

FAQs - Schulische Personalräte

Fragen zum Personalvertretungsrecht und dessen Anwendung in der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) durch Schulleitungen und Personalräte an Schulen

FRAGEN:

I. Allgemeines zu Inhalten der Personalratsarbeit

1. Was sind Personalratsaufgaben?

2. Wofür sind die schulischen Personalräte einerseits bzw. ist der Gesamtpersonalrat der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) andererseits zuständig?

3. Wie ist die Arbeit der schulischen Personalräte von der allgemeinen pädagogischen Arbeit abzugrenzen?

II. Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle

4. Was bedeutet der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit?

III. Mitbestimmungstatbestände und Beteiligungsrechte

5. Wann bestimmt der schulische Personalrat mit?

6. Wie läuft das Verfahren der Mitbestimmung ab?

7. Wie verlaufen Schlichtung und Einigung?

8. Was ist der Unterschied zwischen Mitbestimmung (§ 87 HmbPersVG) und eingeschränkter Mitbestimmung (§ 88 HmbPersVG)?

9. Bestimmt der Personalrat im Beurteilungsverfahren mit?

10. Nimmt der Schulpersonalrat an Prüfungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen an Schulen teil?

11. Wie bestimmt der Personalrat bei Einstellungen mit?
12. Wie ist die Mitbestimmung bei Einstellung und Beschäftigung von Honorarkräften geregelt?
13. Ist der Personalrat bei der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeitnehmer) mitbestimmungspflichtig?
14. Inwieweit ist der Personalrat für die Stundenverteilung zuständig und welche Rechte hat er bei der zeitlichen Terminierung von Konferenzen und Veranstaltungen der Schule?
15. Hat der Personalrat ein Informationsrecht bezüglich der Bilanzierung der Wochenarbeitszeit im IT-Verfahren Kapazitäts- und Strukturplanung (KSP)?
16. Welche Informationsrechte hat der Personalrat bezogen auf das IT-Verfahren PersonalPlanungsSystem (PPS)?
17. Hat der Personalrat einen Anspruch auf Einsichtnahme in den Bericht der Schulinspektion?
18. Welche Beteiligungsrechte hat der Personalrat bei Fragen der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie Neu-, Um- und Erweiterungsbauten?
19. Wie ist der Personalrat am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) beteiligt?
20. Bestimmt der Personalrat bei der Verlängerung der Probezeit von Beamtinnen und Beamten mit?
21. Bestimmt der Personalrat bei einer Faktoren Änderung der LAZ mit?
22. Bestimmt der Personalrat bei Ausschreibungstexten für zu besetzende Stellen mit?
23. Kann auf die Ausschreibung von Stellen verzichtet werden und ist hierfür die Zustimmung des Personalrates notwendig?
24. Sind schulinterne Fortbildungen mitbestimmungspflichtig?

IV. Organisation des Personalrates

25. Dürfen Personalratsmitglieder an Mitbestimmungsverfahren, die sie selber in ihren Rechten oder Interessen berühren, mitwirken?
26. Wer ersetzt ein Personalratsmitglied, das auf Grund seiner Befangenheit nicht an einer Sitzung teilnehmen darf und welche Rolle haben Ersatzmitglieder im Gefüge des Personalrats wahrzunehmen?

27. Was passiert, wenn kein Ersatzmitglied zur Verfügung steht?
28. Für welche Aufgaben ist dem Personalrat Dienstbefreiung zu erteilen?
29. Darf der Personalrat während der Unterrichtszeit tagen?
30. Wie wirkt sich die Abwesenheit von Personalratsmitgliedern aus?
31. Wie häufig haben die Sprechstunden stattzufinden?
32. Übernimmt der Personalrat die Aufgaben des früheren Vertrauensausschusses?
33. Was passiert, wenn ein einzelnes PR-Mitglied sein Amt niederlegt (Rücktritt)?
34. Was passiert, wenn der gesamte Personalrat seinen Rücktritt erklärt?

V. Personalversammlung

35. Was ist eine Personalversammlung und wie viele Personalversammlungen gibt es im Jahr?
36. Ist für weitere Personalversammlungen Dienstbefreiung zu erteilen?
37. Wer darf an den Personalversammlungen teilnehmen?

VI. Ausstattung / Geschäftsbedarf des Personalrates

38. Ist dem Personalrat ein Raum zur alleinigen Nutzung zu überlassen? Wer darf über Schlüssel für den Raum verfügen?
39. Welche Kosten trägt die Dienststelle für die Ausstattung des Personalratsraumes?
40. Wie erhält die Schule Mittel für die PR-Arbeit zugeteilt?
41. Verfügt der Personalrat eigenständig über die zugeteilten Mittel?

VII. Entlastung für die Personalratsarbeit

42. Welche Ressourcen bestehen für die Personalratsarbeit?

VIII. Fortbildung der Personalratsmitglieder

43. Welche Arten der Personalratsfortbildung gibt es?

44. Unter welchen Voraussetzungen spricht man von notwendiger Fortbildung - und welche Konsequenzen ergeben sich hieraus?

45. Unter welchen Voraussetzungen spricht man von nützlicher Fortbildung - und welche Konsequenzen ergeben sich hieraus?

46. Haben auch Ersatzmitglieder des Personalrates einen Schulungsanspruch?

ANTWORTEN

I. Allgemeines zu Inhalten der Personalratsarbeit

1. Was sind Personalratsaufgaben?

Die Aufgaben der schulischen Personalräte umfassen die gesetzlichen Beteiligungsrechte und -pflichten der §§ 76 ff. - insbesondere der §§ 87 und 88 - des HmbPersVG. Der Personalrat kann nach § 78 Absatz 1 HmbPersVG u.a. Maßnahmen beantragen, darauf hinwirken, dass die zugunsten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden. Ferner ist es seine Aufgabe, Beschwerden und Anregungen von Angehörigen des öffentlichen Dienstes entgegenzunehmen, die berufliche Entwicklung Schwerbehinderter sowie die Eingliederung und berufliche Entwicklung sonstiger schutzbedürftiger Personen, insbesondere älterer Arbeitnehmer zu fördern. Darüber hinaus fällt es auch in den Zuständigkeitsbereich des Personalrates, die Eingliederung ausländischer Angehöriger des öffentlichen Dienstes in die Dienststelle zu fördern.

Daneben gehören Tätigkeiten wie die Einberufung der Personalversammlung, § 55 HmbPersVG, oder die Durchführung von Sprechstunden als Beratungsangebot, § 46 HmbPersVG, zum Aufgabenkreis. Die schulische Personalratsarbeit bezieht sich immer auf „die Angelegenheiten der Dienststelle“, § 7 HmbPersVG, also die konkreten personellen und sozialen Belange der jeweiligen Schule. Tätigkeiten außerhalb dieses Kreises, wie z.B. Vernetzungstreffen mit anderen schulischen Personalräten oder außerschulischen Gremien, fallen nicht in den Aufgabenbereich. Darüber hinaus ergeben sich weitere Aufgabenfelder des Personalrates aus den Regelungen des § 76 HmbPersVG, hier ist insbesondere die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften zu beachten.

2. Wofür sind die schulischen Personalräte einerseits bzw. ist der Gesamtpersonalrat der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) andererseits zuständig?

Der Zuständigkeitsbereich der schulischen Personalräte umfasst „die Angelegenheiten der Dienststelle“, § 7 HmbPersVG, also die konkreten personellen und sozialen Themen der einzelnen Schule. Schulübergreifende, grundsätzliche Themen fallen nicht hierunter. Für sie besteht die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates der BSB, § 59 Abs. 4 HmbPersVG bzw. anderer übergeordneter Gremien wie den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände, § 93 HmbPersVG.

Dienstvereinbarungen des Gesamtpersonalrats mit der BSB binden auch die Personalräte an den Schulen. Ausnahmefälle können sich ergeben, wenn ein spezifischer schulischer Regelungsanlass besteht, der noch nicht durch bestehende übergeordnete Vereinbarungen abgedeckt ist oder diese eine entsprechende Öffnungsklausel enthalten. In derartigen Konstellationen, kann es sinnvoll sein eine Dienstvereinbarung mit dem jeweiligen schulischen Personalrat abzuschließen. Vor dem Abschluss einer Dienstvereinbarung auf schulischer Ebene steht Ihnen das Personalrechtsreferat gerne beratend zur Verfügung.

Neben Dienstvereinbarungen des Gesamtpersonalrats binden auch andere übergeordnete, Richtlinien, wie z.B. die Vorgaben zum Beurteilungswesen, die Dienststelle und die schulischen Personalräte.

Die wichtigsten gültigen Dienstvereinbarungen finden Sie im Share Point der BSB unter A-Z / D. Weitere Informationen können durch die Mitglieder der schulischen Personalräte auch auf der Seite des Gesamtpersonalrats gewonnen werden.

3. Wie ist die Arbeit der schulischen Personalräte von der allgemeinen pädagogischen Arbeit abzugrenzen?

Die Arbeit der schulischen Personalräte kann sich vereinzelt mit der allgemeinen dienstlichen Tätigkeit überschneiden. Soweit Personalratsmitglieder in ihrer Funktion als Beschäftigte der Dienststelle, z.B. als Lehrkraft an einer Lehrerkonferenz, teilnehmen, tritt die Eigenschaft als Personalratsmitglied zurück. Die Tätigkeit ist dann dienstlich veranlasst mit der Folge, dass aufgewendete Zeiten nicht als Personalratsarbeit berücksichtigt werden können.

II. Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle

4. Was bedeutet der Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit?

Der Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Personalrat und Dienststelle zum Wohl der Angehörigen des öffentlichen Dienstes

und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben ist in § 2 Abs. 1 HmbPersVG allgemein geregelt. Zentrale Bestandteile der vertrauensvollen Zusammenarbeit sind der Informationsaustausch (§ 78 Abs.2 HmbPersVG), das Dienststellengespräch (§76 Abs. 2 HmbPersVG), sowie die Wahrung der Schweigepflicht (§9 HmbPersVG). Bezüglich des Dienststellengesprächs ist es zu empfehlen, dass zu behandelnde Themen im Vorwege bekannt gegeben werden. Es sollte auch ein Protokoll über das Monatsgespräch geführt werden. Wer für die Protokollführung zuständig ist, sollte im Vorwege mit dem Personalrat geklärt werden. Der Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit bedeutet, dass Dienststelle und Personalvertretung Konflikte, die aus ihren spezifischen, nicht immer deckungsgleichen Interessen und den unterschiedlichen Funktionen herrühren können, kooperativ und durch kontinuierlichen Dialog beilegen sollen. Er verpflichtet beide Seiten zur gegenseitigen Offenheit und dazu, zunächst den Versuch zu unternehmen, Probleme gemeinsam zu bewältigen. Die Dienststellenleitung ist dabei für die innere Organisation der Dienststelle zuständig, dem Personalrat obliegt die Personalvertretung im gesetzlich vorgesehenen Rahmen. Die Rechte des Personalrats bestehen immer im Zusammenhang mit seinen konkreten Aufgaben und beziehen sich darauf, was zu deren Erfüllung erforderlich ist.

III. Mitbestimmungstatbestände

5. Wann bestimmt der schulische Personalrat mit?

Die Mitbestimmung ist die stärkste Form der Beteiligung der Personalräte. Sie besteht neben weiteren Beteiligungsrechten wie Mitwirkung, Initiativrecht, Anhörung, dem Abschluss von Dienstvereinbarungen für den Bereich der Schule (s. dazu auch Frage 2) sowie Beratungs- und Unterrichtsrechten. Die wesentlichen Mitbestimmungstatbestände sind in §§ 87, 88 HmbPersVG aufgelistet. Die in diesen Auflistungen genannten Maßnahmen sind abschließend geregelt. Darüber hinaus können aber auch weitere Maßnahmen der Dienststellenleitung der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen (Maßnahmen von ähnlichem Gewicht, § 80 Abs. 3 HmbPersVG). Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung, bedarf sie - von vorläufigen Regelungen abgesehen (s. dazu Frage 6) - der vorherigen Zustimmung des Personalrates. Soweit das Mitbestimmungsverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt wird, ist eine dennoch getroffene Maßnahme rechtswidrig und anfechtbar.

6. Wie läuft das Verfahren der Mitbestimmung ab?

Das Verfahren der Mitbestimmung ist in §§ 80 ff. HmbPersVG geregelt.

Das Mitbestimmungsverfahren wird von der Dienststelle (§ 80 Abs. 6 HmbPersVG) oder dem Personalrat (§ 80 Abs. 7 HmbPersVG) eingeleitet werden. Praktisch überwiegt der erstgenannte Fall, in dem die Dienststelle den Personalrat umfassend über

die beabsichtigte Maßnahme und die diese Maßnahme vorbereitenden Handlungen unterrichtet und dessen Zustimmung beantragt. Der Personalrat fasst einen Beschluss, den er der Dienststelle grundsätzlich binnen zwei Wochen zuleiten muss. Eine eventuelle Ablehnung ist zu begründen und von der Dienststelle auf ihre Ordnungsmäßigkeit zu prüfen. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Personalrat sich nicht innerhalb der Frist äußert oder unbeachtliche Gründe vorträgt. Ist die Zustimmungsverweigerung des Personalrats ordnungsgemäß, kann die Dienststellenleitung entweder - soweit rechtlich zulässig - auf die Durchführung der geplanten Maßnahme verzichten oder das Mitbestimmungsverfahren durch Anrufung der Schlichtungsstelle (s. Frage 7) fortführen.

Die Dienststelle kann in Ausnahmefällen bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen zu Maßnahmen zu treffen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden. Sie muss den Personalrat hierüber unverzüglich in Kenntnis setzen, § 83 HmbPersVG.

7. Wie verlaufen Schlichtung und Einigung?

Kommt es über eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht zur Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat, können beide Seiten binnen zwei Wochen die Schlichtungsstelle anrufen, § 81 Abs. 1 HmbPersVG. Sie wird von der Schulleitung als Dienstvorgesetzter organisiert und geleitet. Die nichtöffentliche Schlichtungsverhandlung soll an der jeweiligen Schule durchgeführt werden. Es sind jeweils drei Vertreter beider Seiten beteiligt. Die drei Vertreter der Dienststelle müssen aus dem Geschäftsbereich der BSB kommen, die Vertreter des Personalrates sind von diesem frei zu bestimmen. Die Schlichtung dient dem Zweck, Meinungsverschiedenheiten über die beabsichtigte Maßnahme durch eine einstimmige Entscheidung beizulegen. Wird dieses Ziel verfehlt, endet der Termin mit der schriftlichen Feststellung, dass der Schlichtungsversuch gescheitert ist. In diesem Fall kann binnen zwei Wochen die Einigungsstelle bei der obersten Dienstbehörde, dem Personalamt, angerufen werden, § 82 HmbPersVG. Dies geschieht durch schriftlichen Antrag der Dienststelle über die Personalabteilung der BSB (V 4) an das Personalamt. Die Einigungsstelle ist die letzte Stufe im Mitbestimmungsverfahren und besteht aus jeweils drei von der obersten Dienstbehörde und drei vom Personalrat berufenen Vertretern sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten zuvor verständigt haben. Im Einigungstermin muss keine einstimmige Entscheidung über die Maßnahme getroffen werden. Es entscheidet die Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Dienststelle und Personalrat können einvernehmlich im Einzelfall auf die Durchführung einer Schlichtungsstelle schriftlich verzichten und somit direkt einen Antrag zur Bildung einer Einigungsstelle stellen. Diese Möglichkeit des Verzichts kann zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen.

8. Was ist der Unterschied zwischen Mitbestimmung (§ 87 HmbPersVG) und eingeschränkter Mitbestimmung (§ 88 HmbPersVG)?

Die Mitbestimmung nach § 87 HmbPersVG und die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 88 HmbPersVG unterscheiden sich durch die Tragweite der Entscheidung im Einigungstermin. Während bei der Mitbestimmung nach § 87 HmbPersVG der Beschluss der Einigungsstelle bindend ist, stellt sie im Fall der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 88 HmbPersVG) nur eine Empfehlung an den Senat, der endgültig entscheidet.

9. Bestimmt der Personalrat im Beurteilungsverfahren mit?

Im dienstlichen Beurteilungsverfahren besteht kein Beteiligungs- bzw. Mitbestimmungsrecht des Personalrates. Die **Richtlinien über die Beurteilung der Lehrkräfte und des Schulleitungspersonals an Schulen** vom 01.02.2014 sehen nur die Anwesenheit eines Mitgliedes des Personalrates oder einer anderen Person des Vertrauens auf Wunsch des Beurteilten vor. An Beurteilungsgesprächen nach Nr. 6 sowie an Besprechungen des Beurteilungsentwurfs nach Nr. 3.4 Abs. 2 der Richtlinie können Personalratsmitglieder teilnehmen, wenn die oder der Beschäftigte dies wünscht. Gleiches gilt für die Teilnahme an Beurteilungskonferenzen, über die die Zweitbeurteiler entscheiden.

Bei nicht-pädagogischem und sonstigem Personal sehen die einschlägigen **Richtlinien zum Beurteilungswesen für Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg** vom 01.03.2013, entsprechend der Regelungen Nr. 6 Abs. 5 (Beurteilungsgespräch) und Nr. 3 Abs. 4 (Eröffnungsgespräch) die Beteiligung des Personalrates auf Wunsch des/der Betroffenen vor.

Einzelheiten zum Beurteilungswesen finden sich in den FAQs zu den Richtlinien über Beurteilung der Lehrkräfte an staatlichen Schulen, bzw. den FAQs zu den Richtlinien zum Beurteilungswesen für Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg. Da die vorgenannten Richtlinien abschließend sind, können Dienststellenleitung und schulische Personalräte keine abweichenden Dienstvereinbarungen zu diesem Themenbereich treffen (s. Frage 1 und 2).

10. Nimmt der Schulpersonalrat an Prüfungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen an Schulen teil?

Ein beauftragtes Mitglied des Personalrats darf nach § 90 Abs. 1 HmbPersVG an

Prüfungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Für Findungsverfahren gelten die Regelungen des Hamburgischen Schulgesetzes.

11. Wie bestimmt der Personalrat bei Einstellungen mit?

Die Dienststellenleitung muss dem Personalrat mit der Mitbestimmungsvorlage den Auswahlvermerk und die Bewerbungsunterlagen zugänglich machen und einen gleichen Informationsstand gewährleisten. Im Übrigen darf, wie unter Punkt 10 beschrieben, ein beauftragtes Mitglied des Personalrats an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen.

12. Wie ist die Mitbestimmung bei Einstellung und Beschäftigung von Honorarkräften geregelt?

Honorarkräfte werden an Schulen über einen freiberuflichen Dienstvertrag für die Dauer von längstens einem Schuljahr eingestellt. Ein Arbeitsverhältnis wird nicht begründet, sie werden nicht abhängig beschäftigt und unterfallen nur eingeschränkt dem Zuständigkeitsbereich der Personalräte. Der Abschluss von Verträgen mit Honorarkräften ist daher nicht mitbestimmungspflichtig. Eine Handreichung zu Honorarverträgen finden Sie im Share Point der BSB. Darüber hinaus kann der Personalrat für diesen Personenkreis entsprechend der Regelungen des § 78 HmbPersVG Beschwerden und Anregungen entgegen nehmen und sofern diese begründet sind, gegenüber der Schulleitung vortragen. Dieses Vortragsrecht ist nicht als Mitbestimmungsrecht im Sinne der §§ 87 und 88 HmbPersVG zu verstehen.

13. Ist der Personalrat bei der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeiter) mitbestimmungspflichtig?

Der Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträgen ist gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 15 mitbestimmungspflichtig. Bei diesem Mitbestimmungstatbestand handelt es sich nur um den Abschluss des Vertrages und seine daraus resultierenden Inhalte. Die aus dem Vertrag resultierende Überlassung einzelner Personen ist nicht mitbestimmungspflichtig. **Wichtig: die Mitbestimmungsverpflichtung bezieht sich nur auf die seitens der Schule geschlossenen Verträge. Die Arbeitnehmerüberlassung aufgrund vorhandener Rahmenverträge unterliegt nicht der Mitbestimmung.**

14. Inwieweit ist der Personalrat für die Stundenverteilung zuständig und welcher Rechte hat er bei der zeitlichen Terminierung von Konferenzen und Veranstaltungen der Schule?

Bei der Stundenverteilung nach LAZVO handelt es sich um eine originäre Aufgabe der Dienststellenleitung, welche aber in Teilen der Mitbestimmung unterliegt.

Mitbestimmungsfrei sind danach – wie bisher - zeitliche

- Festlegung und Verteilung der Unterrichtsstunden (Stundenpläne)
- Festlegung und Verteilung des Vertretungsunterrichts
- Einsatz als Pausenaufsichten
- Bestimmung der Übernahme von F-Zeiten

Mitbestimmungspflichtig sind nunmehr die zeitliche Festlegung von

A- Zeiten durch die Schulleitung. Hierzu gehören z.B.

- Konferenzen,
- Elternabenden,
- Arbeitsgemeinschaften,
- die zeitliche Terminierung von schulischer Fortbildung,
- Tag der offenen Tür

Im Sinne einer möglichst hohen Arbeitsökonomie empfiehlt es sich, dem PR die mitbestimmungspflichtigen Teile der Arbeitszeit, soweit möglich, bereits im Wege der jährlichen Planung vorzulegen. Weiterhin muss eine seitens der Schulleitung getroffene Maßnahme vorliegen, um die Mitbestimmung auslösen zu können. Wichtig ist es auch zu erwähnen, dass nicht die Durchführung der nun mitbestimmungspflichtigen Komponenten in den Zuständigkeitsbereich des Personalrats fällt, sondern lediglich die zeitliche Lage der Veranstaltungen.

15. Hat der Personalrat ein Informationsrecht bezüglich der Bilanzierung der Wochenarbeitszeit (WAZ) im IT-Verfahren Kapazitäts- und Strukturplanung (KSP)?

Es besteht ein Informationsrecht für schulische Personalräte hinsichtlich der Bilanzierung der WAZ ihrer Schule. Vom HmbPersVG gedeckter Zweck der Einsichtnahme ist die Information über bevorstehende Einzelpersonalmaßnahmen und die rechnerische Verteilung der U-, A- und F-Zeiten. Die Schulleitung übergibt dem schulischen Personalrat zu diesem Zweck Ausdrucke der Bilanz aus dem IT-Verfahren KSP zur Einsicht. Dies sind im Einzelnen die Bilanzübersicht, die Details der Bedarfsseite (geöffnet bis mindestens zur Ebene 4) und die Details der Personalseite (geöffnet bis zur Ebene 3).

16. Welche Informationsrechte hat der Personalrat bezogen auf das IT-Verfahren PersonalPlanungsSystem (PPS)?

Über den Betrieb des IT-Verfahrens „PersonalPlanungsSystem (PPS)“ haben die Dienststelle und die zuständigen Personalräte eine Dienstvereinbarung geschlossen. Gemäß dieser Dienstvereinbarung händigen die Schulleitungen den Schulpersonalräten zur Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben auf Anforderung die Abgangsliste und die Beurteilungsliste aus PPS aus und geben ihnen bei konkreten Problemen Einblick in die Personalliste in PPS (Ziffer 4.10 der DV). Die Beurteilungsliste dient der Information des Personalrats. Sie darf nicht dazu genutzt werden, einzelne Lehrkräfte auf ihr Beurteilungsgespräch anzusprechen. Speziell bezogen auf die Beschäftigten im Schulbüro ist der Schulpersonalrat darüber zu informieren, wenn einzelnen Beschäftigten im Schulbüro die Benutzerrolle „Schulbüro erweitert“ zugewiesen werden soll und darüber zwischen ihnen und der jeweiligen Schulleitung ein schriftlich dokumentiertes und widerrufliches Einvernehmen erzielt wurde (Ziffer 4.6 der DV).

17. Hat der Personalrat einen Anspruch auf Einsichtnahme in den Bericht der Schulinspektion?

Nach Abschluss der Inspektion an der jeweiligen Schule, ist der schulische Personalrat von der Schulleitung ausführlich über das Ergebnis der Schulinspektion zu unterrichten. Die Verpflichtung zur Information des Personalrats ergibt sich aus dem personalvertretungsrechtlichen Gebot der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit (s. dazu Frage 4) zwischen der Dienststellenleitung und dem jeweiligen Personalrat. Da der Bericht der Schulinspektion „schulöffentlich“ zu machen ist, bestehen keine Bedenken, dem Personalrat eine Kopie des Inspektionsberichtes zu überlassen.

18. Welche Beteiligungsrechte hat der Personalrat bei Fragen der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie Neu-, Um- und Erweiterungsbauten?

Der schulische Personalrat hat unterschiedliche Beteiligungsrechte in den oben genannten Verfahren.

Gestaltung der Arbeitsplätze (§ 87 Abs.1 Nr.4 HmbPersVG)

Sofern die Schulleitung Maßnahmen plant, die nicht durch Gesetz oder Rechtsverordnung vorgegeben sind und die zu einer Veränderung von Arbeitsbedingungen einzelner Kolleginnen und Kollegen an ihrem konkreten Arbeitsplatz führen, ist durch die Schulleitung ein förmliches Mitbestimmungsverfahren durchzuführen (begründete Vorlage an den PR). Als Arbeitsplatz wird dabei der räumliche Bereich bezeichnet, in dem der Beschäftigte tätig ist, sowie die unmittelbare Umgebung dieses räumlichen Bereichs. Gegenstand der Mitbestimmung ist dabei (nur) die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, hingegen nicht die Frage, ob überhaupt ein Arbeitsplatz eingerichtet wird und welche Arbeiten dort zu verrichtet sind. Sinn des Mitbestimmungsrechts ist es, den Beschäftigten bei der Arbeit vor Gefährdungen zu schützen. Wenn keine Einigung über die konkrete Maßnahme erzielt werden kann, ist ggf. das weitere Mitbestimmungsverfahren (Schlichtung/Einigung) durchzuführen.

Befindet sich der Arbeitsplatz in einem Klassenzimmer ist zu beachten, dass nur die Maßnahmen bzgl. des Arbeitsplatzes der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 HmbPersVG unterliegen, die nicht über den innerdienstlichen Wirkungskreis hinausgehen. In den Fällen, in denen die geplante Maßnahme eine unmittelbare oder mittelbare Auswirkung auf die Aufgabenerfüllung der Schule nach außen hat, also z.B. das Verhältnis zu den Schülern beeinflusst, ist die Maßnahme der Mitbestimmung durch den Personalrat entzogen.

Neu-, Umbau- und Erweiterungsmaßnahmen (§ 88 Abs.8 HmbPersVG)

Bei geplanten Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sind die Vorentwurfs- und Entwurfspläne von der Dienststelle mit dem Personalrat zu beraten. Es ist wichtig zu beachten, dass die Beratung bereits ganz am Anfang des geplanten Prozesses erfolgen muss. Dem Personalrat soll auf diesem Wege die Möglichkeit der rechtzeitigen Erörterung der geplanten Maßnahme mit der Dienststelle gegeben werden.

19. Wie ist der Personalrat am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) beteiligt?

Auch der Personalrat kann Erstansprechpartner der oder des Beschäftigten sein. Informationen können der Homepage der Personalabteilung der Behörde für Schule und Berufsbildung entnommen werden. Diese finden Sie unter A-Z / Betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM.

20. Bestimmt der Personalrat bei der Verlängerung der Probezeit von Beamtinnen und Beamten mit?

Im novellierten HmbPersVG ist nun der Mitbestimmungstatbestand des § 88 Abs. 1 Nr. 35 aufgenommen worden, wonach der PR bei der Verlängerung der Probezeit von Beamtinnen und Beamten mitbestimmt. Sollte also eine solche Verlängerung auf Grund der in der beamtenrechtlichen Probezeit gezeigten Leistungen notwendig werden, ist die Mitbestimmung durchzuführen.

21. Bestimmt der Personalrat bei einer Faktoren-Änderung der LAZ mit?

Eine möglicherweise nach der Regelung des § 4 Abs. 2 LAZVO („Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann auf Grund besonderer Verhältnisse im Unterricht einzelner Klassen die Faktoren mit Zustimmung der zuständigen Behörde im Einzelfall abweichend festlegen, um eine angemessene zeitliche Bewertung der unterrichtsbezogenen Aufgaben zu erreichen“) beschlossene Änderung der Faktoren ist nicht mitbestimmungspflichtig.

22. Bestimmt der Personalrat bei Ausschreibungstexten für zu besetzende Stellen mit?

Der Personalrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung von Ausschreibungstexten. Er ist aber in bestimmten Fallkonstellationen zu beteiligen. Dieses Beteiligungsrecht bezieht sich für das pädagogische Personal an Schulen ausschließlich auf Beförderungsstellen über dem Einstiegsamt, die nicht Funktionsstellen im Sinne nach dem Hamburgischen Schulgesetz sind. Es handelt sich somit nur um die Stellen für eine A13-, bzw. A 14-Beförderung. Alle anderen Stellenausschreibungen sind von der Beteiligung ausgenommen.

Hierbei ist der Personalrat wie folgt zu beteiligen: die Dienststellenleitung legt dem Personalrat Entwürfe von Ausschreibungstexten vor. Innerhalb einer Frist von zwei Wochen hat der Personalrat Gelegenheit zur Stellungnahme. Sollte zwischen der Dienststelle und dem Personalrat kein Einvernehmen über den Text hergestellt werden können, greift die weitere Regelung des § 88 Abs. 6 HmbPersVG und der strittige Text muss mit der Stellungnahme des Personalrats über den Dienstweg an die Leitung des Amtes B, bzw. die Geschäftsführung des HIBB geschickt werden. Dort wird die Stellungnahme abschließend geprüft und der Ausschreibungstext wird entsprechend der durch B oder HI getroffenen Entscheidung veröffentlicht. Schlichtung und Einigung sind in diesem Verfahren ausgeschlossen.

23. Kann auf die Ausschreibung von Stellen verzichtet werden und ist hierfür die Zustimmung des Personalrates notwendig?

Auf die Ausschreibung von Stellen kann verzichtet werden. Hierfür ist es zwingend notwendig, dass der Personalrat für diese Maßnahme seine Zustimmung erteilt. Der Verzicht auf die Ausschreibung ist entsprechend der Regelung des § 88 Abs. 1 Nr. 25 HmbPersVG mitbestimmungspflichtig. Diese Regelung gilt auch bei über die Personalreferentinnen und Referenten vorgenommenen zentralseitigen Ausschreibungen.

24. Sind schulinterne Fortbildungen mitbestimmungspflichtig?

Im Unterschied zu extern angebotenen Fortbildungen (bspw. am LI), welche durch die schulischen Personalräte „nur“ hinsichtlich der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mitbestimmungspflichtig sind, sind bei eigenorganisierten schulinternen Fortbildungen sowohl die Auswahl der Teilnehmenden als auch die zeitliche Lage der Veranstaltung mitbestimmungspflichtig

IV. Organisation des Personalrats

25. Dürfen Personalratsmitglieder an Mitbestimmungsverfahren, die sie selber in ihren Rechten oder Interessen berühren, mitwirken?

Nein, eine Teilnahme dieser Personalratsmitglieder ist ausgeschlossen!

Der Ausschluss befangener Personalratsmitglieder von der Beratung und Beschlussfassung des Personalrats ist im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz in § 39 Absatz 5 geregelt.

Es ist Aufgabe des betroffenen Personalratsmitglieds, die oder den Vorsitzenden des Personalrates rechtzeitig vor der Sitzung über seine Befangenheit zu informieren, damit noch eine ordnungsgemäße Ladung des Ersatzmitgliedes erfolgen kann. Erfolgt keine entsprechende Information durch den Betroffenen selbst, liegen jedoch anderen Personalratsmitgliedern Erkenntnisse vor, die auf eine Befangenheit des PR-Mitgliedes schließen lassen, so hat der Personalrat unter Ausschluss des Betroffenen darüber abzustimmen, ob ein Ausschließungsgrund gegeben ist.

26. Wer ersetzt ein Personalratsmitglied, das auf Grund seiner Befangenheit nicht an einer Sitzung teilnehmen darf und welche Rolle haben Ersatzmitglieder im Gefüge des Personalrats wahrzunehmen?

Liegt eine persönliche Betroffenheit eines Personalratsmitgliedes vor, so ist dieses Personalratsmitglied vorübergehend (aus rechtlichen Gründen) an der Teilnahme der Sitzung verhindert. Dies hat zur Folge, dass zu der Personalratssitzung gemäß § 32 Abs.1 HmbPersVG das infrage kommende Ersatzmitglied zu laden ist. Das Ersatzmitglied hat sowohl an der Beratung als auch an der Abstimmung zu dem betreffenden Punkt teilzunehmen. Das befangene Personalratsmitglied darf hingegen, um die freie Willensbildung der übrigen Personalratsmitglieder nicht zu beeinträchtigen, während der Beratung und Abstimmung nicht anwesend sein. Nimmt ein Personalratsmitglied trotz vorhandener Befangenheit an der Sitzung teil, ist der getroffene Beschluss des Personalrats unwirksam.

Ersatzmitglieder treten immer für ein zeitweise oder dauerhaft verhindertes Mitglied des PR ein, dies kann sowohl bei den Sitzungen des PR der Fall sein als auch bei der Teilnahme an Dienststellengesprächen, sofern diese nicht nur durch den Vorstand des PR wahrgenommen werden.

27. Was passiert, wenn kein Ersatzmitglied zur Verfügung steht?

Steht kein Ersatzmitglied gemäß § 32 Abs. 2 HmbPersVG zur Verfügung, so hat dies, je nach Größe des Personalrates unterschiedliche Konsequenzen:

Besteht der Personalrat aus mehreren Mitgliedern und steht kein Ersatzmitglied zur Verfügung, so bleibt der Platz des zeitweilig - wegen Befangenheit - verhinderten Personalratsmitgliedes unbesetzt. Der verbliebene Personalrat hat, solange das befangene Personalratsmitglied verhindert ist, die Geschäfte der Personalvertretung ohne den Betroffenen weiterzuführen. In diesem Fall ist der verbliebene Personalrat beschlussfähig, solange mindestens die Hälfte aller noch vorhandenen Personalratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt (§ 39 Abs. 3 HmbPersVG).

Besteht der Personalrat hingegen aus nur einer Person und gibt es kein gewähltes Ersatzmitglied, das nach § 32 HmbPersVG im Falle einer zeitweiligen Verhinderung für dieses Personalratsmitglied eintreten kann, so besteht der Personalrat zwar noch, ist jedoch vorübergehend funktions- und beschlussunfähig. Da es an einer Ersatzperson fehlt, kann die Dienststelle im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens den Personalrat nicht wirksam beteiligen.

Die Dienststelle darf jedoch nicht von sich aus, in der Annahme der Befangenheit, von vornherein von der Durchführung eines Mitbestimmungsverfahrens absehen. Gibt es Anlass zur Annahme, dass das einzige Personalratsmitglied befangen ist, sollte ein entsprechender kurzer Hinweis in die Mitbestimmungsvorlage aufgenommen werden ("Es wird darauf hingewiesen, dass Personalratsmitglieder in Angelegenheiten, die sie selbst oder einen nahen Angehörigen in ihren eigenen Rechten oder Interessen berühren, nicht mitberaten und abstimmen dürfen"). Es obliegt dann dem Personalrat, zu entscheiden, ob und wie er hierauf reagiert.

28. Für welche Aufgaben ist dem Personalrat Dienstbefreiung zu erteilen?

Hierzu liegt den Schulen bereits der Leitfaden zum Umgang mit Mehrarbeitsforderungen vor, welcher explizit die als notwendig zu betrachtenden Aufgaben aufführt. Diesen finden Sie auf dem Sharepoint der BSB unter P/ Personalvertretungsrecht. Bei Bedarf kann dieser Leitfaden auch im Personalrechtsreferat angefordert werden.

29. Darf der Personalrat während der Unterrichtszeit tagen?

Es gibt zwar kein prinzipielles Verbot, in der Unterrichtszeit zu tagen, doch muss der Personalrat nachweisen, dass es im Interesse des Dienstbetriebs nicht anders möglich war, als in der Unterrichtszeit die jeweilige Frage zu entscheiden. Wenn es jedoch möglich ist den PR-Mitgliedern eine gemeinsame Freistunde für die Durchführung der Sitzung in der Unterrichtszeit einzuräumen, sollte diese Möglichkeit auch genutzt werden. Lediglich in besonderen Ausnahmefällen kann die Aufgabenwahrnehmung als Mitglied in einem Personalrat auch zu Unterrichtsausfall führen.

30. Wie wirkt sich die Abwesenheit von Personalratsmitgliedern aus?

Die zeitweilige Verhinderung eines Personalratsmitglieds, die zum Eintritt eines Ersatzmitglieds führt, ist bereits dann gegeben, wenn das ordentliche Personalratsmitglied seine Amtsgeschäfte nicht ausüben bzw. ihm die Amtsausübung nicht zugemutet werden kann. Dies gilt für den Fall der Verhinderung für eine einzige Sitzung ebenso wie für die Fälle der Verhinderung bei Urlaub, Krankheit, dienstlicher Abwesenheit u.s.w. Da die Beschlussfähigkeit und Funktionsfähigkeit der Personalvertretung grundsätzlich erhalten bleiben sollen, wird man einerseits eine nur ganz vorübergehende Abwesenheit (etwa im Laufe einer Sitzung) nicht für ausreichend halten, andererseits allerdings die überschaubare Zeitspanne nicht zu weit ausdehnen können. Infolgedessen dürfte - vorausgesetzt die Beschlussfähigkeit bleibt unberührt

- keine Verhinderung vorliegen, wenn ein Personalratsmitglied unerwartet während einer Sitzung einen Arzt aufsuchen muss. Bei kleinen Schulpersonalräten ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Beschlussfähigkeit schon unter der Abwesenheit einzelner Personalratsmitglieder während einer Sitzung gefährdet sein kann. Auch in solchen Fällen wird man daher bei Personalräten von etwa drei Personen von einer zeitweiligen Verhinderung sprechen müssen. Dies kann auch dann der Fall sein, wenn in einem Schulpersonalrat über eine Angelegenheit beraten und beschlossen werden soll, an deren Beratung und Beschluss ein oder das Personalratsmitglied deshalb gehindert ist, weil es selbst betroffen ist.

31. Wie häufig haben die Sprechstunden stattzufinden?

Zeit und Ort der Sprechstunden bestimmt der Personalrat nicht allein, sondern im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung, also mit deren Zustimmung (46 Abs. 1 HmbPersVG). Unter "Zeit" ist auch die Häufigkeit der Sprechstunden zu verstehen. Der Personalrat hat im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens zu entscheiden, wie häufig er Sprechstunden durchführen muss, um den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Dabei kann er nicht eine beliebige Anzahl von Sprechstunden pro Woche festsetzen, sondern muss zuvor feststellen, welcher Bedarf angesichts der Größe der Dienststelle und der anstehenden Probleme erforderlich erscheint. Hier hat die Dienststellenleitung das Recht und die Pflicht, sich diesen - vom Personalrat ermittelten - Bedarf erläutern zu lassen und, sofern die Erläuterungen nicht überzeugen, das Einverständnis zu verweigern. Können Dienststellenleitung und Personalrat trotz ernsthafter Bemühungen kein Einvernehmen über diese Frage erzielen, kann die Einigungsstelle angerufen werden (§ 46 Abs. 1 S. 3 Hmb-PersVG).

32. Übernimmt der Personalrat die Aufgaben des früheren Vertrauensausschusses?

Die Aufgaben des Personalrates ergeben sich ausschließlich und abschließend aus dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz. Nach dem geltenden Schulgesetz gibt es keinen Vertrauensausschuss.

33. Was passiert, wenn ein einzelnes Personalratsmitglied sein Amt niederlegt (Rücktritt)?

Ein gewähltes Personalratsmitglied kann jederzeit sein Amt als Personalratsmitglied niederlegen, § 30 Abs. 1 Nr. 2 HmbPersVG. Die Amtsniederlegung ist an keine Voraussetzungen, Gründe, Formen und Fristen gebunden. Sie führt unmittelbar zum Erlöschen der Mitgliedschaft, ohne dass es bestätigender oder sonstiger Maßnahmen bedarf. Die Erklärung über die Amtsniederlegung ist gegenüber dem (verbliebenen) Personalrat oder dem Personalratsvorsitzenden abzugeben. Bei einem allein aus einer Person bestehenden Personalrat kann die Erklärung der Amtsniederlegung nur gegenüber dem Ersatzmitglied abgegeben werden. Die Erklärung wird mit ihrem

Zugang wirksam, es sei denn, es wird ein späterer Termin ausdrücklich in der Erklärung genannt.

34. Was passiert, wenn der gesamte Personalrat seinen Rücktritt erklärt?

Hierbei ist zu unterscheiden, ob die einzelnen Personalratsmitglieder getrennt voneinander ihren jeweiligen Rücktritt (Amtsniederlegung nach § 30 Abs. 1 Nr. 2 HmbPersVG, s. dazu Frage 30) erklärt haben oder, ob es zu einem Rücktritt des Personalrates insgesamt durch Mehrheitsbeschluss seiner Mitglieder (§ 19 Abs. 2 Nr. 3 HmbPersVG) gekommen ist.

Der kollektive Rücktritt des Personalrates stellt keinen Fall der Amtsniederlegung im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 2 HmbPersVG dar, sondern in diesem Fall endet die Mitgliedschaft der Personalratsmitglieder erst nach der Durchführung und dem Abschluss von Neuwahlen. Für den Rücktrittbeschluss des gesamten Personalrates bedarf es keiner Angabe von Gründen.

Der zurückgetretene Personalrat führt gemäß § 28 Abs. 4 HmbPersVG die Geschäfte weiter bis der neue Personalrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben wurde. Dementsprechend hat er auch nach § 21 Abs. 1 HmbPersVG einen Wahlvorstand, der die Neuwahlen durchführt, zu bestimmen.

Tritt eine im Personalrat vertretene Gruppe zurück, so ist dies als Amtsniederlegung im Sinne des § 30 Abs. 1 Nr. 2 HmbPersVG zu werten. Der Rücktritt schließt nicht die Wiederwählbarkeit der zurückgetretenen Mitglieder aus.

V. Personalversammlung

35. Was ist eine Personalversammlung und wie viele Personalversammlungen gibt es im Jahr?

Die Personalversammlung (§§ 54 ff. HmbPersVG) ist das Aussprache- und Beratungsgremium zwischen den Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle und dem Personalrat. In der Personalversammlung legt der Personalrat seinen Tätigkeitsbericht vor und gibt einen vollständigen Überblick über seine Arbeit. Die Personalversammlung kann Anträge an den Personalrat stellen und zu den Beschlüssen des Personalrats Stellung nehmen.

Der Personalrat kann einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung einberufen. Die Teilnahme an diesen Personalversammlungen ist als Arbeitszeit zu werten und hat innerhalb der Dienstzeit stattzufinden, an Schulen aber nicht vor 14.00 Uhr. Mindestens einmal im Kalenderjahr muss der Personalrat im Rahmen ei-

ner Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht abliefern. Es liegt somit im Ermessen des Personalrats, ob der einmal oder zweimal jährlich eine Personalversammlung abhält.

36. Ist für weitere Personalversammlungen Dienstbefreiung zu erteilen?

Alle weiteren Personalversammlungen außerhalb der in Punkt 34 genannten haben gemäß § 57 Abs. 1 Satz 3 HmbPersVG außerhalb der Unterrichtszeiten stattzufinden, es sei denn die Dienststelle ist mit einer Abweichung einverstanden.

37. Wer darf an den Personalversammlungen teilnehmen?

Die Personalversammlung ist eine Versammlung aller Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle. Somit hat jeder Angehörige des öffentlichen Dienstes der Dienststelle einen Rechtsanspruch auf Teilnahme an der Personalversammlung. Dies gilt auch für alle Führungskräfte bzw. Funktionsstelleninhaber der Dienststelle (§ 54 Abs. 1 in Verbindung mit § 56 Abs. 2 HmbPersVG).

VI. Ausstattung / Geschäftsbedarf des Personalrats

38. Ist dem Personalrat ein Raum zur alleinigen Nutzung zu überlassen? Wer darf über Schlüssel für den Raum verfügen?

Prinzipiell gilt, dass dem Personalrat ein Raum zur Verfügung gestellt werden soll. Die Größe des Raumes wie auch die Frage, ob eine Doppelnutzung möglich ist, hängt von den Verhältnissen im Einzelfall ab. Die Dienststelle hat dafür Sorge zu tragen, dass dem Personalrat angemessene Räumlichkeiten zur Verfügung stehen. Entscheidungskriterien sind die räumlichen Möglichkeiten vor Ort aber auch die Größe des Personalrats oder, bei Mitnutzung, die Häufigkeit der Mitnutzung.

Schlüssel zum Raum dürfen sowohl die Dienststellenleitung als auch der Hausmeister besitzen. Beide dürfen ihn aber nur eingeschränkt nutzen. Die Dienststellenleitung ist Inhaberin des Hausrechtes und sowohl sie als auch der Hausmeister müssen für den Notfall einen Zugang zum Raum besitzen.

39. Welche Kosten trägt die Dienststelle für die Ausstattung des Personalratsraumes?

Nach § 47 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 HmbPersVG trägt die Dienststelle die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten. Dabei sorgt sie dafür, dass die äußeren Voraussetzungen für den Geschäftsbetrieb des Personalrats geschaffen werden,

insbesondere sind dem Personalrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in dem zur Wahrnehmung seiner Aufgaben notwendigen Umfang Räume und sachliche Mittel bereitzustellen.

40. Wie erhält die Schule Mittel für die Personalratsarbeit zugeteilt?

Die jeweilige Schule erhält Finanzmittel für die Personalratsarbeit im Selbstbewirtschaftungsfonds Schulen (SBF) unter der Rubrik 2.16 -Sachmittel für schulische Personalräte- bereitgestellt. Aus diesen Mitteln müssen die Schulen die laufenden Kosten des Geschäftsbetriebs des Personalrats finanzieren. Hierzu zählen insbesondere:

- Büromaterialien,
- Gesetzestexte, sofern diese nicht über das Intranet oder Internet zu beziehen sind und
- Kosten für die als notwendig anerkannten PR-Fortbildungen.

Die aus diesem Budget zu regulierenden Kosten sind über das Referat V 24 der BSB abzuwickeln.

41. Verfügt der Personalrat eigenständig über die zugeteilten Mittel?

Nein, da der Personalrat gemäß HmbPersVG Teil der Dienststelle ist, kann er nicht eigenständig über Mittel verfügen, welche der Dienststelle zur Verfügung gestellt wurden. Für die Dienststelle handelt die Leitung. Sämtliche Maßnahmen des Personalrats müssen, sobald hierdurch Kosten verursacht werden, bei der Dienststellenleitung beantragt werden. Nur so ist zu gewährleisten, dass diese den Mittelabfluss überwachen und ggf. Maßnahmen ergreifen kann.

Für die Mitglieder des Personalrats gilt auch das in der gesamten öffentlichen Verwaltung gültige Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel. Der Personalrat muss vor jeder beantragten Maßnahme die Notwendigkeit der verursachten Kosten prüfen.

VII. Entlastung für Personalratsarbeit

42. Welche Ressourcen bestehen für die Personalratsarbeit?

Die BSB stellt den Schulen pro Personalratsmitglied 1,0 WAZ für die Einzelpersonen zur Verfügung. Darüber hinaus werden weitere Zeitkontingente für den Personalrat als Gremium ausgekehrt. Diese weitere Zuweisung bemisst sich nach der Anzahl der durch den Personalrat zu vertretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle und ist folgender Staffelung zu entnehmen:

- 1,0 WAZ bei 5 bis 20 zu vertretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- 1,5 WAZ bei 21 bis 50 zu vertretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- 2,0 WAZ bei 51 bis 150 zu vertretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und
- 2,5 WAZ ab 151 zu vertretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Über die oben genannten Stunden hinaus ist keine Zuteilung einer weiteren Resource durch die BSB vorgesehen. Zur Beurteilung der Personalratsarbeit wird auch an dieser Stelle auf den vom Referat V 42 der Personalabteilung der BSB herausgegebenen Leitfaden zur Beurteilung von Personalratsarbeit verwiesen.

VIII. Fortbildung der Personalratsmitglieder

43. Welche Arten der Personalratsfortbildung gibt es?

Grundsätzlich unterscheidet man bei der Fortbildung für Mitglieder von Personalräten zwischen für die Personalratsarbeit notwendigen und nützlichen Schulungen. Die Teilnahme an derartigen Veranstaltungen ist den Personalratsmitgliedern zu ermöglichen. Mitglieder einer Personalvertretung müssen bei der Entscheidung über die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung sowohl den Grundsatz der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel als auch die dienstlichen Belange in den Schulen berücksichtigen. Es ist daher zu empfehlen, dass die Dienststellenleitung spätestens am Anfang eines Jahres gemeinsam mit der Personalvertretung einen für beide Seiten verbindlichen Fortbildungsplan erstellt.

44. Unter welchen Voraussetzungen spricht man von notwendiger Fortbildung - und welche Konsequenzen ergeben sich hieraus?

Um eine Schulung als notwendig im Sinne des § 49 Abs. 4 HmbPersVG anzusehen, bedarf es sowohl der subjektiven als auch der objektiven Notwendigkeit zur Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung.

Die subjektive Notwendigkeit einer Teilnahme ergibt sich aus der Frage, ob für das betreffende Personalratsmitglied eine Schulung in den Themenbereichen in Betracht kommt, die Gegenstand der Schulungsveranstaltung sind. So ist z.B. die Teilnahme an einer Grundschulung für neugewählte Mitglieder einer Personalvertretung, welche über keine Vorkenntnisse verfügen, zwingend subjektiv erforderlich, da die Grundschulung sie überhaupt erst in die Lage versetzt, ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können. Die objektive Erforderlichkeit setzt voraus, dass die zu behandelnde Thematik Sachgebiete betrifft, die zur Aufgabenstellung der jeweiligen Personalvertretung gehören. Die objektiv notwendigen Schulungen müssen dienststellenbezogen sein. Hiermit ist im Falle der schulischen Personalräte keine Einschränkung auf die jeweilige Schule gemeint. Die zu vermittelnden Schulungsinhalte müssen aber zum Themenbereich der jeweiligen Schule gehören und das entsprechende Personalratsmitglied muss für die jeweilige Thematik innerhalb der Personalvertretung zuständig sein oder werden.

Hinsichtlich der Teilnahme an sogenannten Spezialschulungen muss darauf geachtet werden, dass es sich bei derartigen Schulungen nicht um die Vermittlung von Basiswissen handelt, sondern besondere Kenntnisse erworben werden sollen. Diese müssen wiederum für das jeweilige Mitglied zur ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung innerhalb des Personalrates erforderlich sein und Aufgaben der Dienststelle betreffen. Anders als bei den Grundschulungen ist es bei den Spezialschulungen nicht notwendig, dass jedes Mitglied der Personalvertretung in allen angebotenen Schulungsbereichen geschult ist. Dieser Grundsatz ist bei der Bewilligung von Schulungen seitens der Dienststellenleitung immer zu beachten. Innerhalb der Personalvertretungen ergeben sich bereits unterschiedliche Zuständigkeiten auf Grund der jeweiligen Gruppenzugehörigkeit der einzelnen Mitglieder (Beamte / Arbeitnehmer). So kann es beispielsweise für ein Mitglied der Gruppe der Arbeitnehmer nicht notwendig sein, an einer Schulung für beamtenrechtliche Spezialprobleme teilzunehmen. Ferner ist eine Arbeitsteilung innerhalb des Gremiums des Personalrats bereits dadurch vorgesehen, dass ein Personalrat immer eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden wählen muss, welcher oder welchem die Geschäftsführung obliegt.

Die Schulleitung hat vor der Bewilligung einer Teilnahme an einer Spezialschulung folgende Punkte zu prüfen:

1. Liegt ein Beschluss des Personalrats vor, aus welchem die Entsendung eines Mitgliedes zu einer Schulungsveranstaltung hervorgeht?
2. Wird die Schulungsteilnahme durch den Personalrat schriftlich angezeigt und liegt diesem Schreiben das Programm der Fortbildungsveranstaltung inklusive einer Aussage zu den zu erwartenden Kosten bei?
3. Ist die Schulung für die potenzielle Teilnehmerin oder den Teilnehmer subjektiv und objektiv zur ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung im Personalrat der jeweiligen Schule notwendig?
4. Stehen Haushaltsmittel zur Finanzierung der Teilnahme zur Verfügung?

Nach Abschluss der Prüfung empfiehlt es sich, die Entscheidung dem Personalratsmitglied schriftlich mitzuteilen. Falls die Teilnahme als notwendig anzusehen ist, ergeben sich hieraus folgende Konsequenzen:

- Das Personalratsmitglied ist für den Zeitraum der Schulung unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen.
- Die Dienststelle muss die Kosten für die Teilnahme an der Veranstaltung tragen.

Der Personalrat muss die beabsichtigte Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung so rechtzeitig mitteilen, dass der Schulleitung eine umfassende Prüfung möglich ist. Auf die dienstlichen Belange soll bei der zeitlichen Lage der Veranstaltung Rücksicht genommen werden. Die Teilnahme an einer als notwendig anerkannten Schulungsveranstaltung soll unter Berücksichtigung der oben in den Nummern eins bis vier genannten Voraussetzungen ermöglicht werden.

45. Unter welchen Voraussetzungen spricht man von nützlicher Fortbildung - und welche Konsequenzen ergeben sich hieraus?

Um als nützlich im Sinne des § 49 Abs. 5 HmbPersVG anerkannt werden zu können, muss die entsprechende Fortbildungsmaßnahme zwei Voraussetzungen erfüllen:

1. Sie muss seitens der obersten Dienstbehörde (Personalamt) als geeignet anerkannt sein.
2. Die Veranstaltung muss für die Personalratsarbeit nützlich und förderlich sein.

Wenn beide Bedingungen erfüllt sind, besteht für Mitglieder eines Personalrats die Möglichkeit der Freistellung vom Dienst zur Teilnahme an der Bildungsveranstaltung. Der maximale Anspruch auf Dienstbefreiung umfasst drei Wochen innerhalb der regulären Amtszeit eines Personalrates (§ 28 Abs. 1 HmbPersVG). Auch bei der geplanten Teilnahme an nützlichen Schulungsveranstaltungen muss das jeweilige Personalratsmitglied die schulischen Verhältnisse berücksichtigen, bevor die Teilnahme an der Veranstaltung verbindlich erklärt wird. Das Antrags- und Genehmigungsverfahren innerhalb der Dienststelle ist weitestgehend identisch mit dem der notwendigen Fortbildungsveranstaltungen (s. Frage 41). Allerdings besteht keine Pflicht zur Kostentragung durch die Dienststelle.

46. Haben auch Ersatzmitglieder des Personalrates einen Schulungsanspruch?

Der Schulungsanspruch entsteht erst, sobald das Ersatzmitglied anstelle eines regulären Personalratsmitglieds in den Personalrat aufrückt und dieses Mitglied häufig ersetzt.