

Informationen für Personalräte zu ‚Unterrichtsgarantie plus‘ — Stand Juli 2006

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zahlreiche Anfragen, die uns in den letzten Tagen erreichten, bewirken, dass wir weitere Hinweise für die Personalräte zum Umgang mit „Unterrichtsgarantie plus“ geben wollen. Sie ersetzen nicht die Hinweise in der weit verbreiteten GEW-Broschüre zu ‚Unterrichtsgarantie plus‘ — sie ergänzen diese insbesondere unter dem Gesichtspunkt, was Personalräte vor, während und kurz nach der Sommerpause beachten sollten.

Zu Beginn des neuen Schuljahrs wird die GEW in ihren Publikationen und PR-Schulungen über die weitere Entwicklung informieren. Die GEW erneuert ihren Appell an alle PR, sich nicht vereinzeln zu lassen und in der gemeinsamen Beratung auf regionaler Ebene die nötige Kraft zur Wahrung der Interessen der Lehrkräfte zu gewinnen.

Die nachfolgenden Informationen beruhen im Wesentlichen auf einem Info des Vorsitzendenteams des GPRLL Frankfurt (Marianne Friemelt, Klaus Schermelleh, Hans Wedel)

A. Vorbemerkung

Inzwischen haben sich zahlreiche Kollegien mit dem UG+-Konzept befasst und festgestellt, dass es für das an und für sich zu begrüßende Ziel, Unterricht verlässlich zu garantieren und dafür ein seriöses Vertretungskonzept zu erstellen, ungeeignet ist. Zahlreiche Resolutionen mit ausgezeichneten Analysen und Argumenten haben uns erreicht und unter Beweis gestellt, dass Lehrerinnen und Lehrer sich intensiv mit der Problematik auseinandergesetzt haben, sich jedoch einer weiteren Erhöhung ihrer Arbeitsbelastung verweigern und sich dem Versuch entgegenstellen, ihre Professionalität und die Notwendigkeit einer hohen Qualifikation zu zerrütten. Auch viele Schulleiter teilen diese Ansicht und haben sich entsprechend geäußert. Als Reaktion darauf ist im Hessischen Kultusministerium erhöhte Hektik und ein noch nie da gewesener Kasernenhofstil zu verzeichnen, Staatssekretär und Kultusministerin eilen von Versammlung zu Versammlung, Drohungen gegen kritische Schulleiter werden ausgestoßen, die Rechte der Personalvertretung sollen durch eine in großer Eile verfasste Schulgesetzänderung beschnitten werden und der Druck auf alle, die sich kritisch zu Wort melden, wird in einem unerträglichen Maß erhöht.

B. Nach wie vor: Schwache rechtliche Basis

Das Konzept „Unterrichtsgarantie plus“ hat nach wie vor die Rechtsqualität einer Pressemitteilung. Es wurde nicht mit dem Hauptpersonalrat beraten, was aber angesichts der gravierenden Eingriffe in das Arbeitsfeld der Lehrkräfte notwendig gewesen wäre. Der Hauptpersonalrat hat wegen der Missachtung seiner Mitbestimmungsrechte ein Beschlussverfahren eingeleitet. Alle gegenteiligen Äußerungen von Schulaufsichtsbeamten oder Schulleitern, es handele sich bei UG+ um einen gültigen Erlass, sind demgemäß falsch.

Auf vielfache Kritik an den HKM-Handreichungen in der Landtagsanhörung zum Gesetzentwurf zur Änderung des Schulgesetzes hat der bildungspolitische Sprecher der CDU-Fraktion, Herr Irmer, mehrfach erklärt, die Handreichungen seien völlig unverbindlich. Die anwesende Kultusministerin, Frau Wolff, hat dies durch beredtes Schweigen zur Kenntnis genommen.

Aber wir müssen wegen der bisherigen Unbelehrbarkeit der Landesregierung, die jetzt haltlos optimistische Prophezeiungen über das Gelingen ihres Projektes äußert, davon ausgehen, dass die CDU-Mehrheit die Schulgesetzänderung inkl. dazugehöriger Verordnung vor der Sommerpause durchbringt. Die politische Auseinandersetzung wird danach weitergehen — die juristische erst richtig beginnen.

C. Detailfragen

C.1. Nach wie vor: Rechte der Gesamtkonferenz

In § 133 Hessisches Schulgesetz werden die Rechte der Gesamtkonferenz geregelt. Dies gilt nach wie vor. Die Gesamtkonferenz legt Grundsätze der Stundenplangestaltung und der Vertretung fest.

C.1.1. Wenn Kollegium und Schulleitung sich einig sind

Es gibt eine ganze Reihe von Schulen, an denen Konsens zwischen Kollegium und Schulleitung besteht, dass das UG+-Konzept ungeeignet und unpädagogisch ist und darauf abzielt, den Schulen den schwarzen Peter für Versäumnisse der hessischen Schulpolitik zuzuschieben. Solche vernünftigen Schulleitungen haben gemeinsam mit ihren Kollegien Vertretungskonzepte entwickelt, die pädagogisch und arbeitsmedizinisch vertretbar sind. Es ist zu befürchten, dass diese Schulleitungen zukünftig noch stärker von Ministeriums- und Schulamtsseite unter Druck gesetzt werden.

Wir raten den Kollegien, ihre Schulleitungen zu unterstützen, nicht von den sorgfältig diskutierten Positionen abzuweichen.

C.1.2. Wenn das Kollegium mit einem Schulleitungs-Hardliner konfrontiert ist

Diese Situation ist für die betroffenen Kollegien und insbesondere auch für die Personalräte sehr anstrengend. Verschiedene Varianten der Konfrontation sind denkbar:

a) Die Schulleitung hat dem auf der Gesamtkonferenz verabschiedeten Vertretungskonzept widersprochen und will ihre Vorschläge gegen alle Vernunft durchdrücken

Vorschriftsgemäß muss eine weitere Gesamtkonferenz einberufen werden. Wenn die Gesamtkonferenz ihren früheren Beschluss bestätigt, kann die Schulleitung die abweichenden Positionen dem Staatlichen Schulamt zur Entscheidung vorlegen. Wie die Entscheidung dort ausfällt, kann man sich denken. Derzeit wird den Schulleitungen in Schulleiter-Dienstversammlungen genau dieses Verhalten nahe gelegt.

Kollegien kommen in solchen Situationen sehr in Druck. Auch die Spaltung des Kollegiums in solche, denen die ständigen Auseinandersetzungen zuwider sind und solche, die vom Sinn ihres Widerstands überzeugt sind, ist nicht ausgeschlossen.

Wichtig ist es, zu wissen, dass das Schulamt Frankfurt. auf Befragen gegenüber dem GPRLL äußert, es sei *zwar rechtlich möglich, aber keinesfalls ratsam, ein Konzept gegen ein Kollegium durchzusetzen. Schule könne nur mit allen gemeinsam funktionieren.*

Es lohnt sich also, in die erneute Diskussion mit der Schulleitung zu gehen! Dies ist im Moment eine enorm höhere Arbeitsbelastung, zahlt sich aber im kommenden Jahr unter Garantie aus. *Das Vorgehen der Schulämter kann ggf. in anderen Schulamtsbezirken variieren.*

b) Die Schulleitung baut mehr Springstunden in den Stundenplan ein, um die Möglichkeit zu nutzen, Lehrkräfte im Rahmen von bis zu 3 Stunden monatlich zu unvergüteter Mehrarbeit verpflichten zu können.

Glücklich das Kollegium, das rechtzeitig in den Stundenplangrundsätzen per Gesamtkonferenzbeschluss Höchstgrenzen für Springstunden eingezogen hat. Glücklich auch das Kollegium, dessen Personalrat sich regelmäßig über die Situation bei den Springstunden informiert hat und jetzt in der Lage ist, einen Vergleich zu vorher zu ziehen.

Sind die Springstunden absichtlich und gezielt, aber unter Nicht-Offenlegung der eigentlichen Absicht eingebaut, lässt sich durch Tauschen manches rückgängig machen. Wenn keine Bereitschaft besteht, den Tausch zuzulassen, ist die eigentliche Absicht entlarvt. *Dann sollte die Debatte über unvergütete Mehrarbeitsstunden geführt werden. Das Bundesverwaltungsgericht sieht Mehrarbeit nur für den Ausnahmefall vor. Regelmäßig anfallender Vertretungsbedarf ist kein Ausnahmefall, sondern schulischer Alltag.*

Wenn die Schulleitung sich davon nicht überzeugen lässt, wird es nicht ausbleiben, dass KollegInnen wegen der nicht mehr zu ertragenden Mehrbelastung krank werden. Dies ist allein schon deshalb zu erwarten, weil der einzelnen Lehrkraft nun auch noch die Fürsorge für die dauerhafte Erhaltung ihrer eigenen Gesundheit zugeschoben wird. Ob damit dem Ziel der Unterrichtsgarantie gedient ist, sei dahingestellt.

Es wird immer offensichtlicher, dass das HKM bei ‚Unterrichtsgarantie plus‘ ganz massiv auf die Ausweitung von unentgeltlicher Mehrarbeit der ‚Stammbelegschaft‘ setzt. Umso wichtiger ist es, dass die PR ihre Rechte nutzen, dies zu unterbinden (siehe ‚Handreichungen der GEW zu ‚Unterrichtsgarantie plus‘), ggf. auch besonders betroffene Kolleginnen und Kollegen mit Hilfe des GEW-Rechtsschutzes sich zur Wehr setzen.

C.2. Vertretungspool

C.2.1. Wie es dazu kam, dass Personalratsrechte beschnitten werden sollen

Die Landesregierung will bekanntlich unqualifizierte Hilfskräfte zu Stundenlohnsätzen einsetzen, um Vertretungsunterricht sicherzustellen. Den Schulen ist aufgegeben, einen „Pool“ von Menschen zusammenzustellen, der bei Bedarf abgerufen werden kann.

Nach geltendem Personalvertretungsrecht bedarf jeder Vertragsabschluss der Zustimmung des Personalrats. Im Falle einer begründeten Ablehnung der Personalräte muss nach geltendem Recht ein Stufenverfahren mit den üblichen Fristen in Gang gesetzt werden. Weil damit nach Ansicht des Ministeriums nicht schnell genug auf anfallenden Vertretungsbedarf reagiert werden könne, hat das HKM deshalb zunächst behauptet, es reiche auch eine allgemeine Zustimmung des Personalrates zu einer Liste von Hilfskräften. Der Schulleiter könne dann diese Personen abrufen, wann immer er sie brauche.

Der Hauptpersonalrat hat dies offenbar so fundiert bestritten, dass den forschenden HKM-Juristen dann doch Bedenken kamen. Deshalb entschloss man sich, flugs die Gesetzeslage den politischen Absichten anzupassen.

C.2.2. Wie die Personalvertretungsrechte beschnitten werden

Weil man sich nicht mit der gesamten Landesverwaltung anlegen wollte, beschloss man eine Gesetzesänderung speziell für den Kultusbereich. In das Hessische Schulgesetz soll ein § 15 a aufgenommen werden. Danach stellt der Schulleiter eine Pool-Liste zusammen und legt diese dem Personalrat vor. Dieser erörtert nach § 69 HPVG und entscheidet nach § 77 HPVG. Im Falle einer Ablehnung wird die Angelegenheit binnen 5 Tagen dem Kultusministerium vorgelegt. Dort wird eine (oder mehrere) ständige Einigungsstelle gebildet, die dem Kultusministerium binnen 10 Tagen eine Empfehlung ausspricht. Letztentscheid hat das Kultusministerium. Im Falle der Dringlichkeit kann der Schulleiter die betreffende Hilfskraft aber auch schon während des noch laufenden Verfahrens einsetzen.

Dieser Gesetzentwurf soll in der letzten Schulwoche vor den Sommerferien vom Landtag beschlossen werden.

C.2.3. Wie eine Verordnung zu einem noch nicht beschlossenen Gesetz schon beinahe umgesetzt wird

Zu dem Gesetz gibt es einen Verordnungsentwurf. Darin ist die Berechtigung des Schulleiters festgelegt, Bewerber für die Pool-Liste aufzunehmen. Eine formlose Bewerbung, ggf. ergänzende Unterlagen und ein persönliches Gespräch mit dem Schulleiter reichen aus. Die Gewähr für das Eintreten für die freiheitlich-demokratische Grundordnung muss gegeben sein wie auch die politische, weltanschauliche und religiöse Neutralität. Bei Aufnahme in die Pool-Liste wird mit der Vertretungskraft ein Rahmenvertrag geschlossen, beim Einsatz ein Arbeitsvertrag. Die Hilfskräfte dürfen keine Arbeiten schreiben lassen und keine Noten geben. Die Vergütungen je Unterrichtsstunde betragen

- bei Personen mit Lehrbefähigung 26 Euro
- bei Personen mit abgeschlossenem Studium 20 Euro
- bei sonstigen Personen 15 Euro.

Dazu kommen die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers.

Die Staatlichen Schulämter verfahren bereits nach dieser Verordnung. Sie üben massiven Druck auf Schulleitungen aus, ihre Pool-Listen fertig zu stellen. Die jüngste Absurdität bestand in der Androhung, renitente Schulleiter an die Schulämter abzuordnen. Die Schulämter sehen dies gelassener: man werde mit den Schulleitungen ein ernstes Gespräch führen und sie fragen, wie man ihnen helfen könne, um eine Pool-Liste zustande zu bringen.

C.2.4. Wenn Kollegium und Schulleitung sich einig sind

Wie schon oben beschrieben gibt es mehrheitlich sehr vernünftige Schulleitungen. Sie vertreten gemeinsam mit ihren Kollegien die Auffassung, dass nur pädagogisch und fachlich qualifizierte Personen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aufgetragen bekommen sollen und können deshalb im „Vertretungspool“ nur wenige oder gar keine Personen präsentieren, die für kurzfristige Vertretungen bereitstehen.

Es ist dennoch damit zu rechnen, dass gerade auf diese Schulleitungen der Druck zunimmt. Kollegien sollten sie unterstützen.

An vielen Schulen haben Konferenzen und Schulleitungen, vielfach gestützt auch auf Beschlüsse der Elternvertretungen, formuliert, man wolle die Vertretungsmittel bündeln, sie für längerfristige BAT-Vertretungsverträge verwenden und die gewonnenen Personen in ein schulinternes Vertretungskonzept unter Einbeziehung des Stammpersonals integrieren. Hierzu ist Schulleitungen über die Schulämter aus dem HKM mitgeteilt worden, dies sei befristungsrechtlich unzulässig. Dies ist falsch. Das geltende Befristungsrecht bietet durchaus Möglichkeiten, solche Lösungen, die jedenfalls sinnvoller sind als das vorgesehene Konzept, in arbeits- und tarifrechtlich zulässiger Weise zu gestalten. Die angebliche juristische Unmöglichkeit dient nur als Vorwand, um die Verantwortung des HKM für die unsozialen Arbeitsbedingungen der Vertretungskräfte abzuschieben.

C.2.5. Was tun, wenn das Kollegium mit einem Schulleitungs-Hardliner konfrontiert ist?

In diesem Fall ist zu hoffen, dass Personalräte sich über Personalversammlungen rückversichert haben, dass sie unqualifiziertes Personal ablehnen und für eine angemessene Bezahlung aller in der Schule Tätigen eintreten sollen.

Es ist damit zu rechnen, dass Personalräte nach In-Kraft-Setzen des Gesetzes, und das wird aller Voraussicht nach in den Sommerferien sein, zur Mitbestimmung über die Pool-Liste aufgefordert werden.

a) Die Schulleitung verlangt vom Personalrat Anwesenheit in den Sommerferien, damit er über die Pool-Liste befinden kann

Jeder Personalrat muss auch für die Sommerferien Regelungen treffen. Das ist schon immer so gewesen, gewinnt aber in diesem Jahr an Brisanz.

Einem Einzel-Personalrat ist eine Absage der wohlverdienten Urlaubsreise mit Sicherheit nicht zumutbar. Mit der Schulleitung sollte also über Zeiten der Präsenz einvernehmlich gesprochen werden. (im Protokoll festhalten!)

Besteht der Personalrat aus mehreren Personen, müssen Vertretungsregelungen abgesprochen werden. Für den Fall der Fälle sollte man ein Verfahren untereinander beraten und auch mit der Schulleitung abklären (im Protokoll festhalten).

b) Die Schulleitung legt nach Verabschiedung des Gesetzes eine Pool-Liste vor und bittet um Erörterung und Zustimmung.

Der Personalrat sollte beizeiten überlegen, in welcher Situation welches Verfahren angemessen ist.

Am besten ist ein gründliches Erörterungsverfahren, bei dem alle Listen-Bewerber eingehend beleuchtet werden. Dazu gehört:

- Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen
- ausführliche Information über die Qualifikation und Diskussion darüber, ob diese den sich an der Schule stellenden Aufgaben gerecht werden kann
- ausführliche Information über den beabsichtigten Einsatz (Fächer, Klassenstufen, maximaler bzw. minimaler Stundenumfang pro Woche)
- Kontrolle, ob alle Formblätter abgegeben sind (diese Formblätter findet man auf der HKM-Homepage unter www.unterrichtsgarantieplus.hessen.de, Materialpool)

Wenn die Erörterung in ausreichendem Maße stattgefunden hat und alle Informationen gegeben sind, hat der Personalrat Mitbestimmungsrecht bei der Aufnahme jeder einzelnen Person auf die Pool-Liste. Er kann zustimmen oder ablehnen (s.u.)

Findet das alles in den Sommerferien statt, kann es sein, dass zu ausführlicher Beratung gar keine Gelegenheit ist. Für diesen Fall sollte der Personalrat eine Sammlung von Begründungen vorhalten, auf die im Falle einer Ablehnung auch durch den anwesenden Rest-Personalrat zurückgegriffen werden kann.

c) Mögliche Ablehnungsgründe gemäß § 77 HPVG

Für die Verfahren, die nach der Gesetzesänderung und nach In-Kraft-Treten der VO eingeleitet werden, können die möglichen Ablehnungsgründe jetzt noch nicht abschließend formuliert werden. Nach der massi-

ven und breiten Kritik, die das Vorhaben in der Landtagsanhörung zum Gesetzentwurf erfahren hat, kann nicht ausgeschlossen werden, dass es noch zu Änderungen kommen wird.

Unterstellt, es bleibt inhaltlich bei den bislang im Entwurf des Gesetzes und der Verordnung vorgesehenen Regelungen, kann es folgende Ablehnungsgründe geben:

Wird eine der unter Punkt b) aufgeführten Informationen nicht gegeben, ist dies bereits ein Ablehnungsgrund.

- **Ablehnung wegen fehlender Eignung**

Auch nach § 86 Abs.6 HSchG neu müssen Personen, die als Vertretungskräfte im Unterricht an öffentlichen Schulen eingesetzt werden sollen, die hierfür erforderliche „Eignung“ besitzen. Auch wenn es sich nicht um die umfassende Eignung im Sinne des § 86 Abs. 1 u.2 HSchG handeln muss, so muss fachliche Eignung im Hinblick auf die Anforderungen des zu unterrichtenden Fachs und pädagogische Eignung, d.h. Kompetenz zur Vermittlung des jeweils relevanten Stoffs gegeben sein. Anhand welcher Kriterien Eignung in diesem Sinne festzustellen ist, geben Gesetz und Verordnung nicht vor. Dies bedeutet indessen nicht, dass die Eignungsbestimmung damit der freien Entscheidung der Schulleitung unterliegt. Die Regelung in § 15a Abs.1 Satz 3, dass „über Eignung und Auswahl die Schulleiterin oder der Schulleiter entscheidet“, ist eine Zuständigkeitsregelung. Die bedeutet nicht, dass Personen, die als objektiv ungeeignet angesehen werden müssen, nur deshalb als geeignet gelten, weil die Schulleitung sie ausgewählt hat. Mithin kann der Personalrat bei der Beratung über die Erstellung der Poolliste und vor dem Antrag auf Zustimmung zur Aufnahme einer Person in die Poolliste verlangen, dass die Schulleitung die Grundlagen ihrer Eignungsfeststellung und Auswahlentscheidung offen legt. Ist der Personalrat z.B. der Auffassung, dass ein Student im 4. Semester, ein Handwerksmeister oder eine Hausfrau, die zwar eine pädagogische Ausbildung hat, den Beruf jedoch nie oder seit Jahrzehnten nicht mehr ausgeübt hat, nicht geeignet ist, Unterrichtsaufgaben an der eigenen Schule zu übernehmen, so kann der Personalrat nach § 77 Abs.4 Zif. 1 HPVG widersprechen, weil die Eignung auch im Sinne der geänderten gesetzlichen Vorschriften nicht gegeben ist. Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, dass das HKM den hier beispielhaft genannten Personenkreis in früheren Veröffentlichungen grundsätzlich für geeignet erklärt hat. Diese sind zur Gesetzesauslegung unmaßgeblich. Mit Ausnahme der in der VO genannten Kriterien (C.2.3.) obliegt die Bestimmung der Eignung im Sinne des Gesetzes der Entscheidung vor Ort

- **Ablehnung wegen der vorgesehenen Vergütung**

Die Festlegung der Vergütung gemäß der oben zitierten Verordnung kann dem Erlass „Vergütung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräften an den allgemein bildenden und beruflichen Schulen nach dem BAT, ABl. 3/97 in Verbindung mit dem Erlass des Innenministeriums „Arbeitsvertragsregelungen für das Tarifpersonal nach Kündigung der Arbeitszeitvorschriften in den Manteltarifverträgen“, Staatsanzeiger vom 9.8.2004 widersprechen. Dies ist dann der Fall, wenn Personen beschäftigt werden sollen, die aufgrund ihrer Ausbildung unter die Vorschriften des Eingruppierungserlasses fallen.

Auch dann kann der Widerspruch auf § 77 Abs.4 Zif. 1 gestützt werden.

Sollen Personen beschäftigt werden, bei denen bislang niemand je daran gedacht hat, dass sie für den Unterricht an öffentlichen Schulen in Betracht kommen könnten und für die es mithin auch keine Eingruppierungsregelung in dem o.g. Erlass gibt, so kann mit einem Verstoß gegen den Eingruppierungserlass nicht argumentiert werden.

- **Die Voraussetzungen der Anordnung zu Erteilung einer Unterrichtserlaubnis (Amtsblatt 1991, S. 807) sind nicht gegeben. (Hier mit konkreten Erklärungen einfügen:**

a) wenn der Personalrat kein „unabweisbares Unterrichtsbedürfnis“ erkennt (z.B. weil personelle Ressourcen der Schule nicht genutzt wurden, es sich nicht um Unterricht nach der Stundentafel handelt etc.)

b) wenn es Hinweise darauf gibt, dass es keine nachhaltigen Bemühungen gab, eine ausgebildete Lehrkraft zu gewinnen.)

- ***Der Personalrat sieht den Frieden an der Dienststelle gefährdet,***

wenn vermehrt nicht ausreichend qualifizierte Personen im Unterricht eingesetzt werden. Die ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer müssen die Personen anleiten, unterstützen und ggf. auch kurzfristig wieder

ersetzen, ohne dass sie an anderer Stelle für diese erhebliche Mehrarbeit entlastet werden. (Hier ggf. konkrete Beispiele auch aus der jüngeren Vergangenheit angeben.)

d) Die Schulleitung legt noch vor Verabschiedung der Schulgesetz-Änderung eine Pool-Liste vor und beantragt die Zustimmung des Personalrates

Der Personalrat lehnt diese Maßnahme ab. Die Begründung lautet lapidar: „Für die Zustimmung zu einer Pool-Liste besteht derzeit keine Rechtsgrundlage (§ 77(4)1 HPVG).“

C.3. Können wir nach den Sommerferien endlich wieder in Ruhe arbeiten?

Diese Frage können wir leider nicht guten Gewissens bejahen. Im Gegenteil: Es ist damit zu rechnen, dass es dann erst richtig losgeht. Aber die Zeit nach den Sommerferien wird auch darüber entscheiden, ob es möglich ist, ein solches Konzept gegen den Willen aller Beteiligten mit Gewalt durchzuziehen oder ob es sang- und klanglos in den Schubladen verschwindet. Leider macht sich nichts von allein.

Personalräte sollten den Vertretungspool als Dauer-Tagesordnungspunkt für ihre Sitzungen vorsehen. Bei jeder Sitzung muss nachgefragt werden, ob neue Personen für den Pool vorgesehen sind. In diesem Fall läuft das Mitbestimmungsverfahren erneut.

Auch wenn schon vorhandene Personen anderweitig oder in anderem Umfang als ursprünglich besprochen eingesetzt werden sollen, unterliegt dies wieder der Mitbestimmung. Auch die Kündigung unterliegt der Mitbestimmung nach § 77(1)2i HPVG.

Nach unserem Rechtsgefühl müsste der Personalrat auch in dem Augenblick mitbestimmen dürfen, wenn es zum eigentlichen Einsatz der Hilfsperson kommt. Dies soll aber die Änderung des Schulgesetzes ja gerade verhindern. Sie steht damit im Widerspruch zu den Bestimmungen des HPVG. Ob dies verfassungskonform ist, wird gerichtlich geklärt werden müssen.

D. Sonderproblem: Anbieter von Personaldienstleistungen

In der Diskussion in der Öffentlichkeit ist eine Besonderheit des Gesetzentwurfs bisher unbeachtet geblieben: „Anbieter von Personaldienstleistungen können berücksichtigt werden“. Die Verordnung präzisiert, dass darunter sowohl Arbeitsvermittlung als auch Arbeitnehmerüberlassung verstanden werden kann. Unternehmensberatungen und Zeitarbeitsfirmen haben schon ihr Interesse an diesem Geschäft angemeldet. Zur Zeit werden an verschiedenen Stellen im Hessenland von großzügigen Privatunternehmen kostenlos Konzepte erstellt, die bewirken, dass Schulleitungen sich entspannt zurücklehnen, weil sie glauben, damit die Verantwortung los zu sein.

Dies ist allerdings nicht der Fall, *denn die Verantwortung für den Einsatz der Hilfspersonen bleibt bei der Schulleitung*. Hinzu kommt, dass die christliche Nächstenliebe, die die Anbieter derzeit noch umsonst schaffen lässt, demnächst an ihrem Ende angelangt sein wird. Die Provisionen, die an Personalvermittler gezahlt werden müssen, gehen allerdings zu Lasten der Schulbudgets, was die Begeisterung für diese Dienste etwas schrumpfen lassen dürfte. Nichtsdestotrotz ist die Gefahr nicht zu unterschätzen. Die Unternehmen versuchen, den Fuß in die Schulen zu bekommen. Das finanzielle Volumen, das dort winkt, ist beachtlich. Unternehmensberatungen, so war kürzlich einer Fernsehsendung zu entnehmen, verlieren in der Privatwirtschaft an Kundschaft, da der Bedarf dort inzwischen weitgehend gesättigt ist und die Belegschaften auf Bruchteile zusammengeschrumpft wurden. Ein neues Betätigungsfeld wird im Öffentlichen Dienst gesehen. Hier gilt es den Anfängen zu wehren.

Es sei noch erwähnt, dass im Produktionsbereich zahlreiche Großunternehmen bereits ohne feste Arbeitnehmerschaft auskommen. Sie rekrutieren ihr Personal komplett bei Zeitarbeitsfirmen. Die Vergütungen für Zeitarbeitsbeschäftigte liegen bei weniger als der Hälfte der in den jeweiligen Branchen noch gültigen Tarifverträge. Die Zeitarbeitsfirma steckt zwischen 30 und 70 % dieser Vergütungen zusätzlich ein und teilt sich somit mit dem entleihenden Arbeitgeber die Differenz zum Tarifgehalt. Wenn wir solche Verhältnisse in den Schulen abwehren wollen, müssen wir solidarisch dagegen halten.

Wenn ein Schulleiter dem PR die Beschäftigung eines Leiharbeitnehmers im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung vorlegt, sollte sich der PR vergewissern, dass diese Vertretungskraft nicht schlechter bezahlt wird als im Verordnungsentwurf zu ‚Unterrichtsgarantie plus‘ vorgesehen, denn dieser VO-Entwurf schreibt die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern mit anderen von den Schulen selbst eingestellten Vertretungskräften vor! Erfahrungsgemäß wird das nicht der Fall sein.