin oder der Schulleiter an der personalvertretungsrechtlichen Maßnahme festhält, obwohl der Lehrerrat diese abgelehnt hat, kann die Dienststelle (Schulamt oder Bezirksregierung) die Maßnahme dem zuständigen Personalrat vorlegen.

Das MSW meint weiter in der Einleitung:

Die Wahrnehmung von weiteren Aufgaben von Dienstvorgesetzten durch die Schulleiterinnen und Schulleiter erfolgt zeitlich gestaffelt, spätestens bis zum 01.08.2012.

Bewertung:

§ 69 Abs. 3 SchulG bestimmt, dass Schulen als „Dienststellen im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes“ gelten, sobald der Schulleiterin oder dem Schulleiter nach näherer Bestimmung durch Gesetz oder Rechtsverordnung Aufgaben des Dienstvorgesetzten übertragen worden sind.

Mit den §§ 57 Abs. 7 und 59 Abs. 4 und 6 haben bereits heute alle Schulleiterinnen und Schulleiter per Gesetz Aufgaben eines Dienstvorgesetzten.

Folge:

Auch ohne die Übertragung von weiteren Aufgaben von Dienstvorgesetzten sind Schulleiterinnen und Schulleiter bereits Dienstvorgesetzte im Sinne des § 69 Abs. 3 SchulG.

Hieraus folgt, dass auch der Lehrerrat bereits heute im Sinne des § 69 Abs. 3 und 4 Schulgesetz in seine Rolle „personalvertretungsrechtliche Vertretung“ eingetreten ist.

2. Wahl und Zusammensetzung des Lehrerrats

Die GEW NRW hatte, durch das Batts-Gutachten gestützt, dem MSW überzeugend deutlich machen können, dass bei personalvertretungsrechtlicher Tätigkeit eines Lehrerrates die bisherigen Wahlvorschriften verfassungswidrig sind. Wenn also ein Lehrerrat auch personalvertretungsrechtlich handeln soll, dann müssen dies auch die Wahlvorschriften widerspiegeln.

Die einzige Wahlvorschrift für den Lehrerrat im Schulgesetz ist der § 69 Abs. 1 SchulG. Die Wahlvorschrift für die Mitwirkungsgremien, § 64 SchulG, kann nicht angewendet werden, da die besondere Wahlvorschrift des § 69 Abs. 1 SchulG ja gerade die Trennung zwischen Mitwirkungsgremium und Personalratsgremium herstellen soll.

Wie sich in der Realität zeigt, sind die Wahlvorschriften des § 69 Schulgesetz nicht immer ausreichend. Es gibt Fragen bzgl. der abwesenden Lehrkräfte (z.B. wegen Elternzeit oder wegen Erkrankung), sowie auch über das Wahlverfahren.

Das MSW empfiehlt in seinem Entwurf der Handreichung, eine Wahlordnung durch die Schulkonferenz zu erlassen und vertritt die Auffassung, dass eine schriftliche Stimmabgabe nicht vorgesehen sei.

Bewertung:

Es gibt keine Vorschrift im Schulgesetz, die es der Schulkonferenz ermöglicht, eine Wahlordnung für den Lehrerrat zu erlassen. § 69 Abs. 1 SchulG definiert, dass die Lehrerkonferenz – ohne Schulleiterin bzw. Schulleiter – den Lehrerrat wählt. Aus der Konzentration auf die Lehrerkonferenz ohne Schulleiterin bzw. Schulleiter ergibt sich auch eindeutig eine Zuständigkeit allein für dieses Gremium, das Verfahren zu klären. Die Schule ist jedenfalls für eine Wahlordnung nicht zuständig. Rechtlich möglich könnte die Bestimmung einer Wahlordnung durch die Lehrerkonferenz (ohne Schulleiterin und Schulleiter) sein. Aber auch dies geht nicht eindeutig aus § 69 Abs. 1 Schulgesetz hervor. Es geht also aus § 69 SchulG nicht hervor, dass eine schriftliche Stimmabgabe erlaubt oder verboten ist.

Folge:

Weder die Lehrerkonferenz noch die Schulkonferenz sind eindeutig autorisiert, eine sog. Wahlordnung zu erlassen. Es gibt weiterhin Zweifel an der im § 69 Abs. 1 SchulG unzureichenden gesetzlichen Grundlage für das Wahlverfahren eines Lehrerrates mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben.

3. Rechte und Pflichten des Lehrerrates und der Lehrerratsmitglieder

Das MSW meint,

dass nach § 62 Abs. 10 SchulG die Schule den Mitwirkungsgremien die notwendigen Einrichtungen und Hilfsmittel zur Verfügung stellen soll und sich hieraus auch der entsprechende Anspruch des Lehrerrates begründet.

Bewertung:

Auch wenn die Kommunen für die Sachausstattung zuständig ist, gilt: Die Schulleitung ist Ansprechpartner. Eine Übertragung von personalvertretungsrechtlichen Zuständigkeiten auf eine Vertretung besonderer Art in Schule (Lehrerrat) kann und darf nicht zu einer Verschlechterung der Rahmenbedingungen von Mitbestimmung führen.

Folge:

Zum Geschäftsbedarf gehört in jedem Fall ein eigener oder zumindest mitgenutzter Raum, ein abschließbarer Schrank, ein Telefon, eine eigene Email-Adresse und notwendige Literatur. Die GEW fordert, dass die Schule hierfür zusätzliche Mittel erhalten muss.

Das MSW meint,

aus der Freiwilligkeit der Lehrerratstätigkeit folge möglicherweise auch ein Fehlen eines Lehrerrates an einer Schule. Dann, so das MSW, trete der örtliche Personalrat (für Grundschulen beim Schulamt, sonst bei der Bezirksregierung) in die Rechte des Lehrerrates ein.

Bewertung und Folge:

Dieser Rechtsauffassung kann gefolgt werden. Sie führt aber auch dazu, dass der Lehrerrat auf Grund seiner personalvertretungsrechtlichen Aufgaben einem Personalrat gleichgestellt werden muss.

Das MSW meint,

dass Lehrerratsmitglieder unter Berücksichtigung ihrer neuen Aufgabe von der Unterrichtsverpflichtung angemessen entlastet werden sollen und die Entlastung im Rahmen der der Schule zur Verfügung stehenden Anrechnungstunden erfolgen könne. Die Lehrerkonferenz soll entscheiden. Außerdem wird empfohlen, die Sitzungstermine innerhalb der Stundenpläne zu berücksichtigen.

Bewertung:

Zunächst einmal ist der Begriff der Soll-Vorschrift zu erklären:

Soll-Vorschrift ist eine Gesetzesvorschrift, die man gesetzestechnisch an Formulierungen wie "soll" oder "in der Regel" erkennt. Diese Vorschriften enthalten für die öffentliche Verwaltung kein Ermessen. Sie sind für die Verwaltung ebenso verbindlich wie Muss-Vorschriften, lassen aber ausnahmsweise bei Vorliegen besonderer (atypischer) Umstände ein Abweichen von der gesetzlich angeordneten Regel zu (soll = „muss, wenn kann“).

Hieraus folgt, dass auch bei dieser vom Schulministerium beschriebenen Verfahrensweise die Lehrerkonferenz keinen Ermessensspielraum bei der Verteilung der Anrechnungsstunden hat.

Die GEW hat im gesamten Verfahren der Bildung der Lehrerräte gefordert, dass es einen Anspruch personalvertretungsrechtlicher Art auf Entlastung für Tätigkeiten des Lehrerrates geben muss (analog zu § 42 Abs. 2 LPVG). Dies muss eine Entsprechung zu § 42 Abs. 2 LPVG finden. Die derzeitige Regelung über Anrechnungsstunden birgt die Gefahr, dass der Entlastungsanspruch ins Leere läuft, weil er juristisch nur schwer bzw. durch langwierige und bürokratische Verfahren durchsetzbar ist.

Mit § 69 Abs. 4 S. 4 SchulG garantiert der Landesgesetzgeber den Schutz vor Behinderung gem. § 7 Abs. 1 LPVG. Einer Behinderung der Tätigkeit als Lehrerrat im personalvertretungsrechtlichen Sinne käme es jedoch gleich, wenn der Lehrerrat auf das Wohlwollen der Schulleiterin/des Schulleiters angewiesen ist, um Dienstbefreiung für personalvertretungsrechtliche Lehrerratstätigkeiten zu erhalten. Auch die Verlagerung auf die Lehrerkonferenz führt zu einer Benachteiligung des Lehrerrates gegenüber einem örtlichen Personalrat, der nach LPVG einen entsprechenden Anspruch nach § 42 LPVG hat. Dieser Anspruch wird begründet durch die tatsächliche Tätigkeit des Personalrates und nicht durch eine Festlegung seitens des Arbeitgebers oder der Beschäftigten, wann und mit welchen Zeitressourcen ein Lehrerrat seine personalvertretungsrechtlichen Aufgaben erfüllt.

Die Berücksichtigung innerhalb der Stundenpläne ist nur möglich, wenn ein fester Sitzungstermin seitens des Lehrerrates beschlossen wird.

Des Weiteren muss es auch möglich sein, eine Dienstbefreiung ad hoc zu erhalten, wenn eine kurzfristige Maßnahme durch die Schulleiterin/der Schulleiter vorgenommen werden soll und diese gleichzeitig personalvertretungsrechtliche Aufgaben gem. § 69 SchulG beim Lehrerrat auslösen. Hierfür ist der rechtliche Bezug zu § 42 Abs. 2 LPVG herzustellen, Basis mit Satz 1 in § 69 Abs. 6 Schulgesetz.

Folge:

Lehrerratsmitglieder müssen für ihre Tätigkeiten personalvertretungsrechtlicher Art bei Beanspruchung über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus Dienstbefreiung verlangen. Die GEW NRW wird weiterhin einen verbindlichen Rechtsanspruch und zusätzliche Zeitressourcen gegenüber dem MSW einfordern.

Zu Fortbildungsmöglichkeiten ***meint das MSW,***

dass die Bezirksregierungen in Kooperation mit der Fortbildungsakademie des Innenministeriums NRW eine Qualifikationserweiterung anbieten, wo u. a. die neuen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse des Lehrerrates behandelt werden. Solche Fortbildungen können auch von anderen Anbietern angeboten werden.

Bewertung:

Es ist ungewöhnlich, dass der Arbeitgeber die Interessenvertretung der Beschäftigten selbst fortbildet. Die vom MSW benannte Qualifikationserweiterung betrifft nur eine ganztägige Basisqualifizierung der Lehrerräte zur Einführung in ihre neuen Aufgaben. Der Fortbildungsanspruch der Lehrerräte nach § 69 Abs. 6 ist damit nicht erschöpft, wenn z. B. mit der Übernahme weiterer Dienstvorsatzaufgaben der Schulleitung schwierige Themen, wie z. B. Einstellungsverfahren auch in

unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sowie die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe, auf die Lehrerräte zukommen und spezielle Fortbildung und Schulung erfordern.

Folge:

MSW und GEW haben vertraglich vereinbart, dass die GEW ganztägige Basisqualifizierungen anbietet.

4. Beteiligung des Lehrerrates in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten

a.) Bereits auf alle Schulleiterinnen und Schulleiter übertragene Aufgaben

Das MSW gibt korrekt wieder, dass es bereits unmittelbare schulgesetzliche Übertragungen von Dienstvorgesetztenaktivitäten gibt und definiert sie:

- Die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in den gesetzlich bestimmten Fällen (§ 59 Abs. 4 Schulgesetz),
- die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen (§ 59 Abs. 6 Schulgesetz) und
- der Abschluss befristeter Verträge zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben (§ 57 Abs. 7 Schulgesetz).
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Damit stimmt das MSW mit der oben bereits vertretenen Auffassung überein, dass es bereits jetzt Aufgaben des Lehrerrates im Sinne von § 69 Abs. 3 SchulG gibt und damit der Lehrerrat konsequenterweise auch personalvertretungsrechtlich handeln muss.

Das MSW meint dann, dass einige Dienstvorgesetztenaufgaben keiner personalvertretungsrechtlichen Beteiligung unterliegen würden. Hierbei nennt das MSW die Erstellung dienstlicher Beurteilungen.

Bewertung:

Die Übertragung von personalvertretungsrechtlichen Aufgaben wird mit dem Eingangssatz vom MSW bestätigt. Hieraus folgen dann auch die Folgen nach Personalvertretungsrecht und nicht nach SchulG oder eigener Auslegung des MSW.

Es ist richtig, dass die Erstellung dienstlicher Beurteilungen nicht mitbestimmungspflichtig ist. Allerdings gilt, auch durch Verweisung des § 69 Abs. 4 auf die §§ 62, 77 LPVG, der § 64 LPVG direkt. § 64 LPVG konkretisiert den allgemeinen Überwachungsauftrag nach § 62 LPVG und führt deshalb dazu, dass dem Lehrerrat als Personalvertretung die Möglichkeit gegeben wird, in praktisch allen Fällen sozialer, personeller und organisatorischer Art gegenüber der Dienststelle im Rahmen des Aufgabenkatalogs des § 64 tätig zu werden, ohne dass es sich um einen Beteiligungsfall der §§ 72ff LPVG handeln muss (so auch Kommentar zum LPVG von Neubert u.a. zu § 64 Anm. 0).

Folge:

Auch bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen könnten sich personalvertretungsrechtliche Aufgaben des Lehrerrates ergeben, z.B. wenn sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter über eine Ungleichbehandlung bei der dienstlichen Beurteilung beschwert.

b.) Konkurrenz von Schulgesetz und Landespersonalvertretungsgesetz

Das MSW vertritt bei personalvertretungsrechtlichen Aufgaben des Lehrerrates weiterhin **die Auffassung, dass**

bei einer beteiligungspflichtigen Aufgabe, die auch als Schulmitwirkungsaufgabe vorgesehen ist, die personalvertretungsrechtliche Zuständigkeit wegfallen soll.

Bewertung:

Dieser Auffassung kann nicht beigetreten werden. Das LPVG enthält im § 72 Abs. 4 Nr. 16 ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates bei Fortbildungen und hier insbesondere bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen.

§ 69 Abs. 3 SchulG erklärt den Lehrerrat personalvertretungsrechtlich für zuständig, sofern eine Aufgabe übertragen ist. Gem. § 59 Abs. 6 SchulG ist die Aufgabe Fortbildung auf Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen worden. Damit entsteht als Folgewirkung auch die personalvertretungsrechtliche Zuständigkeit des Lehrerrates nach § 69 Abs. 3 SchulG. Ein Ausschluss dieser Zuständigkeit auf Grund der Beteiligungsformulierung nach § 59 Abs. 6 S. 3 SchulG kann nicht gesehen werden. Hierzu gibt auch § 69 SchulG keine Grundlage, da für die personalvertretungsrechtliche Zuständigkeit nach § 69 Abs. 3 SchulG kein Ausschluss vorgesehen wird.

Folge:

Sofern also der Schulleiter/die Schulleiterin eine Fortbildung plant, umsetzt und eine Auswahl der TeilnehmerInnen vornimmt, liegt auch der Mitbestimmungstatbestand des § 72 Abs. 4 Nr. 16 LPVG, wahrzunehmen durch den Lehrerrat, vor.

c.) Teilnahme an Auswahlgesprächen

Das **MSW** vertritt die Auffassung,

dass der Lehrerrat einen Anspruch auf Teilnahme an den Auswahlgesprächen i.S. von § 65 Abs. 2 LPVG hat und damit an die Stelle des Personalrates tritt.

Bewertung:

Zunächst einmal kann es sich nach der Gesetzessystematik nur um die Einstellungen/Bewerbungsgespräche handeln, die der/die Schulleiter/in gem. § 57 Abs. 7 SchulG in eigener Zuständigkeit vornehmen kann. Sofern dann der Lehrerrat an die Stelle des Personalrates tritt, ist er über die Verweisung in § 69 Abs. 4 Schulgesetz auch bei den Gesprächen zu beteiligen. Allerdings entsteht neben diesem Recht auch weiterhin ein Beteiligungsrecht des Personalrates an den Gesprächen. Zum einen geht dies aus dem entsprechenden Anspruch des Personalrates nach § 65 Abs. 1 LPVG hervor, und zum anderen ist der Personalrat bei Einstellungen von Angestellten immer neben dem Lehrerrat zu beteiligen. Es verbleibt der Mitbestimmungstatbestand des § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG zur Eingruppierung und Einstufung. Sofern nach einer möglichen Ablehnung der Einstellungsmaßnahme durch den Lehrerrat, die Schulleitung hieran festhält, ist gem. § 69 Abs. 4 SchulG, der Personalrat zu beteiligen. Wenn also der Personalrat nicht bereits bei den Auswahlgesprächen beteiligt wurden, kann er auch nicht ordnungsgemäß sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen und es läge ein Benachteiligungstatbestand vor.

Folge:

Soweit der Personalrat sein diesbezügliches Recht in Anspruch nehmen will, kann er auf der Grundlage des § 65 Abs. 2 LPVG sein Beteiligungsrecht an den Auswahlgesprächen durchsetzen.

Der Lehrerrat sollte auf jeden Fall seinen Anspruch auf Teilnahme an den Auswahlgesprächen umsetzen, sobald der Schulleiter oder die Schulleiterin gem. § 57 Abs. 7 SchulG die Einstellung vornimmt und hierdurch auch die Folge des § 69 Abs. 4 LPVG entsteht. Nur so kann er auch auf eine richtige Auswahl hinwirken und hat bei seiner Entscheidung nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG auch die entsprechende Kenntnis über die Bewerberlage.

Bei Nichtbeachten dieses Anspruches und ggfls. Einstellung ohne die ordnungsgemäße Beteiligung des Lehrerrates liegt ein Verstoß gegen § 66 Abs. 1 LPVG vor. Die Einstellung, sofern vorgenommen, ist vom Dienstherrn ggfls. rückabzuwickeln.

d.) Mitbestimmung bei Einstellung

Das MSW stellt dar, dass bereits jetzt für alle Schulen gilt, dass Einstellungen i.S. v. § 57 Abs. 7 SchulG zu den Zuständigkeiten des/der Schulleiters/in gehört und damit das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 Abs. 3 SchulG ausgelöst wird. Die in der Vergangenheit vorgesehene Beteiligung des Lehrerrates bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse zur Sicherung eines unvorhersehbaren Vertretungsbedarfes (§ 69 Abs. 3 S. 1 alte Fassung des SchulG) ist nun ersetzt worden.

Bewertung:

Es ist richtig, dass es für alle Schulen und damit für alle Lehrerräte ein wichtiges neues Feld der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung gibt. Der § 57 Abs. 7 SchulG ermöglicht es jedem/r Schulleiter/in befristete Verträge abzuschließen.

Diese Möglichkeit hat jedoch folgende Voraussetzungen:

- im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen
- im Rahmen der der Schule zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel
- es handelt sich um Sicherung der Unterrichtsversorgung
- oder zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben.

Solange in den Schulen allerdings diese Voraussetzungen – weder Stellen noch Mittel – vorliegen, sind nach heutigem Stand die Voraussetzungen noch nicht erfüllt.

Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen ergeben sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Die Voraussetzungen im letzten Spiegelstrich sind z.T. unbestimmte Rechtsbegriffe, die erst in der Zukunft durch Beispielfälle genauer definiert werden können. Sicherlich mag der Begriff der „Unterrichtsversorgung“ eine sehr weite Auslegung ermöglichen. Hier ist sicherlich auf Seiten der Lehrerräte und Personalräte auf die gleiche und nicht anlassbezogene bzw. nur gewünschte Auslegung zu achten.

Folge:

Alle Lehrerräte sind im Einstellungsverfahren vor Ort rechtzeitig vorher zu beteiligen, sofern nicht der Personalrat derzeit noch zuständig ist, weil die Voraussetzungen des Gesetzes noch nicht vorliegen (s.o.). Es handelt sich um ein Mitbestimmungsverfahren nach § 66 LPVG (s.u.).

e.) Anordnung von Mehrarbeit

Das MSW stellt korrekt fest, dass es ein Mitbestimmungsrecht des Lehrerrates nach § 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG gibt, sofern eine voraussehbare Mehrarbeit vom Schulleiter / von der Schulleiterin angeordnet wird. Es bestätigt auch die Auffassung der GEW, dass z.B. bei Freistellungen bzw. Dienstbefreiungen von Personalratsmitgliedern wg. notwendiger Personalratstätigkeit eine klassische vorhersehbare Mehrarbeit - sofern sie angeordnet wird - vorliegt, welche dann das Mitbestimmungsrecht auslöst.

Folge:

Lehrerräte sollten sich intensiv mit den Rechtsgrundlagen von Mehrarbeit beschäftigten (s. auch Broschüre der GEW zu Lehrerräten) und die Mitbestimmung einfordern. In der Praxis wird Mehrarbeit häufig zu Unrecht angeordnet.

f.) Weitere Beteiligungstatbestände:

Das MSW verweist

zunehmend auf die Verbindung zu § 69 Abs. 4 SchulG und die §§ 62 bis 77 LPVG und die dort beschriebenen allgemeinen Aufgaben bzw. Beteiligungsrechte.

Bewertung:

Damit wird der Rechtsauffassung der GEW nun gefolgt. Auch diejenigen Schulen, denen noch nicht die weiteren Zuständigkeiten nach der Zuständigkeitsverordnung übertragen wurden, haben aufgrund der schulgesetzlichen Regelungen, aber auch weiterer Übertragungen aufgrund von Rechtsverordnungen, wie z. B. der ADO, verschiedene Beteiligungsmöglichkeiten des Lehrerrates als Personalrat i.S. von § 69 Abs. 3 und 4 SchulG. Die Verweisung im § 69 Schulgesetz auf die Beteiligungsparagraphen §§ 62 bis 77 LPVG führt u.a. zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrates (dann auch wahrgenommen durch den Lehrerrat) nach § 64 LPVG. Diese beinhalten eine Überwachungstätigkeit über die korrekte Anwendung aller zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelungen sowie die Behandlungspflicht der Beschwerden der Beschäftigten. Diese Tatsache löst weitere möglicherweise umfangreiche Beteiligung der Lehrerräte in den Schulen aus.

Die Mitbestimmungsrechte nach § 72 LPVG können in allen Schulen bereits folgende Tatbestände betreffen (nicht abschließend) und unter der Voraussetzung, dass der/die Schulleiter/in diese Maßnahmen im Rahmen seiner/ihrer Kompetenz ausübt:

- ❖ Mehrarbeit (§ 72 Abs. 4 Nr. 2)
- ❖ Fortbildung in der Schule (§ 72 Abs. 16 i.V. m. § 59 Abs. 6 SchulG)
- ❖ Maßnahmen zur Vermeidung von Dienst- oder Arbeitsunfällen (§ 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG)
- ❖ Mitarbeitergespräche mit oder auch ohne Zielvereinbarungen (§ 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG)
- ❖ Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung dienen;
 - z.B. schlechte Stundenplangestaltung für die Teilzeitbeschäftigten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren (§ 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG)
- ❖ die berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern

Folge:

Die Lehrerräte sind - nach notwendiger Schulung - bereits jetzt in vielen Fällen zuständig im Sinne des LPVG; sie sollten, sofern eine Beteiligung seitens der Schulleitung nicht erfolgt, diese einfordern.

5. Beteiligungsverfahren

Zunächst verweist das MSW hier auf eine umfangreiche Online-Arbeitshilfe für Schulleiterinnen und Schulleiter unter www.schulministerium.nrw.de. Einzelne Formulare enthalten aber rechtswidrige Formulierungen oder Bezugnahmen (z.B. auf den BAT). Sollte eine Schulleitung diese Formulare verwenden, so ist ggfls. hierauf hinzuweisen und auf eine korrekte Beantragung zu verweisen.

a.) Begründungspflichten

Bei der Einleitung des Beteiligungsverfahrens verweist das MSW darauf, dass es hinsichtlich der Begründung der Maßnahme einen wichtigen Unterschied zum Schulmitwirkungsrecht gibt. Nach § 62 Abs. 4 SchulG (Schulmitwirkung) sind alle Angelegenheiten schriftlich zu begründen, sofern es verlangt wird. Dagegen gilt nach LPVG eine schriftliche Begründungspflicht auf Verlangen nur, wenn es keine Personalangelegenheiten sind.

Bewertung:

Zunächst einmal wird der rechtlichen Auslegung zugestimmt. Problematisch wird es u.U. in der Schule werden, wenn definiert werden soll, was eine Personalangelegenheit ist, und es natürlich viele Fälle geben wird, die unter diese Begrifflichkeit gefasst werden könnten.

Nach § 72 LPVG wird jedoch genau definiert, was im Rahmen des LPVG Personalangelegenheiten sind. Es sind alle Tatbestände, die unter den Absatz 1 des § 72 LPVG fallen. Dies wird mit der Formulierung in § 72 Abs. 1 LPVG („...mitzubestimmen in Personalangelegenheiten...“) begründet.

Folge:

Bei den Schulen, die bereits alle Zuständigkeiten nach der Zuständigkeitsverordnung übertragen bekommen haben, ist die mögliche Personalangelegenheit die Einstellung sowohl von Angestellten wie von BeamtInnen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG). Hier kann der Lehrerrat keine schriftliche Begründung fordern.

Bei allen anderen Schulen ist unter Personalangelegenheiten nur die Einstellung von befristeten Beschäftigten, also nur Angestellten, zu verstehen, so dass der Ausschluss der schriftlichen Begründungspflicht nur hierbei gilt.

Ansonsten sollten bei allen anderen Angelegenheiten, die unter die Beteiligung des Lehrerrates fallen, Begründungen eingefordert werden.

b.) Beschlüsse des Lehrerrates

Aufgrund der Bezugnahme auf die personalvertretungsrechtlichen Voraussetzungen des Beteiligungsverfahrens nach § 66 LPVG liegen auch für das Mitbestimmungsverfahren in der Schule die entsprechenden Fristregelungen zugrunde. Das MSW verweist daher darauf, dass es folgende Fristen und Verfahren gibt:

- 1.) Der Schulleiter beantragt die Zustimmung des Lehrerrates zu einer Maßnahme (z.B. Einstellung)

- 2.) Der Lehrerrat muss innerhalb von 10 Tagen ab Zugang (der Zugangstag zählt nicht mit) eine Sitzung abhalten und einen Beschluss fassen, innerhalb dieser Frist teilt der Lehrerrat dem Schulleiter mit, ob er zustimmt oder beabsichtigt nicht zuzustimmen
- 3.) Sollte der Lehrerrat erklären, dass er beabsichtigt nicht zuzustimmen, muss – sofern der Schulleiter an der Maßnahme festhält, innerhalb weiterer 10 Tage eine Erörterung stattfinden
- 4.) Wenn die Erörterung zu keinem Ergebnis führt, muss innerhalb der nächsten 10 Tage der Lehrerrat seine beabsichtigte Ablehnung in die Tat umsetzen. In jedem Falle muss bei der Ablehnung eine Begründung gegeben werden, da die Ablehnung ansonsten nicht wirksam wird (§ 66 Abs. 3 LPVG). Die Begründung selber kann jedoch kurz und allgemein gehalten werden, da sie zwar existieren muss, aber nicht weiter inhaltlich geprüft wird.

Achtung: Bei Fristverstreichung liegt eine Zustimmung vor!

- 5.) Wenn der Lehrerrat der Schulleiterin/dem Schulleiter die Ablehnung fristgerecht mitgeteilt hat, dieser jedoch an der Maßnahme festhalten will, dann muss er das Beteiligungsverfahren der Dienststelle (Schulamt oder Bezirksregierung) übergeben, die dann den Personalrat um Zustimmung bitten kann.

Dieses Verfahren gilt genauso für den Lehrerrat, wenn dieser initiativ wird, dass heißt selbst beim Schulleiter die Umsetzung einer Maßnahme beantragt.

Bewertung:

Mit der Ablehnung des Lehrerrats kann die zuständige Dienststelle die Maßnahme dem Personalrat vorlegen.

Folge:

Der Lehrerrat hat hier ein komplexes Verfahren mit einigen Form- und Fristregelungen zu beachten. Dies führt zu einem weiteren Fortbildungsanspruch.

c.) Initiativrecht des Lehrerrates

Das MSW beschreibt:

Das Initiativrecht des Lehrerrates ist ein Beantragungsrecht für Maßnahmen, die der Schulleiter/die Schulleiterin durchführen kann, soweit sie die Beschäftigten der Schule betreffen bzw. sich auf sie auswirken. Dieses Recht sei aber beschränkt auf die Mitbestimmungstatbestände nach § 72 LPVG, und diese seien für Lehrerräte nur die Einstellung und die Anordnung von Mehrarbeit.

Bewertung:

Zunächst ist zwischen dem allgemeinen und dem förmlichen Initiativrecht zu unterscheiden. Das allgemeine Initiativrecht nach § 64 LPVG – in Bezug genommen durch § 69 Abs. 4 SchulG – gilt für allgemeine Maßnahmen, die der Dienststelle und/oder ihren Angehörigen dienen. Ein solcher Initiativantrag muss sich im Rahmen der räumlichen und sachlichen Zuständigkeit bewegen, in welcher dem Dienststellenleiter eine Entscheidungsbefugnis zukommt. Dies können Maßnahmen

zum Gesundheitsschutz oder Regelungen für die Verbesserung der Arbeitssituation von Schwerbehinderten in der Schule sein.

Das förmliche Initiativrecht nach § 66 Abs. 4 LPVG, auf das die Handreichung Bezug nimmt, besteht in allen Mitbestimmungstatbeständen des § 72 LPVG. Mit dieser Fassung des Gesetzes ist klargestellt, dass sich das Initiativrecht auch auf konkrete Einzelmaßnahmen (beispielsweise Beförderung oder Höhergruppierung) bezieht. (Die bisherige gegenteilige Rechtsprechung (BVerwG v. 6.10.92, a.a.O.; v. 25.10.83 – 6 P 22.82; v. 11.7.95 – 6 P 22.93, PersR 1995, 524, OVG Münster v. 5.8.91 – CL 24/89) ist damit obsolet. Der Gesetzgeber hat durch die neue Fassung des Gesetzes dieser Rechtsprechung zu Gunsten der Personalvertretung Rechnung getragen. Diese Auffassung wird nunmehr auch durch das Bundesverwaltungsgericht (v. 24.10.2001 – 6 P 13.00, PersR 2002, 21) unter Aufhebung des entgegen stehenden Beschlusses des OVG Münster (v. 18.10.2000 – 1 A 533/98.PVL, PersR 2001, 208) geteilt.)

Folge:

Der Lehrerrat kann im Wege des Initiativrechts darauf hinwirken, dass freie Stellen wieder besetzt werden und nicht ohne rechtlichen oder sachlichen Grund unbesetzt bleiben. Er kann im Gesundheitsschutz initiativ werden. Er kann auf Maßnahmen, die der Gleichberechtigung dienen, hinwirken (§ 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG). Daher kann er nicht nur begrenzt werden in seinem Initiativrecht auf Einstellungen und Mehrarbeit.

d.) Beschlussfassung

Das MSW stellt richtigerweise dar, dass für die personalvertretungsrechtlichen Tätigkeiten des Lehrerrates auch die entsprechenden Verfahrensregeln des Personalrates bei der Beschlussfassung gelten und nicht diejenigen der Schulmitwirkung. Wichtigster Unterschied ist die Bewertung von Abstimmungen. Nach § 63 Abs. 4 S. 3 SchulG gilt bei Gleichstand der Stimmen, dass die Stimme des/der Vorsitzenden entscheidend ist. Dies ist bei Anwendung des § 33 LPVG nicht der Fall. Hiernach gilt bei Stimmengleichheit, dass der Antrag zur Beschlussfassung abgelehnt ist.

Bewertung:

Es gelten nicht nur die Beschlussfassungsregeln, sondern auch die Regelung zur Beschlussfähigkeit (§ 33 Abs. 2 LPVG). Zur Stellvertretungsregel muss dann auch die gesetzliche Regelung der Zulässigkeit von Ersatzmitgliedern nach § 28 LPVG gelten. Danach können nur Stellvertreter an einer ordentlichen Beschlussfassung beteiligt werden, wenn eine tatsächliche zeitliche Verhinderung oder sogar ein Ausscheiden des Lehrerratsmitgliedes vorliegt.

Folge:

Es ist auf ordentliche Beschlussfassung zu achten. Auch diese komplexen Regeln zur Beschlussfassung bedürfen einer entsprechenden Schulung.

e.) Niederschrift

Für den Lehrerrat als Schulmitwirkungsgremium gibt es keine Regelungen zur Fertigung von Protokollen der Sitzungen (s. § 64 SchulG). Allerdings wird durch die Verweisung in § 69 Abs. 4 S. 4 SchulG § 37 LPVG zur Anwendung gebracht. Danach hat der Lehrerrat als Personalratsgremium Niederschriften von seinen diesbezüglichen Sitzungen zu fertigen.

Das MSW beschreibt richtigerweise, dass hiervon auch Abschriften für den Schulleiter oder den Gewerkschaftsvertreter zu fertigen sind, wenn sie anwesend waren - § 37 Abs. 2 LPVG.

Bewertung:

Dies führt eigentlich zu der Anwendung des § 32 Abs. 1 LPVG, wonach ein/e Gewerkschaftsvertreter/in teilnehmen kann, wenn ein Viertel der Mitglieder die Teilnahme einer im Lehrerrat vertretenen Gewerkschaft dies beantragen. Bei einem dreiköpfigen Lehrerrat reicht es also aus, wenn ein Lehrerratsmitglied, das Gewerkschaftsmitglied sein muss, die Teilnahme eines/r Gewerkschaftsvertreter/in an einer Lehrerratssitzung beantragt.

Folge:

Es ist darauf zu achten, dass die Beschlüsse des Lehrerrates in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten ordnungsgemäß dokumentiert werden und ggfls. Hilfe über die Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern in einer Sitzung eingeholt wird.

6.) Verhältnis zu anderen Gremien/Funktionsträgern

Es gibt unterschiedliche Verbindungen zu den Gremien Personalrat und Schwerbehindertenvertretung wie auch zu der Funktionsträgerin der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen. Es gibt vor allem die Möglichkeit des Lehrerrates mit diesen Gremien und Funktionsträgern eine gute Zusammenarbeit zur Verbesserung ihrer Informations- und Handlungsmöglichkeiten zu erreichen.

a.) Personalrat

§ 69 Abs. 4 SchulG führt bei Nichteinigung zu einer Abgabe der Mitbestimmungsangelegenheit an die jeweilige Dienststelle und den Personalrat. Dies ist die formale rechtliche und notwendige Verbindung zwischen Lehrerrat und dem Personalrat beim Schulamt (für Grundschulen) oder bei der jeweiligen Bezirksregierung (alle anderen Schulformen).

Lehrerräte können aber jederzeit eine Verbindung zum Personalrat aufnehmen.

b.) Schwerbehindertenvertretung

Das MSW weist auf SGB IX (Schwerbehindertengesetz) hin. Danach werden die Schwerbehindertenvertretungen und ihre Zuständigkeit an dem Dienststellenbegriff im Schulbereich – entsprechend der die Personalratsstruktur – orientiert. Es gibt also keine Schwerbehindertenvertretung für jede Schule. Damit, so das MSW, sind die derzeitigen Schwerbehindertenvertretungen auch für die Lehrerräte in ihren Personalratsangelegenheiten zuständig.

Bewertung:

Die Bezugnahme auf die Schwerbehindertenvertretung führt notwendigerweise auch zu entsprechender Anwendung der §§ 35, 36 LPVG. Sie hat Antragsrecht auf Aussetzung von Beschlüssen, da sie ansonsten vor Ort nicht sicherstellen könnte, dass ihre Rechte gem. SGB IX gewahrt werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist unter Berufung auf § 95 Abs.4 SGB der Auffassung, dass sie zu **allen** Sitzungen des Lehrerrates eingeladen werden muss und das Recht der beratenden Teilnahme hat.

Die Darstellung des MSW zu der „Zusammenarbeit“ mit der Schwerbehindertenvertretung verdeutlicht noch einmal die Aufgabengleichheit zwischen Lehrerrat und Personalrat. Die hierzu notwendige Verknüpfung ist über § 69 Abs. 4 SchulG gezogen und führt dann notwendigerweise zu den

gleichen Rechten eines Lehrerrates mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben, aber auch Pflichten. Hierzu notwendig sind dann auch entsprechende Fortbildungen.

Folge:

Die Lehrerräte müssen darauf achten, dass die Schwerbehindertenvertretungen beim Schulamt bzw. bei der Bezirksregierung beteiligt werden, sofern eine Angelegenheit vorliegt, die Interessen von Schwerbehinderten betrifft (z.B. alle Personalentscheidungen (Einstellung)).

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung sollte zu der Lehrerratssitzung, in der der Lehrerrat personalvertretungsrechtlich arbeitet, baldmöglichst eingeladen werden. Es gibt zumeist Angelegenheiten, die auch Schwerbehinderte betreffen. Die Schwerbehindertenvertretung kann, auch wg. ihres vielfältigen Wissens in diesem Bereich, unterstützend wirken.

Tipp:

Es reicht für die sogenannte Betroffenheit von Schwerbehinderten aus, wenn der betroffene Beschäftigte nur einen Antrag auf Feststellung des Grades der Behinderung (Schwerbehinderteneigenschaft) gestellt hat.

c.) Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Das MSW führt aus,

dass die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen beratend und mitgestaltend in der Entscheidungsvorbereitung und —durchführung mitwirkt. Aus diesem Grunde sei eine Mitgliedschaft der Ansprechpartnerin im Lehrerrat sorgfältig abzuwägen.

Bewertung:

Es ist richtig, dass die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sowohl nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wie auch nach dem SchulG keinen Gegenpart zum jeweiligen Dienstvorgesetzten einnimmt. Sie vertritt allerdings als ihre Hauptaufgabe die in der Dienststelle beschäftigten Frauen, wenn sie die Dienststellenleitung berät. Ihre Ratschläge sind jedoch keine Entscheidungen. Diese trifft allein die Dienststellenleitung. Insofern bleibt sie auch „normale“ Beschäftigte, die demnach auch alle Rechte nach § 69 SchulG hat. § 16 Abs. 3 LGG sagt sehr deutlich, dass eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen keine Nachteile wg. dieser Tätigkeit erfahren darf. Eine Benachteiligung wäre aber auch ein Verzicht auf ein Lehrerratsmandat.

Folge:

Auch Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen können in den Lehrerrat gewählt werden.

7.) Gemeinschaftliche Besprechung

Das MSW verweist auf die in § 69 Abs. 4 SchulG vorgenommene Bezugnahme zu den besonderen gesetzlichen Regelungen zur gemeinschaftlichen Besprechung in §§ 63, 85 Abs. 4 LPVG. Es sei keine Sitzung und daher sei auch eine Niederschrift nicht vorgeschrieben.

Bewertung und Hinweis:

Zu der gemeinschaftlichen Besprechung kann der/die Schulleiter/in nicht eine Vertretung senden. Er/Sie müssen persönlich kommen (s. auch die Kommentierung Neubert u.a. zu § 63 LPVG).

Die Niederschrift ist zwar nicht gesetzlich vorgeschrieben, sollte aber gefertigt werden, um in Zweifelsfällen später darauf verweisen zu können.

8.) Rechenschaftsbericht:

Nach § 69 Abs. 5 SchulG ist der Lehrerrat verpflichtet, in der Lehrerkonferenz über seine Tätigkeit einmal im Jahr zu berichten. Das MSW meint, hierin sei intendiert, dass der Lehrerrat einen Tätigkeitsbericht vorher gemeinsam beschließt, dieser von dem/der Vorsitzenden vorgetragen wird und bei anderer Verfahrensweise, dies vorher beschlossen werden müsse. Außerdem schließe sich eine Aussprache an den Bericht an, an der sich alle beteiligen könnten.

Bewertung:

Eine gesetzliche Verfahrensweise – außer der Berichtspflicht – gibt es im Schulgesetz nicht. Die Auslegung des MSW kann nur dem LPVG entnommen werden. Danach leitet der/die Personalratsvorsitzende die Personalversammlung (§ 45 LPVG) und dieser vertritt nach außen die Beschlüsse des Personalrates und nicht seine/ihre eigenen (29 LPVG). Insofern ist einer gemeinsam beschlossenen Berichtsfassung zuzustimmen.

Diese Bezugnahmen zum LPVG in dieser Form zeigen auf, dass es bei einer personalratsrechtlichen Vertretung durch den Lehrerrat noch weitere analoge Anwendungen zum LPVG geben muss. Für die Berichtspflicht müssten dann entsprechend die §§ 45 – 49 LPVG heranzuziehen sein.

Folge:

Ähnlich wie die Personalversammlung sind die Lehrerkonferenzsitzungen zur Berichtslegung des Lehrerrates innerhalb der Dienstzeit und gesondert von den sonstigen Mitwirkungsangelegenheiten durchzuführen. Es muss weiterhin die Möglichkeit bestehen, Gewerkschaftsvertreter hierzu einzuladen.

Schlussbemerkung:

Das Schlusswort des MSW nimmt auf die Chance Bezug, dass diese neuen eigenverantwortlichen Regelungen insbesondere eine Möglichkeit für eine Mitgestaltung bieten und zu einer größeren Zufriedenheit führen.

Bewertung:

Die Chancen für eine bessere Mitgestaltung und einer besseren Zufriedenheit können nur eröffnet werden, wenn einerseits die Mitbestimmung nicht verwässert wird und andererseits die notwendigen, auch finanziellen Grundlagen für die personalvertretungsrechtliche Arbeit des Lehrerrates geschaffen werden. Dies betrifft insbesondere die Möglichkeiten der Fortbildung und Schaffung der Zeitressourcen, die für diese verantwortungsvolle Arbeit notwendig sind.