

# **Beteiligungsrechte des Personalrats: Mitbestimmung, Mitwirkung, Beratung/Information**

## **1. Wie stark sind wir?**

Diese Frage ist nicht leicht zu beantworten. Ich behaupte: so stark wie wir bereit sind uns einzubringen. Aber: wir können nicht alles durchsetzen, denn konservative Regierungen haben das Personalvertretungsrecht über mehrere Novellierungen hinweg stark zusammengestutzt und die Möglichkeiten der Einwirkung durch die Personalvertretung beinahe bis zur Unkenntlichkeit verwässert. Und dennoch: wenn es uns nicht gäbe, erginge es den Schulen wahrscheinlich wie der VGF, wenn es keine Fahrkartenkontrolleure gäbe: (fast) alle würden schwarz fahren. Sprich: (fast) alle Dienststellenleitungen würden machen, was sie wollen.

Beteiligungsrechte müssen erstritten werden. Ihre Wirkung muss in jedem Einzelfall erkämpft werden. Manchmal stellt sich die erhoffte Wirkung gar nicht ein. Aber irgendetwas tut sich doch. Deshalb: gebt den Mut nicht auf!

## **2. Das Informations- und Beratungsrecht: unser schwächstes Recht (?)**

In monatlichen gemeinschaftlichen Besprechungen, so das HPVG in § 60,4, sollen Dienststellenleitungen alle Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat erörtern. Dazu gehören „alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren“. Über strittige Fragen ist „mit dem ernststen Willen zur Einigung“ zu verhandeln und es sind „Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen“.

An diese Vorschriften sind sowohl SchulleiterInnen wie Personalräte gebunden, denn es handelt sich um ein Gesetz.

Gibt es in der Schule einen Vorgang, der die Beschäftigten nicht wesentlich berührt? Eher nicht. Daraus ist zu schließen, dass über ALLES im Personalrat gesprochen werden kann. Auch wenn der Personalrat sich häufig vielleicht nicht durchsetzen kann, weil kein qualifizierteres Beteiligungsrecht, sondern eben nur ein Informations- und Beratungsrecht besteht, so kann er allein schon dadurch etwas bewegen, dass er das Thema in den Fokus nimmt, Fragen stellt, Veränderungsvorschläge macht. An der Schulleiterin bleibt im Zweifelsfall hängen, dass sie nicht mit dem ernststen Willen zur Einigung verhandelt. Dies kann innerhalb der Schule auch öffentlich gemacht werden, denn außer bei Personalangelegenheiten hat der Personalrat keine Schweigepflicht (§ 68, 1 und 2 HPVG).

Ist demgemäß das Informations- und Beratungsrecht wirklich schwach? Wenn wir stark genug sind, in der Schule ein gemeinsames Wollen zu initiieren und dieses auch gegenüber der Schulleitung zum Ausdruck zu bringen, dann ist es ein starkes Recht.

## **3. Das Mitwirkungsrecht: mittelstark? mittelschwach?**

Es sind nur wenige Angelegenheiten, in denen der Personalrat ein Mitwirkungsrecht hat. So muss die Schulleiterin ihn befassen, wenn sie den Antrag eines/einer Beschäftigten auf Nebentätigkeit ablehnen will. Auch wenn jemand gegen seinen Willen in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden soll, kann er / sie beantragen, dass der Personalrat eine Stellungnahme hierzu abgibt. (§ 78 HPVG) Dasselbe gilt, wenn gegen jemanden aus dem Kreis der Beschäftigten Ersatzansprüche geltend gemacht werden sollen. Auch hier kann der/die Betroffene verlangen, dass der Personalrat sich hierzu äußert. (§ 75 HPVG) Auch bei Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten besteht ein Mitwirkungsrecht, ebenso wie beim Anschluss an öffentliche Informations- und Kommunikationsnetze. (§ 81,2 HPVG) Mitwirkungsrecht besteht bei diversen Bausteinen anlässlich der Einfüh-

zung der neuen Verwaltungssteuerung. Die dazugehörige Aufzählung der Beteiligungstatbestände in § 81,1 HPVG hat bisher immer alle hessischen Schulen berührt, so dass der Hauptpersonalrat beteiligt werden musste. Je mehr Schulen aber unbedingt „selbstständig“ werden wollen, desto mehr werden auch Schulpersonalräte mit diesen Themen zu tun bekommen, und dann kann man eigentlich nur noch sagen: Viel Vergnügen!

Wie funktioniert nun aber das Mitwirkungsrecht? Das Verfahren ist in § 72 HPVG klar und verständlich beschrieben: die Angelegenheit wird zwischen Personalrat und Schulleiterin verhandelt. Lehnt der Personalrat ab, sollte er dies schriftlich tun. Bleibt die Schulleiterin bei ihrem Vorhaben, dann teilt sie dies dem Personalrat schriftlich mit und legt die Angelegenheit sodann dem Hessischen Kultusministerium (HKM) vor (dies geschieht über den Dienstweg unter Einbeziehung des Staatlichen Schulamtes). Das HKM befasst damit den Hauptpersonalrat (HPRLL). Die Angelegenheit wird in der gemeinsamen Sitzung des HPRLL mit dem HKM erörtert. Anschließend entscheidet der HPRLL, ob er sich der Ablehnung des Schulpersonalrats anschließt und ebenfalls ablehnt. Damit sind formalrechtlich alle Möglichkeiten des Personalrats ausgeschöpft. Das HKM kann entscheiden, ob es sich der Position des HPRLL anschließt oder bei der ursprünglich geplanten Maßnahme bleibt.

Haben wir als Personalräte etwas erreicht, z.B. für die Kollegin, die eine Nebentätigkeit machen wollte und dies verweigert bekommen sollte? Im Endergebnis sicher nicht, aber es ist ja nicht gesagt, dass sich auf dem ganzen Weg zu diesem Ergebnis nicht doch noch eine Lösung abzeichnen könnte, die für die Kollegin tragbar ist. Zumal Stufenverfahren (so nennt man das, wenn HPRLL und HKM befasst werden) in Behördenkreisen nicht gerade beliebt sind, denn sie kosten Geld und Arbeit, und ob die Nebentätigkeit der Kollegin X das Kultusministerium wirklich so stark interessiert, dass es sich den Arbeitsaufwand eines Stufenverfahrens leistet, sei dahin gestellt. Wahrscheinlicher ist es, dass irgendwo auf dem Weg dahin, wie schon gesagt, eine Kompromisslösung gefunden wird.

#### **4. Das Mitbestimmungsrecht: unser stärkstes Recht (!) (?)**

Mit dem Mitbestimmungsverfahren läuft es genauso wie mit dem Mitwirkungsverfahren, d.h. nach der Verhandlung zwischen der Schulleiterin und dem Schulpersonalrat erfolgt bei Nichteinigung die Weiterleitung zur Ebene des HKM, wo HPRLL und HKM miteinander verhandeln.

##### **4.1. Mitbestimmung heißt: Verhandlung auf drei Stufen möglich!**

Jedoch: wenn diese sich nicht einigen, dann ist hier noch nicht Schluss (wie beim Mitwirkungsverfahren). Jetzt kann nämlich noch die Einigungsstelle angerufen werden. In der Einigungsstelle sitzen 3 VertreterInnen der Schulbehörde und 3 VertreterInnen der Personalratsseite. Sie wird von einem „neutralen Vorsitzenden“ geleitet. Die Abstimmung kann also 4:3 oder 3:4 ausgehen. Das hängt weitgehend von der Person des neutralen Vorsitzenden ab, der derzeit abwechselnd vom HPRLL und vom HKM bestellt wird. Aber es kann auch sein, dass sich auf dem langen Weg zur Einigungsstelle neue Sachverhalte ergeben haben, so dass die Angelegenheit mit 7 : 0 zur Zufriedenheit aller ausgeht. Denn die Argumente der Personalratsseite sind vielleicht so überzeugend, dass sich auch die Behördenvertreter anschließen. Dass man ein Einigungsstellenverfahren verliert, ist demnach überhaupt nicht gesagt.

Ein Wermutstropfen: Die letzte Gesetzesnovelle aus dem Hause Koch hat den Spruch der Einigungsstelle entwertet. Fast in allen Fällen, in denen diese gesprochen hat, kann die

Schulbehörde anschließend das Kabinett anrufen, um einen personalratsfreundlichen Spruch der Einigungsstelle doch noch zu kippen.

Es wird also Zeit, dass das Personalvertretungsrecht auch einmal wieder zu Gunsten von Personalräten und insbesondere zu Gunsten der von diesen vertretenen Beschäftigten geändert wird!

Dennoch: nicht verzagen! Was für das Mitwirkungsrecht galt, gilt hier verstärkt: nicht immer hat die Schulbehörde Lust, den beschwerlichen Weg des Stufenverfahrens zu gehen. Bei Dingen, die ihr nicht so sehr am Herzen liegen, führt die Tatsache, dass Mitbestimmung besteht (und im Zweifelsfall ein Stufenverfahren droht), letztlich dann doch zur Einigung. Deshalb: Mitbestimmungsrecht wahrnehmen!!

#### **4.2. In welchen Fällen gibt es denn Mitbestimmung?**

Im Hessischen Personalvertretungsgesetz gibt es genau zwei Paragraphen, in denen die Angelegenheiten stehen, in denen der Personalrat Mitbestimmungsrecht hat. Das sind der § 77 (personelle Angelegenheiten) und der § 74 (soziale Angelegenheiten).

Zu den personellen Angelegenheiten gehören Einstellungen, Abordnungen, Versetzungen, Beförderungen, Funktionsstellenbesetzungen, Ablehnungen von Teilzeitanträgen u.v.m.. Das alles sowohl auf Beamte wie auch auf Tarifbeschäftigte bezogen. Bei Tarifbeschäftigten sind auch die Eingruppierung und die Einstufung mitbestimmungspflichtig.

Ich möchte Schulpersonalräten ausdrücklich ermutigen, personelle Maßnahmen, die an der Schule nicht gewollt werden, ruhig auch einmal abzulehnen. Bei der Ablehnung ist der Personalrat allerdings gehalten, die einschränkenden Punkte des § 77,4 HPVG zu beachten. Es empfiehlt sich, bei der Ablehnungsbegründung darzulegen, auf welchen der drei Tatbestände aus 77,4 sich der Personalrat bezieht und dies auch inhaltlich auszuführen. Im Zweifel sind Mitglieder der GEW oder des GPRL bereit, bei Ablehnungsbegründungen Hilfestellung zu leisten.

Zuständigkeitshalber nimmt die Mitbestimmungsrechte bei stellvertretenden Schulleitern der Gesamtpersonalrat wahr. Das Mitbestimmungsrecht bei Schulleitern wurde – ebenfalls von der Koch-Regierung – vor einigen Jahren ganz aus der Mitbestimmung herausgenommen.

Zu den sozialen Angelegenheiten gehört im § 74 HPVG ein Strauß von Gestaltungsrechten im Schulleben. Allerdings besteht kein Mitbestimmungsrecht bei individuellen Ansprüchen, sondern lediglich bei der Festlegung von Rahmenbedingungen und Festlegungen für Gruppen von Beschäftigten. Als Beispiel sei hier besonders das Mitbestimmungsrecht „bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs“ herausgehoben. Ich glaube, dass vieles an Schulen anders laufen würde, wenn dieses Mitbestimmungsrecht öfter von Personalräten eingefordert würde. Aber auch die „Gestaltung der Arbeitsplätze“, „Maßnahmen zur Gesundheitsförderung“, „Grundsätze der Fortbildung“, „Einführung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen“ u.v.m. sind der Mitbestimmung unterworfen.

#### **4.3. Wie läuft das Mitbestimmungsverfahren auf der Schulebene ab?**

In einer Verfügung des Staatlichen Schulamts (s. Anlage) wird dies sehr verständlich beschrieben. Daraus ist zu entnehmen, dass es nicht den Vorstellungen des Gesetzgebers entspricht, wenn die Schulleiterin dem PR einen Zettel ins Fach legt, auf dem sie darüber informiert, dass z.B. jemand eingestellt werden soll und gleichzeitig deutlich macht, dass damit die 14-Tage-Zustimmungsfrist bereits zu laufen begonnen hat. Man lese demgegenüber die Verfügung!!

#### **4.4. Und das Initiativrecht!**

Genauso, wie die Schulleiterin mit Anliegen auf den PR zukommen kann, kann dies der PR umgekehrt auch tun. Dieses Verfahren nennt man „Initiativrecht“. Der PR hat sich zusammen mit dem Kollegium Gedanken darüber gemacht, wie es mit der schulischen Fortbildung weitergehen soll. Er hat dazu ein Konzept erarbeitet, in dem z.B. steht, wie die Fortbildungsplanung erfolgen soll und wie das Geld aus dem Fortbildungsetat verteilt werden soll.

Diesen Vorschlag unterbreitet er nun der Schulleiterin schriftlich mit Begründung und setzt die Angelegenheit zwecks Erörterung auf die nächste Tagesordnung. Nach der Erörterung hat die Schulleiterin 4 Wochen Zeit, um den Vorschlag des Personalrats zu prüfen und ihn entweder abzulehnen oder ihm zuzustimmen. Reagiert sie gar nicht, ist dem Vorschlag zugestimmt ("Fiktionswirkung"). Lehnt sie ab, kann nunmehr der Personalrat die nächste Ebene anrufen. Auf dem Dienstweg legt er die Angelegenheit dem HKM vor, das diese nun mit dem HPRL verhandeln muss. (Es empfiehlt sich, dem HPRL eine Kopie dieses Vorgangs zu schicken, damit nicht „versehentlich“ auf dem Dienstweg etwas verloren geht.)

Die Verhandlung zwischen HPRL und HKM läuft dann genauso wie vorher beschrieben. Einigen diese sich auch nicht, ist es auch hier möglich, die Einigungsstelle anzurufen, ggf. mit späterem Kabinettsentscheid.

Zu bedenken ist aber auch hier, dass auf der HKM-Ebene selten Lust verspürt wird, sich um soziale Verhältnisse an einer Einzelschule zu kümmern und Streitigkeiten, die dort zwischen Personalräten und Schulleitungen nicht beigelegt wurden, zu entscheiden. Eher werden Anträge von Personalräten, die die HKM-Stufe erreichen, zurückgereicht mit der Aufforderung, sich vor Ort zu einigen.

Das bedeutet also, dass das Initiativrecht ein Mittel ist, Einigung in sozialen Angelegenheiten herbeizuführen, in jedem Fall aber eine verbindliche Antwort der Schulleiterin quasi zu erzwingen. Es eignet sich damit in allen Fällen, in denen

- Personalräte konkrete Vorstellungen davon haben, wie etwas an ihrer Schule zu regeln ist
- Schulleitungen üblicherweise nur verschwommen Antwort geben und schon gar nicht einen Missstand in Angriff nehmen.

Durch das formal vorgeschriebene Verfahren entsteht ein zeitlicher Druck und eine Verpflichtung zur Antwort. Durch die drohende Gefahr des Stufenverfahrens entsteht die Notwendigkeit, die Vorschläge des Personalrats zu verhandeln und sich letztlich zu einigen.

Marianne Friemelt