

Feindbild Personalrat?

Wie die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Personalrat gelingt

Von Stefan Wesselmann, Landesvorsitzender VBE Hessen

19. März 2019

Rechtliche Grundlagen

Die Idee der gelebten Demokratie und der Partizipation ist verankert im Betriebsverfassungsgesetz (1952, Neufassung 1972, letzte Änderung im Dezember 2018), die Wurzeln reichen zurück bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts, als erstmals Arbeiterausschüsse und -räte gebildet wurden. Damals erfolgte es auf freiwilliger Basis der Industriellen, heute ist die Mitbestimmung entsprechend gesetzlich verbrieft. Leider wird dieses Recht aber nicht in allen Betrieben und Firmen wahrgenommen.

Für den öffentlichen Dienst gilt das Personalvertretungsgesetz (Bundespersonalvertretungsgesetz 1955, Neufassung 1974, letzte Änderung im Juli 2017). Das Bundespersonalvertretungsgesetz gilt für die Beschäftigten des Bundes, für Landesbedienstete gilt das jeweilige Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG).

Die Ausgestaltung der Personalratsarbeit erfolgt teils sehr unterschiedlich, aber die Grundsätze sind gleich.

Erschwerend kommt allerdings hinzu, dass es zudem im Schulbereich weitere große Unterschiede in der Frage gibt, wer „Dienststelle“ im Sinne des LPVG ist. So ist in einigen Bundesländern (z. B. HE, NI, RP) jede Schule gleichzeitig Dienststelle, in anderen (z. B. BY und NW) hingegen das Staatliche Schulamt oder gar die Bezirksregierung.

Und damit nicht genug: Während es mit dem sogenannten „Lehrerrat“ in Nordrhein-Westfalen vor Ort wenigstens Ansprechpartner/innen für die Schulleitung gibt, ist das in Baden-Württemberg nicht der Fall. Dort gibt es ausschließlich die Personalvertretungen an der unteren und oberen Schulaufsichtsbehörde.

So muss eingangs eingeschränkt werden, dass die vorliegenden Ausführungen nur in Bundesländern hilfreich sind, in denen es eine Personalvertretung vor Ort gibt. Die Lektüre der entsprechenden Landesrechte bleibt also unerlässlich.

Grundsätze der Zusammenarbeit

Die Dienststelle und die Personalvertretung arbeiten **zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben** zusammen. Eine **Zusammenarbeit auf Augenhöhe** ergibt sich aus Formulierungen wie „gleichberechtigter“, „enger“

oder „vertrauensvoller Zusammenarbeit“ (je nach LPVG). **Regelmäßige Besprechungen / Sitzungen**, ein **ernster Wille zur Einigung**, die **Friedenspflicht** und das **Neutralitätsgebot** sind weitere gemeinsame Grundsätze. Trotz partnerschaftlicher Zusammenarbeit kann eine gerichtliche Auseinandersetzung im Rahmen eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens beim Verwaltungsgericht erforderlich werden.

Geschäftsführung der Personalvertretung

Der Personalrat ist ein Kollegialorgan und beschließt mit einfacher Mehrheit. Die / Der Vorsitzende vertritt den Personalrat auf Grundlage der Beschlüsse nach außen. Der Personalrat beschließt im Rahmen der sparsamen Haushaltsführung selbst über seinen „objektiv zur Aufgabenerfüllung notwendigen“ Geschäftsbedarf (Bürobedarf, LPVG mit Kommentar,...) und über die Teilnahme seiner Mitglieder an Personalräte-Schulungen. Dies muss er nicht beantragen, sondern lediglich anzeigen, die / der Dienststellenleiter/in hat aber ein (nachträgliches) Prüfungsrecht. Die Kosten für Geschäftsbedarf, Fortbildung und ggf. Beschlussverfahren trägt die Dienststelle.

Ebenen der Personalvertretung

Zusätzlich zum Personalrat an der Dienststelle (je nach Definition, s.o.) gibt es mitunter an Mittelbehörden (Schulamt, Bezirksregierung, untere / obere Schulaufsichtsbehörde, Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, ...) und an der obersten Schulaufsichtsbehörde bzw. am Ministerium Stufenvertretungen. Einschlägige Bezeichnungen sind hier Gesamt-, Bezirks- und Hauptpersonalrat.

Formen der Beteiligung

Auch im Bereich der Beteiligungsformen sind der Vielfalt und Kreativität in den Landesgesetzgebungen keine Grenzen gesetzt. Eine grobe Gliederung ist jedoch möglich:

Bei Sachverhalten, die der **Mitbestimmung** des Personalrats unterliegen, ist ein Stufenverfahren und die Anrufung einer Einigungsstelle möglich.

Im Rahmen der **Mitwirkung / Herstellung des Benehmens** (nicht in HB, HH, ST, SH, TH) ist ein Stufenverfahren möglich, eine Einigungsstelle jedoch nicht.

Die **Anhörung** (nicht in BB, HB, MV, SH) stellt – ebenso wie die **Unterrichtung / Informierung** – ein rein dienststelleninternes Verfahren dar.

Darüber hinaus kann der Personalrat mit der Dienststelle **Dienstvereinbarungen** abschließen (z. B. bezüglich des Umgangs mit Teilzeitbeschäftigung, Mobbing / Bossing, Erreichbarkeit per Mail, ...)

Im **Initiativrecht** ist geregelt, dass der Personalrat in Bereichen, in denen er in der Beteiligung ist, auch von sich aus Maßnahmen initiieren kann.

Gegenstände der Beteiligung

In der Frage, ob ein Personalrat bei einer konkreten Maßnahme mitbestimmt, mitwirkt, angehört oder nur unterrichtet wird, gibt es wieder zahlreiche Unterschiede in den LPVGen. In den folgenden Sachverhalten findet aber i.d.R. eine Beteiligung statt:

- Abmahnung / Disziplinarmaßnahmen
- Abordnung (soweit in Umfang und Dauer in der Mitbestimmung)
- Arbeitsschutz
- Beförderungen und Funktionsstellenbesetzungen
- Benennung von Beauftragten (ggf. Datenschutz, Gleichstellung, Sicherheit, ... je nach LPVG)
- Einstellung
- Entlassung / Kündigung
- Fortbildung (Grundsätze / ggf. auch Teilnahme)
- Nebentätigkeit untersagen (Unterschiede in LPVGen!)
- Sonderurlaub (Unterschiede in LPVGen!)
- Teilzeitbeschäftigung versagen (Unterschiede in LPVGen!)
- Verlängerung der Dienstzeit
- Verlängerung der Probezeit
- Versetzung

Ist ein übergeordneter Personalrat beteiligt, fragt dieser i. d. R. beim örtlichen Personalrat nach.

Voraussetzungen für eine gelingende Zusammenarbeit

Die erste wichtige Grundvoraussetzung ist – auf beiden Seiten – die **Kenntnis der rechtlichen Regelungen**.

Darüber hinaus spielt die **Kommunikation** eine herausragende Rolle. Gemeinsam sollte ein regelmäßiger Gesprächsturnus festgelegt werden. Es ist sinnvoll diesen z. B. am Schuljahres- / Konferenzrhythmus auszurichten. Die Unterscheidung von informellen Gesprächen und ordentlichen Sitzungen sollte deutlich erkennbar sein: Auch in „Friedenszeiten“ sollte auf ordentliche gemeinsame Sitzungen unter Einhaltung der gesetzlichen Regularien (Einladung, Tagesordnung, Niederschrift, ggf. beigefügte Einwendungen zur Niederschrift) nicht verzichtet werden.

Ebenso unerlässlich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit ist **Transparenz**: trifft das LPVG keine Festlegung, wer zu Gesprächen einlädt, sollte das klar vereinbart werden. Über alle Maßnahmen, die die Beschäftigten wesentlich berühren (nicht nur bei mitbestimmungspflichtigen Sachverhalten!), sollte von Seiten der Schulleitung rechtzeitig und umfassend informiert werden. Wenn die Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ erfolgt, können Entscheidungen der Schulleitung vom Personalrat besser nachvollzogen und damit auch eher unterstützt werden. Darüber hinaus

können Dienstvereinbarungen Klarheit und Gleichbehandlung in Konfliktfeldern schaffen, z. B. bezüglich Regelungen für Beschäftigte in Teilzeit, Erreichbarkeit des Kollegiums auf elektronischem Wege, Umgang mit Mobbing.

Auch die **Professionalität** aller Beteiligten ist entscheidend für eine gelingende Zusammenarbeit, denn in der Personalratsarbeit ist ein schwieriger Spagat zu meistern: Auf der einen Seite steht das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, auf der anderen Seite geht es schlicht um die unterschiedlichen Interessen der Beschäftigten und des Dienstherrn. In neuen personellen Konstellationen heißt es von beiden Seiten einen Vertrauensvorschuss zu gewähren. Ist eine Situation bereits verfahren, muss dringend auf einen professionellen Umgang miteinander in der jeweiligen Rolle geachtet werden und dazu gehören in Verhandlungen unbedingt der ernsthafte Wille zur Einigung sowie das Neutralitätsgebot und die Friedenspflicht. Auseinandersetzungen um Selbstverständlichkeiten sollten von beiden Seiten dringend vermieden werden. Bei Rechtsunsicherheiten sollte in einem Konflikt rechtzeitig das LPVG und eine juristische Kommentierung zu Rate gezogen werden.

Zusammengefasst:

Rechtssicherheit auf beiden Seiten, gut geregelte **Kommunikation**, größtmögliche **Transparenz**, hohe **Professionalität** und **gegenseitige Wertschätzung** aller Beteiligten sind die wichtigsten Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Personalvertretung und Schulleitung. **Im Sinne aller und mit Auswirkungen auf das gesamte Schulklima!**