

PERSONALRAT: AUFGABEN

Grundlage für die Tätigkeit des Personalrates als gesetzliche Interessenvertretung ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), in dem neben den konkreten Beteiligungsrechten auch die allgemeinen Aufgaben des Personalrates sowie seine Wahl geregelt sind.

Der Personalrat wird durch die Wahl der Beschäftigten legitimiert, deren Anliegen und Interessen auf kollektiver Ebene gegenüber der Dienststellenleitung wahrzunehmen. Er ist Repräsentant der Gesamtheit der Beschäftigten. Daraus folgt die Aufgabe, die Beteiligung der Beschäftigten an der Regelung des Dienstes und der Dienst- und Arbeitsverhältnisse zu verwirklichen und die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Dem Personalrat und der Dienststellenleitung werden dabei für die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung durch das Gebot der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ nach § 2 Absatz 1 LPVG enge Vorgaben gemacht. Aus dieser Kooperationsmaxime folgt der Dialog als Konzeption der dienststelleninternen Konfliktlösung. Jeder Personalrat regelt die Wahrnehmung seiner Aufgaben unabhängig und selbständig, ohne dabei Weisungen oder der Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung zu unterliegen.

Grundaufgabe des Personalrates ist, die Gleichbehandlung der Dienststellenangehörigen zu überwachen (§ 62 LPVG). Jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Rasse oder ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes oder ihrer sexuellen Identität hat zu unterbleiben.

Rechte und Pflichten des Personalrates

- **Initiativrecht:** Dem Personalrat wird ein Initiativrecht eingeräumt, damit er Maßnahmen, die den Beschäftigten, der Dienststelle oder der Förderung des Gemeinwohls (neu seit der Reform 2011) dienen, beantragen kann. Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen dienen natürlich auch einer Verbesserung des Arbeitsergebnisses (in Schule des Bildungsauftrages) und damit auch dem Gemeinwohl.
- **Überwachung:** Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrates gehört ebenso die Überwachung der Durchführung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Rechte (§ 64 Nr. 2 LPVG).
- **Beschwerde:** Der Personalrat hat Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf ihre Erledigung hinzuwirken (§ 64 Nr.5 LPVG).
- **Förderung schwerbehinderter Menschen:** Die Förderung der Eingliederung und der beruflichen Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger Schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, gehört zum allgemeinen Aufgabenkanon des Personalrates (§ 64 Nr. 4 LPVG).
- **>> Gleichberechtigung:** Die Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört zum Aufgabenspektrum des Personalrates (§ 64 Nr. 10 LPVG).
- **Integration:** Die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten hat der Personalrat nach § 64 Nr. 8 LPVG zu fördern.
- **Informationsrechte:** Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Personalrat nach § 68 Absatz 2 LPVG rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Rechtzeitig ist die Unterrichtung dann, wenn dem Personalrat die Möglichkeit zu einer umfassenden Meinungsbildung im Gremium bleibt.
- **Durchsetzungsrechte:** Die weitestgehende Möglichkeit der Durchsetzung von Beschäftigteninteressen besteht dort, wo das Gesetz die Mitbestimmung vorsieht. Mitbestimmung heißt, dass die Dienststelle eine Maßnahme erst dann rechtswirksam durchführen kann, wenn der Personalrat seine Zustimmung erteilt hat.

Das neue LPVG trägt in vielen Bereichen die deutliche Handschrift der Gewerkschaften. Das Mitbestimmungsniveau wurde nicht nur weitestgehend auf den Zustand vor der schwarz-gelben Novelle zurückgeführt, sondern das Gesetz enthält darüber hinaus mitbestimmungspolitische Innovationen, die vor allem eine frühere und umfassendere Information und Beteiligung von Personalräten zur Folge haben. Es gibt als eine der modernsten Regelungen in einem Personalvertretungsgesetz wie im Betriebsverfassungsgesetz nun die Möglichkeit der Bildung von Wirtschaftsausschüssen.

Stand: Dezember 2012