

# Aufsichtsverteilung, Regelwerk Schule usw.

**Beitrag von „Meike.“ vom 21. November 2014 07:03**

Zur Aufsichtspflicht in Niedersachsen findet sich

Zitat

. Aufsichtspflichtige

alle Lehrkräfte einer Schule, nicht nur die planmäßigen Lehrkräfte, sondern z. B. auch die Religionslehrkräfte einer Religionsgemeinschaft

Referendaren darf die Aufsichtsführung nur bedingt übertragen werden

die Schulleitung muss eine verbindliche Organisation der Aufsicht sicherstellen (u.a. Erstellung von Aufsichtsplänen, generelle Organisation der Hilfeleistung bei Unfällen/Unglücksfällen); sie übt das Hausrecht im Auftrage des Schulträgers aus (§ 111 Abs. 2 NSchG) und hat z. B. für die Beseitigung von Sicherheitsmängeln oder Gefahrenquellen zu sorgen

3. Delegation von Aufsichtstätigkeiten

eine Unterstützung gemäß § 62 Abs. 2 NSchG ist durch Mitarbeiter der Schule (s. § 53 NSchG) sowie Erziehungsberechtigte und Schüler (bei Einwilligung ihrer Erziehungsberechtigten) möglich

die Schule muss sich von der Geeignetheit der ausgewählten Personen überzeugen  
es können nur einzelne Aufgaben der Aufsicht übertragen werden, nicht jedoch die Aufsichtspflicht insgesamt

- damit ist die Verhandlung über die Verteilung klar Personalratssache, zumal es euch ja obliegt, den **Gleichbehandlungsgrundsatz** sicher zu stellen, das steht eigentlich in allen Personalvertretungsgesetzen aller Bundesländer drin. Darauf kann man sich als PR auch immer berufen.

Ihr habt ein **umfassendes Informationsrecht** (geht bei euch aus §60 hervor)

Zitat

§ 60

Informationsrecht des Personalrats

(1) 1Die Dienststelle hat den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben **rechtzeitig und umfassend zu unterrichten**. 2Ihm sind die **hierfür erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen** oder bekannt

zu geben. 3Die Unterrichtung ist rechtzeitig, solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann. 4Sie ist umfassend, wenn alle der Dienststelle für die Entscheidung zur Verfügung stehenden Unterlagen oder von ihr der Entscheidung sonst zugrunde gelegten Tatsachen dem Personalrat in den Grenzen des Absatzes 2 vorgelegt, zugänglich gemacht oder bekannt gegeben werden.

- das berechtigt euch, nach den Prinzipien der Aufsichtsverteilung zu fragen und euch diese begründen zu lassen. **Es müssen euch alle Rechtstexte, Erlasse, Verordnungen VOM SCHULLEITER auf Anfragen vorgelegt werden**, er kann sich nicht darauf berufen "das steht irgendwo". Und ihr müsst auch nicht selber suchen. Dazu gibt es wirklich genügend Urteile und gewonnene Beschlussverfahren.

Außerdem

Zitat

#### § 64 Umfang der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat bestimmt gleichberechtigt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

§ 66

Mitbestimmung bei sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

a) Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten,

b) Regelungen über die gleitende Arbeitszeit oder die langfristige unregelmäßige Verteilung von Arbeitszeit,

Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, für die Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie für unvorhersehbare Arbeitszeitregelungen im Sinne der Nummer 1,

§ 67

Mitbestimmung bei organisatorischen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

Festlegung oder Veränderung des Umfangs der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft außerhalb von Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn-, Entgelt- und

Versorgungsleistungen sowie von Beihilfen, Heilfürsorge, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht,

Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,

Gestaltung der Arbeitsplätze,

Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,

Alles anzeigen

. - was natürlich nicht für anderweitig durch Erlass geregelte Dinge gilt. Was ich für Niedersachsen nicht sagen kann, in Bezug auf Aufsichten, aber wie gesagt, euer SL ist verpflichtet euch die rechtsgrundlagen zu besorgen und vorzulegen.

### **Und ganz wichtig:**

Zitat

#### **§ 69**

#### **Initiativrecht des Personalrats**

Zitat

(1) 1Der Personalrat kann eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt, schriftlich bei der Dienststelle beantragen. 2Bei einer Maßnahme, die nur einzelne Beschäftigte betrifft und keine Auswirkungen auf Belange der Gesamtheit der in der Dienststelle Beschäftigten hat, ist ein Antrag nach Satz 1 nicht zulässig, wenn die betroffenen Beschäftigten selbst klagebefugt sind.

Es empfiehlt sich also, in einer Personalversammlung zu klären, was für eine Verteilung die Kollegen wünschen und mit dem Mandat einen Initiativantrag zu stellen.

Und das Personalvertretungsgesetz DURCHzulesen 😊 (und dem SL gleich eines zu schenken). Super spannend sind auch die Kommentare zum PVG - da erfährt man, was das in der praktischen Anwendung bedeuten kann und was für Urteile es dazu schon gibt, man glaubt ja kaum, was man als PR alles darf/kann wenn man es nur weiß und will. Viele wissen es nicht, weswegen es so viele "Kollegiumsausflugs und Geburtstagsgeschenk-Personalräte" gibt und manche denken, sie seien als PR einfach eine Art Klassensprecher und werden von allen lieb gehabt 😊 ...

Und übrigens, auch wichtig:

Wir (GPR) schulen hier die Personalräte vor Ort und beschäftigen und dabei genau mit den "Dokumenten" auf die sich SL gerne berufen, die aber irgendwie in den Schulen nie auffindbar sind, und natürlich mit allen aktuellen Fragen, die die PRen so an uns herantragen - und diese Schulungen gibt es meines Wissens in allen BL: kann ich nur empfehlen. Ohne solide Rechtskenntnisse im Dunkeln herumzuwurschteln ist als PR nicht empfehlenswert, nicht

effektiv und nervenaufreibend. Und wirksam handeln kann man nur auf einer soliden Rechtsgrundlage / mit soliden Kenntnissen. Dann gewinnt man die Kämpfe auch meistens 😊

<http://www.bw-verdi.de/vor-ort/brauns...sonalraete.html>

Die GEW hat für Personalräte üblicherweise auf den homepages der Bezirksverbände alle relevanten Dokumente gesammelt und stellt eine Rechtsberatung zur Verfügung, die Mitglieder zu solchen Fragen anschreiben können, außerdem schulen die Bezirkspersonalräte auch - z.B. hier:

<http://www.gew-bvhannover.de/index.php/termine-veranstaltungen>

Bei uns ist das so, dass wir auch Nichtmitglieder schulen, ich nehme an, das ist bei euch nicht anders, falls du nicht organisiert bist (was ich als PR aber dringend empfehlen würde! Nur so wirst du regelmäßig über relevante rechtliche Neuigkeiten geupdatetd!)