



Personalratsrechte durchsetzen

Klagerecht „bei groben Verstößen“ gegen das Gesetz

Welcher Personalrat kann nicht davon berichten, dass seine Rechte nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) im Einzelfall oder wiederholt missachtet werden? Die Reaktion ist oft Resignation, sich fügen in scheinbar unabänderliche Machtverhältnisse...

Der konkrete Fall: Nach § 33 und § 60 Abs. 4 Satz 5 HPVG haben „Beauftragte der im Personalrat der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften“ das Recht auf Teilnahme an allen Sitzungen des Personalrats und an den Monatsgesprächen. Diese Gewerkschaftsbeauftragten müssen nicht Beschäftigte der Dienststelle sein, jedoch von der jeweiligen Gewerkschaft beauftragt sein. An einer Schule in Wiesbaden versuchte die Schulleitung, die Teilnahme einer vom GEW-Kreisvorstand im Einvernehmen mit dem Personalrat der Schule beauftragten Gewerkschaftsbeauftragten zu verhindern und diese von der Sitzung auszuschließen. Was tun? Lieber nicht so genau hinschauen? Die GEW schaute hin und richtete an die betroffene Schulleitung folgendes Schreiben:

„Der Kreisverband der GEW hat in seiner Sitzung am (...) beschlossen, die Einleitung eines Verfahrens nach § 111 HPVG prüfen und ggf. durchführen zu lassen. Nach rechtlicher Prüfung und insbesondere im Hinblick auf die Vorfälle des versuchten Ausschlusses der Gewerkschaftsbeauftragten durch Sie am (...) zeigen wir Ihnen die Klage an und bieten Ihnen abschließend die Möglichkeit der Stellungnahme bis zum (...). Eine eventuelle Stellungnahme senden Sie bitte fristwährend an (...).“

Deutscher Personalrätepreis 2017

Der Deutsche Personalrätepreis ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“ und wird gemeinsam vom Bund-Verlag Frankfurt und der HUK-COBURG verliehen.

Ausgezeichnet werden Personalräte, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, deren Arbeitsumfeld oder die sozialen Rahmenbedingungen verbessern.

• *Bewerbungen für den Deutschen Personalrätepreis 2017 können noch bis zum 31. Mai 2017 unter www.dprp.de eingereicht werden.*

Da auf dieses Schreiben keine Stellungnahme erfolgte, wurde die Klage eingeleitet. Grundlage ist § 111 Abs. 2 HPVG, der folgenden Wortlaut hat:

„Der Personalrat oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Dienststellenleiters gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Verwaltungsgericht beantragen, dem Dienststellenleiter zur Sicherung der Rechte nach diesem Gesetz aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen.“

Für eine solche Klage müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Es muss ein grober Verstoß gegen das HPVG vorliegen, der auch nicht durch eine „Erinnerung“ der Dienststellenleitung geheilt wird. Dabei kommt es nicht darauf an, wie „wertig“ das jeweilige Recht des Personalrats ist, ob es „nur“ um ein Informationsrecht oder ob es um ein Mitbestimmungsrecht geht. Entscheidend ist allein der grobe Verstoß gegen die Norm.

- Der gerichtliche Antrag muss auf die Änderung des zukünftigen Verhaltens der Dienststellenleitung zielen. Sinn und Zweck ist also nicht in erster Linie die Bewertung vergangenen Verhaltens, sondern die Änderung dieses Verhaltens in der Zukunft.

- Damit die Gewerkschaft eine Klage einreichen kann, muss sie „in der Dienststelle vertreten“ sein. Das ist dann der Fall, wenn – in unserem Fall – mindestens ein GEW-Mitglied an der Schule beschäftigt ist. Klageberechtigt ist aber auch der Schulpersonalrat selbst.

Auch bei der Frage, ob eine solche Klage sinnvoll ist, sind verschiedene Voraussetzungen zu beachten:

- Alle innerhalb einer Dienststelle bzw. Schule etablierten Mechanismen des gemeinsamen Miteinanders funktionieren nicht und alle Beteiligungsgremien vom Personalrat über die Gesamtkonferenz bis zur Schulkonferenz sind faktisch durch die Schulleitung ausgeschaltet.

- Die Anzeige der Missstände durch Lehrkräfte, Eltern und den Personalrat bei der Schulaufsicht führte nicht zum

Erfolg, weil diese nicht oder nur verspätet gehandelt hat.

- Und schließlich muss die Gefahr einer Wiederholung vorliegen. Wenn die Schulleitung einen Fehler einräumte, versuchte, diesen zu heilen, oder erklärte, in Zukunft die Personalratsrechte zu beachten, wird das Verwaltungsgericht kein „Rechtsschutzinteresse“ erkennen.

Was soll mit einer solchen Klage nach § 111 Abs. 2 HPVG erreicht werden? Zunächst einmal geht es darum, Öffentlichkeit herzustellen, wenn auch nur im Verfahren und abschließend im Gerichtssaal. Gleichzeitig soll deutlich werden, dass grobe Verstöße einer Schulleitung nicht ohne Ahndung bleiben. Dies kann auch das Kollegium ermutigen, sich die Rechte, die es nach dem Schulgesetz hat, zurückzuerobieren. Und schlussendlich geht es darum, Handlungsänderungen zu erzwingen.

Deshalb beantragte die GEW in dem konkreten Fall in der Klageschrift, der Schulleitung als Dienststellenleitung nach dem HPVG

„bei Vermeidung eines Ordnungsgeldes bis zu 250.000,00 EUR für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu untersagen, in gemeinschaftlichen Besprechungen im Sinne des § 60 Abs. 4 Satz 1 HPVG einen von der Antragstellerin nach § 60 Abs. 4 Satz 5 HPVG Beauftragten [d.h. den Gewerkschaftsbeauftragten der GEW] von der Erörterung von Gegenständen auszuschließen oder eine solche gemeinschaftliche Besprechung wegen dessen Teilnahme abzubrechen.“

Im zweiten Schritt geht es darum, auch die Dienstaufsicht dafür zu gewinnen, der Schulleitung ein rechtskonformes Verhalten abzufordern und für dessen Einhaltung zu sorgen. Das eigentliche Ziel ist es aber natürlich, die schulinternen Mechanismen des gemeinsamen Miteinanders wieder zu ermöglichen. Hierfür ist es aber manchmal nötig, mit Hilfe Dritter (der Gewerkschaft und ggf. sogar des Verwaltungsgerichts) Grundlagen für ein Handeln „auf Augenhöhe“ wiederherzustellen.

Manon Tuckfeld

Die Autorin ist ehrenamtliche Rechtsberaterin der GEW im Kreisverband Wiesbaden-Rheingau.