

Informationsanspruch des Personalrats als Baustein für eine Personalratsarbeit auf Augenhöhe mit der Dienststelle

**für den Personalrat im Institut xy
Heidelberg, den 21.11.2022**

von

**Michael D. Wirlitsch,
Rechtsanwalt, M.A.E.S. (Univ. Basel)
Fachanwalt für Arbeitsrecht**

Gliederung

1. Grundsätzliches zur Information und Mitbestimmung
2. Informationsanspruch (mit Einzelfragen)
3. Augenhöhe und vertrauensvolle Zusammenarbeit
4. Weitere Überlegungen für Begegnung auf Augenhöhe
5. Wege zu einer optimale Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung / Fazit
6. Diskussion

1. Grundsätzliches zur Information und Mitbestimmung

Ausgangsthese

**Information ist die notwendige,
aber nicht hinreichende Voraussetzung
für eine effektive Arbeitnehmervertretung auf Augenhöhe.**

Aufgaben des Personalrats nach dem LPVG

§ 2 Abs. 1 LPVG: Aufgaben der Dienststelle, der Personalvertretung, der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen

***„Dienststelle und Personalvertretung arbeiten
unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge
partnerschaftlich vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den
in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
zum Wohle der Beschäftigten
und
zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben
zusammen.“***

1. Grundsätzliches zur Information und Mitbestimmung

„zum Wohle der Beschäftigten“

1. Grundsätzliches zur Information und Mitbestimmung

1. Der Arbeitsvertrag stellt die Existenzgrundlage für Arbeitnehmer dar

- Arbeitnehmer bestreitet mit seiner **Arbeitskraft den Lebensunterhalt**; er ist auf **Vergütung** und auf den **Schutz seiner Gesundheit** angewiesen.

2. Arbeitsverhältnisse haben aber auch eine **personale Komponente**: Arbeitnehmer sieht sich mit der Tatsache konfrontiert, dass er einen erheblichen Teil seines Lebens am Arbeitsplatz verbringt.

- *„Lebenszuschnitt und Wohnumfeld werden vom Arbeitsplatz bestimmt, ebenso gesellschaftliche Stellung und Selbstwertgefühl“* BVerfGE 97,169 (177).

3. Modernes Arbeitsrecht greift über die Existenzsicherung hinaus.

- Zweck nicht nur materielle Arbeitsbedingungen zu optimieren, sondern hat auch das Ziel des **Schutzes der Persönlichkeit** z.B. Schutz gegen sexuelle oder andere Belästigung („Mobbing“) stellt ein wichtiges Anliegen des Arbeitsrechts dar.

1. Grundsätzliches zur Information und Mitbestimmung

Zwischenfazit:

**Arbeitnehmer steht ggü. Arbeitgeber in einem
persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis**

1. Grundsätzliches zur Information und Mitbestimmung

„Wohl der Beschäftigten“ und die Funktionen des Arbeitsrechts

Unterschiedliche Interessen zwischen AG und AN:

- **Interesse AN häufig: Sicherheit**
- **Interesse AG häufig: Flexibilität und niedrige Arbeitskosten**

Ausformung

- **Beim Inhalt des Arbeitsvertrages: Inhalt wird in erheblichem Umfang durch Weisungen des AG festgelegt, vgl. § 106 GewO (nicht möglich, wenn Dienstvereinbarung vorhanden)**

1. Grundsätzliches zur Information und Mitbestimmung

Machtungleichgewicht daher Machtausgleich erforderlich

- durch „Arbeitnehmerschutzrecht“
 - = Schutz von sozial schwächeren und wirtschaftlich unterlegenen AN durch Mindeststandards
- durch kollektive Institutionen
 - u.a. Personalvertretungsrecht
 - Unternehmensmitbestimmung
 - Tarifautonomie

1. Grundsätzliches zur Information und Mitbestimmung

- Die **betriebliche Mitbestimmung** soll nach ihrer Zielsetzung sicherstellen, dass die **Beschäftigten bei Entscheidungen des Arbeitgebers mitwirken** können.
Es soll nicht einfach über sie verfügt, sondern mit ihnen gestaltet werden.
- Dem liegt ein **bestimmtes Menschenbild** zugrunde:
 - Überall dort, wo der Arbeitgeber das Arbeitsleben regelt, sollen Beschäftigte eine Stimme haben und Entscheidungen beeinflussen können.
 - In Dienststellen vor allem durch die Personalräte, die die individuellen Interessen der Beschäftigten solidarisch bündeln.
- Dieser Schutz für die Beschäftigten, die demokratische Teilhabe und damit Eingrenzung der Arbeitgeberbefugnisse, ihres Alleinentscheidungsrechts, ist unverzichtbar, da die Beschäftigten vom Arbeitgeber persönlich und wirtschaftlich abhängig sind und daher ein betriebliches Machtungleichgewicht besteht.

**Welche Mittel zum Ausgleich
des Machtungleichgewichts zwischen
AG und PR gibt es?**

1. Grundsätzliches zur Information und Mitbestimmung

Das Arbeitsrecht versucht auf 3 Ebenen einen „Interessenausgleich“ zwischen AG und AN herzustellen, hieran sind auch Personalräte beteiligt

- 1. Gesetzliche Schutzbestimmungen, vgl. § 70 LPVG**
(Mindestarbeitsbedingungen)
- 2. Entscheidungen des AG bedürfen Mitwirkung des PR, z.B. § 74 LPVG**
(Dienstvereinbarungen, dann kein Weisungsrecht einseitig möglich)
- 3. Kollektives Aushandeln von Arbeitsbedingungen**
(Tarifverträge)

2. Informationsanspruch

2. Informationsanspruch

Allgemeine Definition „Information“

- DIN 44300:
- **Information = Kenntnis von Sachverhalten und Vorgängen.**

2. Informationsanspruch

Allgemeine Definition Information (nach Gablers Wirtschaftslexikon)

1. Begriff:

- Derjenige **Anteil einer Nachricht, der für den Empfänger einen Wert** besitzt.
- Durch **Informationen werden beim ~~Wirtschaftssubjekt~~ *Personalrat* bestehende Wahrscheinlichkeitsurteile bezüglich entscheidungsrelevanter Daten oder Ereignisse (z.B. Tauschmöglichkeiten oder technische Innovationen) verändert.**

**Der Kampf um Information
war und ist immer auch
ein Kampf um Macht und Einfluss
(= auch eine Frage der Augenhöhe)**

**„Macht ist die Fähigkeit,
organisatorische Ergebnisse zu bewirken oder zu beeinflussen.“**

Power is the capacity to effect (or affect) organisational outcomes.“

Henry Mintzberg

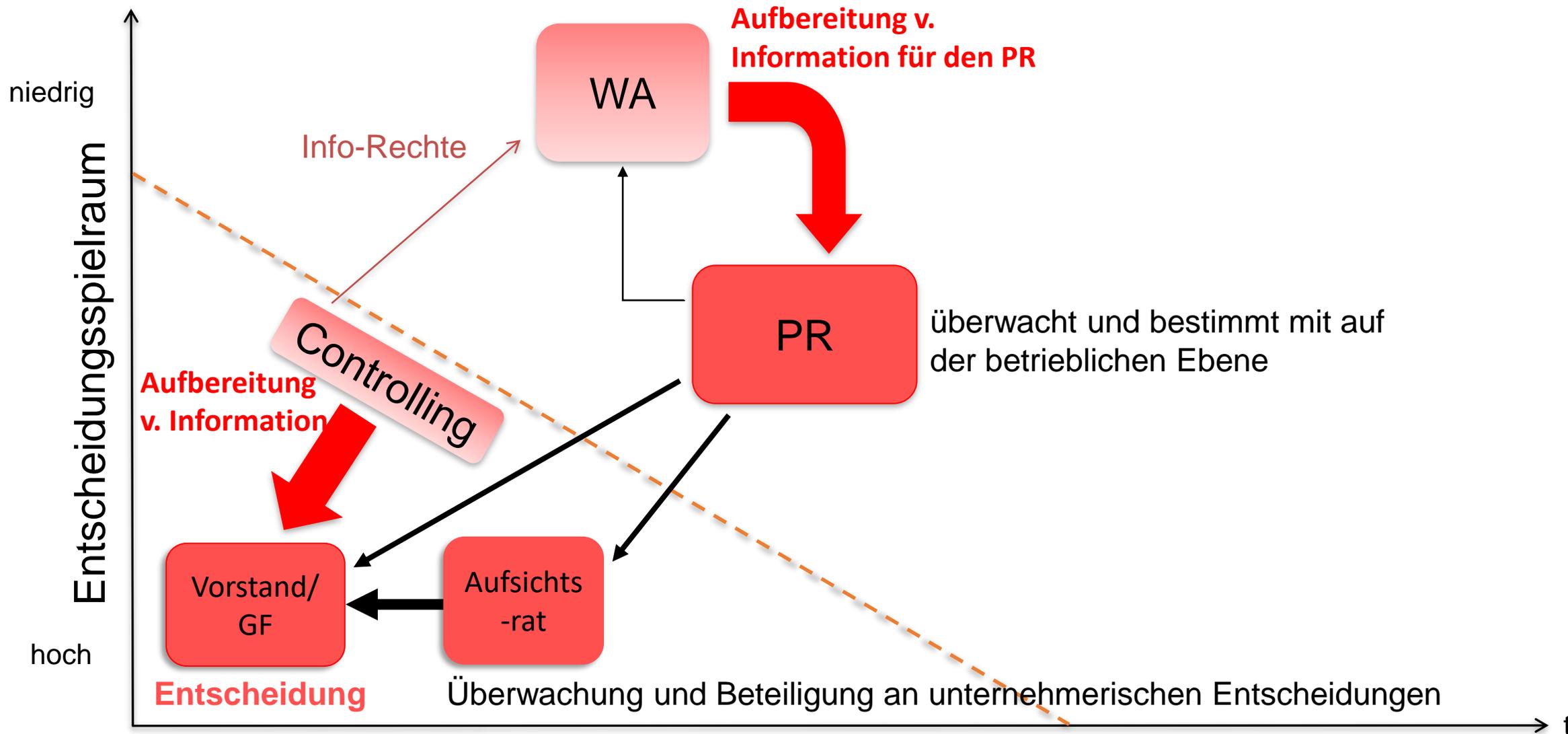
Knowledge is power.

- Francis Bacon (1561-1629), England
- Sein Bestreben, den Menschen „in einen höheren Stand seines Daseins“ zu bringen, drückte sich 1597 in seiner Formulierung *scientia potestas est* (auch die Wissenschaft selbst ist Macht) aus.

Wissen ist Macht – Macht ist Wissen.

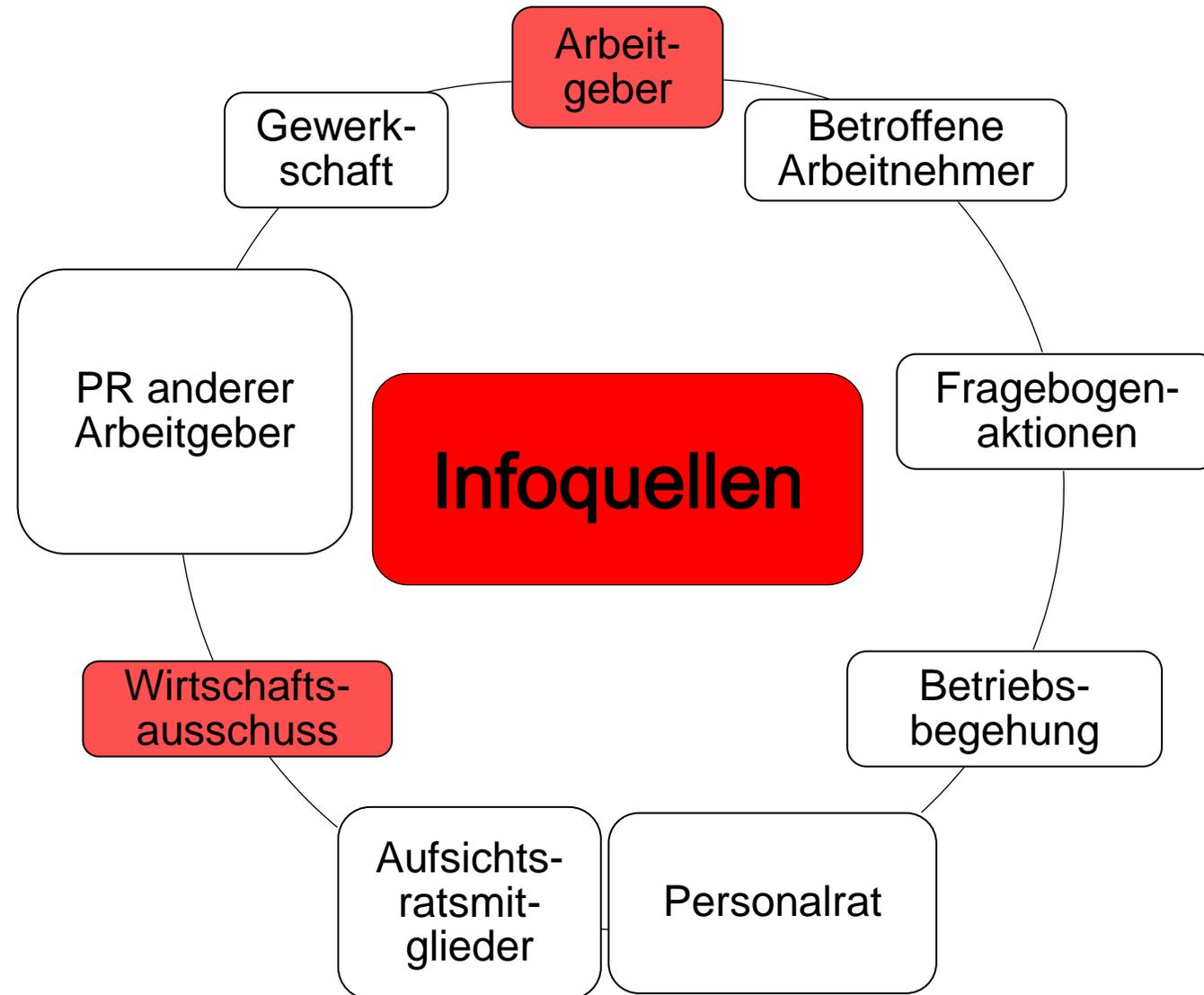
- Wilhelm Liebknecht (1826 – 1900), deutsches Kaiserreich, 1872
- Liebknecht vertrat die Forderung, die Arbeiterklasse solle die politische Macht erringen und bestehende Schranken beseitigen, die großen Teilen der Bevölkerung den Zugang zu Wissen, Bildung und Kultur verwehrten.
- Der Slogan wurde innerhalb der Arbeiterbewegung sehr populär.

2. Informationsanspruch



Woher erhalten Sie als Personalrat Ihre Informationen?

2. Informationsanspruch



Wirtschaftsausschuss gem. § 72 LPVG

- Kein eigenständiges Organ der Belegschaft, sondern nur ein Informations- und Beratungsgremium hinsichtlich wirtschaftlicher Angelegenheiten (Hilfsorgan des Betriebs- bzw. Personalrats, BAG vom 18.11.1980)

- hat eigenen Informationsanspruch gegenüber dem AG

Informationsanspruch bzgl. wissenschaftlicher Doktoranden

- § 99 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LPVG: Einschränkung der Mitbestimmungsrechte des PR bei nicht habilitierten Akademischen Mitarbeitern, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis eingestellt werden sollen.
- Ein Informationsanspruch des PR aus dem allgemeinen Unterrichtsrecht nach § 71 Abs. 1 Satz 1, 2 LPVG

*„Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.
Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen.“*

2. Informationsanspruch

- zu den Aufgaben des PR zählt u.a.:

„darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt werden [...]“

(§ 70 Abs. 1 Nr. 2 LPVG)

2. Informationsanspruch

➤ **Kenntnis von Vertragsart erforderlich für die Prüfung, ...**

- ob Vertrag befristet ist oder nicht (je nachdem hat PR bei Doktoranden Mitbestimmungsrecht oder nicht)
- welche Gesetze etc. bei den konkreten Beschäftigungsverhältnissen anzuwenden sind
- ob gesetzlicher Berichtspflichten (Bsp.: Hochschulstatistikgesetz) eingehalten werden

➤ **Kenntnis über vergütungsrechtliche Aspekte erforderlich für die Prüfung, ...**

- ob bspw. der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 GG, AGG-Vorschriften) eingehalten wird
- ob die Beschäftigten in die richtigen Entgeltgruppen und Stufen eingruppiert sind und ob sie entsprechend ihrer Entgeltgruppe entlohnt werden

→ **PR hat bzgl. der Beschäftigungsverhältnisse des Instituts xy mit Doktoranden einen Informationsanspruch hinsichtlich der Vertragsart der Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Gehaltsgefüge)**

Beteiligung des PR bei der Beschäftigung von Praktikanten und wissenschaftlichen Hilfskräften, die direkt beim Institut xy angestellt sind

- sind vom Beschäftigtenbegriff nach § 4 Abs. 1 LPVG erfasst
→d.h. hinsichtl Mitbestimmung / Mitwirkung des PR keine Unterschiede zu „normalen“ Angestellten in Vollzeit

→um über den Schutz dieser Beschäftigten wachen zu können (§ 70 Abs. 1 Nr. 2 LPVG), steht dem PR hier ein umfassender Informationsanspruch zu

Beteiligung des PR bei der Beschäftigung von Praktikanten u. wissenschaftl. Hilfskräften, die dem Institut xy von einem Dritten überlassen werden

- in Bezug auf Leiharbeitnehmer ist anerkannt, dass die Zugehörigkeit zur entsendenden Dienststelle nicht ausschließt, dass Leiharbeitnehmer während der Zeit ihrer Überlassung in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht auch Arbeitnehmer der aufnehmenden Dienststelle des entleihenden Trägers der Dienststelle sind
- ob der PR der aufnehmenden Dienststelle im konkreten Fall tatsächlich ein Mitbestimmungs- / Mitwirkungsrecht hat, hängt vom Sachverhalt ab

2. Informationsanspruch

- der PR der Entleiherdienststelle ist vor der Übernahme von Leiharbeitnehmern zur Arbeitsleistung zu beteiligen (§ 14 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 AÜG i.V.m. §§ 74, 75 LPVG)
- die Verleiherdienststelle ist zuständig für Sachverhalte, die an die arbeitsvertragliche Beziehung der Arbeitnehmer (bzw. Praktikanten) zum Vertragsarbeitgeber anknüpfen
 - Bsp.: Einstellung, Vergütung, Eingruppierung
- die Entleiherdienststelle ist zuständig für solche Sachverhalte, die an die Eingliederung der Leiharbeitnehmer (bzw. Praktikanten) in die betriebliche Organisation des Entleihers anknüpfen
 - Bsp.: Arbeitsbereiche, die Lage der Arbeitszeit, die Arbeitssicherheit, Nutzung von Sozialeinrichtungen

→ dem PR stehen somit auch bezüglich solcher Praktikanten und wissenschaftlichen Hilfskräfte relativ umfassende Mitbestimmungs- / Mitwirkungsrechte zu (zur Abrundung vgl. Exkurs auf Rechtsprechung VGH BW auf folgender Folie)

Exkurs: Hier ist auf den **Einzelfall abzustellen und die Rspr. des VGH**

Mannheim, Beschluss vom 7.5.2018 – PL 15 S 976/17) zu berücksichtigen:

- „Aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, des gegenseitigen Vertrauens und der gegenseitigen Offenheit folgt, dass die Personalvertretung einen Informationsanspruch zur präventiven Kontrolle auch bezüglich der Beachtung ihrer Beteiligungsrechte nur bei Vorliegen eines bestimmten, sachlich gerechtfertigten Anlasses hat und sie den Dienststellenleiter über diesen Anlass unterrichten muss (vgl. auch BVerwG NJW 1991, 373)“.
- In der Rspr. ist anerkannt, dass, sofern den Umständen nach **in Zweifelsfällen eine „gewisse Wahrscheinlichkeit“** für das Bestehen eines Beteiligungsrechts besteht, der Personalrat auch dann unterrichtet werden muss, wenn der Dienststellenleiter selbst das Bestehen des Rechts im Ergebnis verneint; kommt ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht, besteht hingegen keine Unterrichtungspflicht.

Exkurs Ende

2. Informationsanspruch

- das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung ergibt sich entweder direkt aus § 75 Abs. 1 Nr. 2 LPVG (bei direkt eingestellten Praktikanten und wissenschaftl. Hilfskräften) oder über eine entsprechende Anwendung von § 14 Abs. 3 S. 1, Abs. 4 AÜG i.V.m. § 75 Abs. 1 Nr. 2 LPVG
- um über den Schutz dieser Beschäftigten wachen zu können (§ 70 Abs. 1 Nr. 2 LPVG), steht dem PR auch bezüglich dieser Beschäftigtengruppen ein umfassender Informationsanspruch zu

3. Augenhöhe und vertrauensvolle Zusammenarbeit

**Die „Augenhöhe“ des Personalrats
hängt auch davon ab,
wie sein Selbstverständnis ist und
wie er seine Aufgaben ausübt.**

Wie ist das Selbstverständnis des Personalrats?

Die 7 „Typen“ von Betriebsräten/Personalräten nach Hermann Kotthoff



3. Augenhöhe und vertrauensvolle Zusammenarbeit

Wie ist die Situation in Ihrer Dienststelle anhand folgender Kriterien:

- **Haltung der Geschäftsleitung** gegenüber LPVG und PR
- **Verhältnis** zwischen **Geschäftsleitung** und **PR**
- Verhältnis zwischen **Gewerkschaft** und **PR**
- Verständnis des PR von seiner **eigenen Rolle** und **seinen Aufgaben**
- interne Struktur des PR
- **Einbeziehung der Belegschaft** in die Arbeit des PR
- Wege der Interessenvertretung (**Strategien**, Mechanismen, etc.)
- Erfolge der Personalratstätigkeit (sog. **Interessenvertretungswirksamkeit**)
- Bedeutung des **LPVG** für die **tatsächlich praktizierte Mitbestimmung**

Zu 4. Der Personalrat als respektierter, aber zwiespältiger Ordnungsfaktor

- dieser Typ ist am weitesten in Großbetrieben verbreitet
- Verhältnis von Geschäftsführung und PR:
 - Geschäftsführung respektiert den PR als autonomes Vertretungsorgan
 - gute interne Beziehungen zwischen Geschäftsführung und PR-Spitze
- Partizipation des PR hat eine Oberflächen- und eine Tiefenschicht
 - **Oberflächenschicht:** Netz aus routinierten Informations- und Entscheidungsverfahren nach den LPVG-Vorschriften
 - **Tiefenschicht:** PR-Spitze verfolgt keine eigenen Vertretungsziele, sondern einen Kurs, nachdem alles gut funktionieren soll – steht der Einfluss einzelner Belegschaftsgruppen oder einzelner PR-Mitglieder dem entgegen, wird dies im PR blockiert

Zu 4. Der Personalrat als respektierter, aber zwiespältiger Ordnungsfaktor

- PR-Spitze lässt sich überzeugen, dass die Politik der Geschäftsführung am besten für alle ist
- bei Beschwerden ist der PR durchaus bereit, diese mit der Geschäftsführung zu diskutieren und für Abhilfe zu sorgen
- Bedeutung des LPVG:
 - Geschäftsführung beurteilt das LPVG als sehr positiv
 - LPVG wird von Geschäftsführung und PR als verbindlich anerkannt

3. Augenhöhe und vertrauensvolle Zusammenarbeit

Zu 4. Der Personalrat als respektierter, aber zwiespältiger Ordnungsfaktor

Unterschied zu Typ 1 - 3:

- PR übt Mitwirkungsrechte tatsächlich aus
- obwohl einzelne Gruppen / PR-Mitglieder u.U. blockiert werden, haben sie dennoch eine Entfaltungsmöglichkeit im Gegensatz zu Typ 1 – 3
- PR setzt sich durchaus für Arbeitnehmerinteressen ein

Zu 5. Der respektierte standhafte Ordnungsfaktor

- **Bedeutung des LPVG:**
 - LPVG wird von Geschäftsführung und PR als verbindlich anerkannt
- **Verhältnis von Geschäftsführung und PR:**
 - es besteht keine „kurze Leitung“ zwischen Geschäftsführung und PR / PR-Spitze
 - Geschäftsleitung erkennt die „Symmetrie“ zwischen sich und dem PR an
- **Rolle des PR:**
 - PR verfolgt keine systemverändernden Ziele, geht pragmatische Kompromisse ein
 - PR-Mitglieder erwerben durch Seminare Kompetenzen
 - PR-Mitglieder sind unbestechlich und haben Zivilcourage
 - PR/PR-Mitglieder sind in der Belegschaft angesehen
 - in wichtigen betrieblichen Entscheidungsbereichen vertritt der Personalrat beharrlich Arbeitnehmerinteressen

3. Augenhöhe und vertrauensvolle Zusammenarbeit

Zu 5. Der respektierte standhafte Ordnungsfaktor

Unterschied zu Typ 1 – 4:

- Geschäftsführung und PR befinden sich auf Augenhöhe
- PR gänzlich losgelöst von der Geschäftsführung
- stärkerer Einsatz des PR für Arbeitnehmerinteressen
- u.U. Konflikte zwischen Geschäftsführung und PR wegen unterschiedlicher Interessen
 - diese werden im Rahmen des Möglichen rechtskonform gelöst
 - es erfolgt keine Mobilisierung der Belegschaft

Zu 6. Der Personalrat als kooperative Gegenmacht

- **Verhältnis von Geschäftsführung und PR:**
 - Geschäftsführung sieht PR als „schöpferischen Unruheherd“
 - es gibt offensichtliche Konflikte, die aber das Vertrauen zueinander nicht antasten
 - Geschäftsführung betont, für sachbezogene Kompromisse immer bereit zu sein

Zu 6. Der Personalrat als kooperative Gegenmacht

- **Verhältnis von PR zur Belegschaft und zu gewerkschaftlichen Vertrauensleuten:**
 - PR hat hohe „Vertretungskompetenz“
 - was der PR akzeptiert, wird sehr wahrscheinlich auch von der Belegschaft angenommen
 - intensive Kommunikation untereinander
 - Belegschaft handelt trotz unterschiedlicher innerer Gruppierungen als Einheit
 - zwischen PR, Belegschaft und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten gibt es keine internen Kämpfe
- **Bedeutung des LPVG :**
 - LPVG wird akzeptiert, spielt aber keine herausragende Rolle

Zu 6. Der Personalrat als kooperative Gegenmacht

Unterschied zu Typ 1 – 5:

- starke Beteiligung von Belegschaft und PR
- starkes Band zwischen Belegschaft und PR
- vgl. mit Typ 5 sind Fronten zwischen Geschäftsführung und PR verhärteter, aber es besteht dennoch gegenseitiger Respekt

Gesetzliche Aufgaben des Personalrats

Aufgaben des Personalrats nach dem LPVG

§ 2 Abs. 1 LPVG: Aufgaben der Dienststelle, der Personalvertretung, der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen

„Dienststelle und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge partnerschaftlich vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

zum Wohle der Beschäftigten

und

zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben

zusammen.“

§ 70 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

- 1. Maßnahmen zu beantragen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen oder im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle der Förderung des Gemeinwohls dienen,*
- 2. darüber zu **wachen**, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden **Gesetze**, **Verordnungen**, **Tarifverträge**, **Dienstvereinbarungen**, **Verwaltungsanordnungen**, **Unfallverhütungsvorschriften** und **sonstigen Arbeitsschutzvorschriften** durchgeführt werden und **Anforderungen an die Barrierefreiheit** nachgekommen wird,*

Gesetzliche Informationsansprüche der Arbeitnehmervertretung

Informationsanspruch der Arbeitnehmervertretung nach § 71 Abs. 1 LPVG

Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

Personalaktendaten dürfen nur mit Einwilligung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden.

Informationsrecht des Personalrates

Allgemein formuliert:

Recht auf Unterrichtung und Vermittlung bestimmter Kenntnisse

- Unterrichtsanspruch des PR gegenüber dem Dienstgeber

§ 71 LPVG: Informationsanspruch

Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung durch Arbeitgeber unter Vorlage der entsprechenden Unterlagen

- **rechtzeitig:** die Information ist rechtzeitig, wenn der PR durch seine Einwände und Vorstellungen noch gestaltend in die beabsichtigte Maßnahme eingreifen kann (es dürfen also noch keine unabänderlichen Fakten geschaffen worden sein)
- **umfassend:** dem PR müssen die Unterlagen vorgelegt werden, die der Arbeitgeber seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat (z.B. Bewerbungsunterlagen aller Bewerber bei Einstellung)
- Anspruch ist nicht auf die formellen Mitbestimmungsrechte beschränkt, sondern auch bezüglich allgemeiner Aufgaben (vgl. § 70 LPVG; z.B. Eingliederung und berufl. Förderung schwerbehinderter Menschen, Eingliederung ausländischer Beschäftigter etc.)

Ziel: Personalrat in den selben Informationsstand zu versetzen wie der Arbeitgeber zur Herstellung „geistiger Waffengleichheit“ (OVG RLP vom 16.09.1986 – 5 A 6/86)

Ziel von § 71 LPVG

- **Der PR soll in die Lage versetzt werden, anhand der erhaltenen Informationen entscheiden zu können, ob ein Mitbestimmungsrecht berührt ist**
- **Prüfungsmaßstab:**
 - **1. Stufe:** Beziehen sich begehrte Informationen auf eine Aufgabe, die ein Mitbestimmungsrecht oder anderes Beteiligungsrecht begründet?
 - **2. Stufe:** Ist Information im Einzelfall konkret erforderlich, um diese Aufgaben wahrzunehmen?

Folgen von Verstößen

- Weigerung d. AG dem PR zustehende Auskünfte zu erteilen
→ Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht

Zeitpunkt der Informationsbeschaffung

- Kein konkreter Anlass des Informationsbegehrens erforderlich
- Wenn **notwendiger Aufgabenbezug (+)**
- kann PR/BR **Auskünfte jederzeit einfordern** (BAG vom 03.12.1981)
- **Nicht erforderlich (!)**, dass Interessensvertretung abwartet, bis konkrete Anhaltspunkte für Regelverstoß des AG vorliegen (BAG vom 19.02.2008, NZA 2008, 1078)

Arten und Zeitpunkt der Informationsbeschaffung

- Keine gesetzlichen Vorgaben betreffend Form
- **BAG-Beschluss vom 30.09.2008:**
 - Je komplexer die begehrte Information ist, desto eher muss die Unterrichtung schriftlich erfolgen (Dies verlangt Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit § 2 I LPVG)
 - Textform (E-Mail) ausreichend, § 126 BGB nicht erforderlich
- **PR kann verlangen:**

Je nach Eigenart der Information, dass AG einzelne Auskünfte nicht nur mündlich oder schriftlich erteilt, **sondern Unterlagen vollständig zur Verfügung stellt.**

4. Weitere Überlegungen zur Begegnung auf Augenhöhe

Notwendige Bedingungen, § 71 LPVG:

- Kein konkreter Anlass für Unterrichtungsbegehren erforderlich
- BR/PR kann Anspruch nur aufgabenbezogen geltend machen (zuletzt BAG vom 23.10.2010 – 1 ABR 81/08, AuA 1/11 S. 50)
- Grenze = wo Beteiligungsrecht offensichtlich (-)
- Gewisse Wahrscheinlichkeit, dass Beteiligungsrecht besteht, ist ausreichend, aber auch zwingend erforderlich (BAG 21.10.2003, NZA 2009, 936)

Weitere Überlegungen betr. hinreichenden Bedingungen

Welche weiteren hinreichenden Bedingungen müssen für eine erfolgreiche Interessensvertretung auf Augenhöhe noch erfüllt sein?

➤ **Gute interne Personalratsstruktur („Gute Mannschaft“)**

- klare PR-Abläufe, klare interne Zuständigkeiten
- Verschwiegenheit, § 7 LPVG
- Klarheit über das eigene Selbstverständnis als PR
- Teilnahme an Schulung, um Rechte zu kennen
- Zieldefinition: Was werte ich als erfolgreiche PR-Arbeit?

5. Wie erreicht man eine optimale Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung?

1. Zeigen Sie sich als Partner

- Dienststellenleitung nicht als größtmögliches Übel sehen
- durch Abwehrhaltung verscherzen Sie es sich mit ihr und provozieren, dass sich nur noch „Hardliner“ in den Personalrat wählen lassen
- „Hardliner“ = Kollegen, denen es nur um Grabenkämpfe geht und die sich jeder ihrer Entscheidungen in den Weg stellen werden, nur um des Streites willen
- machen Sie deutlich, dass Sie mit ihr vertrauensvoll, kompromissbereit und erfolgreich zusammenarbeiten wollen

5. Erreichung einer optimalen Zusammenarbeit

2. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Korrekte Zusammenarbeit nach § 68 ff. LPVG:

- mind. einmal im Vierteljahr mit Dienststelle zu einer Besprechung zusammenkommen
- über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Streitigkeiten machen
- Aktivitäten unterlassen, die den Arbeitsablauf oder Frieden der Dienststelle beeinträchtigen

Bei Verletzung der korrekten Zusammenarbeit:

- Dienststellenleitung beachtet Ihre Mitbestimmungsrechte nicht oder sie begeht eine grobe Amtspflichtverletzung. **Reaktion erforderlich!**

3. Reagieren Sie mit Augenmaß

- Sie haben das Wohl Ihrer Kollegen/innen im Auge und vertreten naturgemäß unterschiedliche Interessen -> kann zu Spannungen mit Dienststelle führen
- Dienststelle darf Sie deshalb nicht benachteiligen (z. B. zur Strafe von innerdienstlichen Schulungen ausschließen)
- Dienststelle darf Sie deshalb auch nicht bevorzugen, um Sie so für unliebsame Maßnahmen zu gewinnen

5. Erreichung einer optimalen Zusammenarbeit

4. Keine Angst vor Klagen beim Verwaltungsgericht bei Nichtbeachtung der Mitbestimmungsrechte

- Kluge Auswahl der Verfahren
- Kommunikation mit den Beschäftigten („Öffentlichkeitsarbeit“)
- Kontaktpflege zu den Gewerkschaften

5. Erreichung einer optimalen Zusammenarbeit

5. Auf was ist bei Gesprächen zu achten?

- Ort und Zeitraum richtig wählen (neutrales Büro oder Pausenraum)
- Vertraulichkeit einfordern
- sachlich bleiben
- bereiten Sie sich vor
 - Was möchten Sie wissen?
 - Was planen Sie?
 - Was ist durchsetzbar?

Je besser Sie vorbereitet sind, desto mehr erreichen Sie!

Fazit

**Information ist die notwendige Voraussetzung
für eine effektive Arbeitnehmervertretung auf Augenhöhe,
aber folgende hinreichenden Bedingungen müssen ebenfalls erfüllt sein:**

- **belastbare Beziehungen** zwischen PR und Dienststelle = vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Klare **realistische Forderungen** des Personalrats (kluge Auswahl!)
- **Tatsächliche Durchsetzung** der Mitbestimmungsrechte
- **Sicherstellung Interessenvertretungswirksamkeit** durch Erfolge
- **Kommunikation mit den Beschäftigten** (Transparenz)



Fragen?



WIRLITSCH

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT



Bruder-Klaus-Straße 54
78467 Konstanz



Königstraße 80
70173 Stuttgart