

Das Problem

- Versetzungen* »Kollege A. ist versetzt worden. »Einer musste es ja sein ...«, hat man ihm gesagt. Er wollte eigentlich gar nicht, aber ... sogar der Personalrat hat der Versetzung zugestimmt. Zu spät erfährt er, dass der zuständige Personalrat nicht wusste und auch nicht ahnen konnte, dass Kollege A. gar nicht versetzt werden wollte.«
- Verbeamtung* »Kollegin C. soll auf Lebenszeit verbeamtet werden. Der Schulaufsichtsbeamte war mit den vorgezeigten Unterrichtsstunden nicht einverstanden. Die Probezeit soll verlängert werden. Kollegin C. informiert sich beim Personalrat über die Einspruchsmöglichkeiten.«
- Beurlaubung* »Kollegin D. kehrt aus dem Mutterschaftsurlaub in den Schuldienst zurück. Kurzfristig erfährt sie, dass sie nicht mehr auf ihre alte Stelle kommt, sondern versetzt wird. Sie wendet sich an den Personalrat.«

Die Rechtslage im Überblick

*Vertretung der Interessen
aller Beschäftigten*

Der Personalrat ist im Bereich des öffentlichen Dienstes die dem Betriebsrat entsprechende, auf fünf Jahre gewählte Interessensvertretung der Beschäftigten. Der Gesetzgeber war der Auffassung, dass wegen der besonderen Aufgabenstellung des öffentlichen Dienstes ein gesondertes Personalvertretungsrecht erforderlich sei (in Bayern gilt das Bayerische Personalvertretungsgesetz – BayPVG), das allerdings weit weniger Mitbestimmung zulässt als das Betriebsverfassungsgesetz (z. B. gültig für Privatschulen). In Bayern gibt es nach Schularten getrennte Personalräte; diese sind den jeweiligen Dienststellen zugeordnet.

Dienststelle und Personalrat

*Verpflichtung
zur vertrauensvollen
Zusammenarbeit*

Das Gesetz verpflichtet Dienststelle und Personalrat, »zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge« vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Schon die Reihung drückt hier den Schwerpunkt für die Personalratsarbeit aus. Erst kommt das »Wohl der Beschäftigten«, dann die »Erfüllung der dienstlichen Aufgaben«.

Dienststelle und Personalrat wirken mit den »in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen ... zusammen«. Dies ist kein unverbindlicher Programmsatz, sondern zwingendes, unmittelbar geltendes Recht. Die ausdrückliche Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit darf nicht die Pflicht der Personalräte beeinträchtigen, auf der Grundlage des Gesetzes die Interessen aller Beschäftigten gegenüber den LeiterInnen der Dienststellen zu vertreten. Die Dienststelle trägt auch die Kosten für die Arbeitsmittel, z. B. Kommentar zum BayPVG und andere Publikationen, die der Personalrat benötigt, um seinen Aufgaben nachkommen zu können.

Zuständigkeit

Die allgemeine Zuständigkeit des Personalrats richtet sich danach, welche Dienststelle zur Entscheidung der beteiligungspflichtigen Angelegenheit befugt ist (Art. 80 BayPVG). Gymnasien, Realschulen und berufliche Schulen, die jeweils selbständige Dienststellen (Art. 6) sind, haben ihren eigenen (örtlichen) Personalrat. Der Personalrat für Grund- und Hauptschulen wird auf Schulamtsebene, der für Förderschulen auf der Ebene der Regierung gebildet. Entsprechend den Verwaltungszuständigkeiten für die staatlichen Schulen bestehen für Grund- und Hauptschulen sowie für Berufsschulen daneben als Stufenvertretungen bei den Regierungen eigene Gruppen in den Bezirkspersonalräten und

beim Kultusministerium für alle Schularten jeweils eigene Gruppen im Hauptpersonalrat.

Personalrat

Allgemeine Grundsätze

In Ausübung ihrer Rechte und Pflichten haben Dienststelle und Personalrat darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung sowie wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Das Gesetz verpflichtet den Leiter bzw. die Leiterin der Dienststelle zu regelmäßigem Meinungsaustausch mit dem Personalrat (Monatsgespräche) und zur rechtzeitigen und umfassenden Information.

der Personalrat hat darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden

Recht auf rechtzeitige und umfassende Information

Arten der Beteiligung des Personalrats

Das Personalvertretungsgesetz kennt zwei Arten der Beteiligung des Personalrats, für die ein mehrstufiges Verfahren vorgesehen ist: Mitbestimmung und Mitwirkung.

Mitbestimmung heißt, dass die Dienststelle eine Maßnahme erst dann rechtswirksam durchführen kann, wenn der zuständige Personalrat seine Zustimmung erteilt hat.

Mitwirkung ist eine wesentlich schwächere Form der Beteiligung. Hier weist der Gesetzgeber dem Personalrat lediglich ein Mitspracherecht zu, ohne die Durchführung der Maßnahme von der Zustimmung des Personalrats abhängig zu machen.

Bei Nichteinigung im Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsverfahren kann die Angelegenheit vom Dienststellenleiter oder dem Personalrat der übergeordneten Dienststelle vorgelegt werden mit der Folge, dass dadurch die dort bestehende Stufenvertretung zuständig wird.

Wird auch dort keine Einigung erzielt, kann in Mitbestimmungsangelegenheiten die Einigungsstelle angerufen werden. In Mitbestimmungsangelegenheiten der Beamten kann sie allerdings lediglich eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde abgeben, während sie in den anderen Fällen abschließend entscheidet.

Initiativrecht

In allen Angelegenheiten, in denen der Personalrat mitbestimmt, gibt ihm das Gesetz ein Initiativrecht, d. h. er kann in wichtigen Fragen eine Entscheidung der Dienststelle beschleunigen oder erzwingen. Außerdem kann er Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, beantragen.

in Mitbestimmungsfragen kann der Personalrat eine Entscheidung auch erzwingen

Zu Anträgen und Vorschlägen des Personalrats muss die DienststellenleiterIn innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. Die Ablehnung eines Antrags ist schriftlich zu begründen.

Personalversammlungen

Mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr muss der Personalrat die Beschäftigten zu einer Personalversammlung zusammenrufen. Hier muss er einen Rechenschaftsbericht erstatten. Die Beschäftigten haben das Recht zur Diskussion dieses Berichtes und zur Beschlussfassung über Empfehlungen an den Personalrat.

besuchen Sie die Personalversammlungen

Neben diesen ordentlichen Personalversammlungen kann der Personalrat bei Bedarf eine außerordentliche Personalversammlung einberufen; auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten und auf Wunsch der LeiterIn der Dienststelle muss er sie einberufen.

Die DienststellenleiterIn kann an Personalversammlungen teilnehmen. An solchen, die auf ihren eigenen Wunsch einberufen werden oder zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist, muss sie teilnehmen.

Personalrat oder Personalversammlung können beschließen, dass je ein Beauftragter der an der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilnimmt.

Ordentliche Personalversammlungen und solche, die auf Wunsch der DienststellenleiterIn einberufen werden, finden während der Arbeitszeit statt.

Tipps für die Praxis

Um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen vertreten zu können, muss der Personalrat sie auch im Einzelfall kennen. Dazu ist möglichst enger Kontakt zwischen KollegInnen und Personalrat nötig.

Deshalb der Tipp: Laden Sie – soweit Ihre Schule keinen eigenen örtlichen Personalrat hat – den Personalrat (oder Mitglieder davon) mal zu einer Konferenz ein, auf der allgemeine oder spezielle Fragen der Personalvertretung diskutiert werden! Besuchen Sie die Personalversammlungen!

*Informieren Sie die
Personalräte*

Informieren Sie den Personalrat über jede Maßnahme, die die Dienststelle mit Ihnen plant und mit der Sie nicht voll einverstanden sind!

Wenden Sie sich bei Problemen mit der Schulleitung an den Personalrat!

Wenn Sie sich an den Bezirks- oder Hauptpersonalrat wenden wollen, wird Ihnen Ihr örtlicher Personalrat dabei behilflich sein.

Was die GEW dazu meint

*GEW-Personalratsmitglieder
fordern die rechtzeitige und
umfassende Information und
die vertrauensvolle
Zusammenarbeit ein:
streitbar, kompetent und
sachbezogen*

In der Praxis entsteht manchmal der Eindruck, dass nicht alle DienststellenleiterInnen an einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Personalräten interessiert sind. Unverständliche Erlasse und Verfügungen mit restriktiven Anweisungen behindern die Arbeit nicht unerheblich. Erlasse zugunsten von KollegInnen werden oftmals vor Ort nicht angewendet. Bisher ist es der GEW und den ihr angehörenden Mitgliedern in den Personalräten durch eine stetige sach- und rechtsbezogene Arbeit gelungen, immer wieder erfolgreich die Interessen der LehrerInnen zu vertreten.

*GEW-Personalratsmitglieder
wenden das PVG
in vollem Umfang zum
Nutzen der Beschäftigten an*

Dem Personalrat stehen – wenn auch stark eingeschränkte – Rechte zur Mitbestimmung zu. Er kann diese Rechte aber nur nutzen, wenn er in ständigem Kontakt zu den Beschäftigten steht. GEW-Personalratsmitglieder haben in örtlichen und überörtlichen Arbeitskreisen unmittelbar Kontakt zu den Problemen der KollegInnen. Ständige umfassende Informationen und Schulung der GEW-Personalratsmitglieder sorgen dafür, dass sie das Personalvertretungsgesetz in vollem Umfang zum Nutzen der Beschäftigten anwenden können.

von Hans Schuster

Quelle:

Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl, S. 349, BayRS 2035-1-F), zuletzt geändert durch § 7 des Gesetzes vom 5. August 2010 (GVBl, S. 410)