Werden Beteiligungsrechte der Personalvertretungen abgebaut, fühlen sich nur wenige betroffen. Wie das zu erklären ist, wird hier näher erläutert. Außerdem werden Perspektiven für eine verbesserte Personalvertretung vorgestellt.

Hat die Personalvertretung eine Zukunft?

Düstere und weniger düstere Perspektiven

Die Personalvertretung wird von vielen als Stiefkind des Arbeitsrechts behandelt. In den Lehrbüchern wird sie nur kurz erwähnt, die betriebsverfassungsrechtliche Literatur verweist selten auf sie. Betriebsratsvorsitzende wichtiger Unternehmen treten schon mal im Fernsehen auf, schwerlich aber ein Personalratsvorsitzender. Die Folge liegt nahe: Werden in einem Bundesland Personalratsbefugnisse abgeschafft, fühlen sich nur ganz wenige betroffen. Urteilt das Bundesverfassungsgericht, in allen wichtigen Angelegenheiten dürfe es keine volle Mitbestimmung geben, weil das Letztentscheidungsrecht der demokratisch gewählten Regierung gewahrt bleiben müsse,[1] so wird auch dies mit Gleichmut hingenommen. Schließlich ist ja nur eine vergleichsweise kleine Gruppe betroffen.

Wie ist dieses Schattendasein zu erklären? Ich will – ganz unwissenschaftlich – zunächst mit eigenen Erfahrungen beginnen. Anschließend soll der »Abstand« zwischen Personalvertretung und Betriebsverfassung dargestellt und auf seine Ursachen befragt werden. Auch die Tatsache, dass sich im Alltag kein Widerstand regt, lässt sich erklären. Schließlich werden einige Vorschläge gemacht, wie der Status quo verbessert werden könnte.

I. Ein ungewöhnlicher Zugang: Eigene Erfahrungen

Ich war von 1971 bis 2004, also 33 Jahre als beamteter Professor an der Universität Bremen tätig. In dieser Zeit bin ich zwei Mal mit unserem Personalrat in Berührung gekommen. An den Wahlen hatte ich jeweils teilgenommen.

Beim ersten Mal – so in den achtziger Jahren – besuchten mich zwei Kollegen aus dem Personalrat in meinem Dienstzimmer, um eine Rechtsauskunft zu bekommen. Das Gespräch verlief harmonisch, ich konnte ihnen ein Stückchen weiterhelfen. »In dieses Zimmer würden wir aber keine Sekretärin reinsetzen«, sagte einer der beiden gegen Ende des Gesprächs. In der Tat hatte es nur etwa 8 Quadratmeter und war zudem noch durch eine dicke viereckige Säule verunstaltet. Ja, fragte ich, ob er denn eine Möglichkeit sehe, auch mir eine bessere Umgebung zu verschaffen? Nein, das sei nur so seine persönliche Meinung, sie könnten da nichts machen. Nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz mit seiner Generalklausel[2] könnten sie durchaus, aber vermutlich hätte das einiges durcheinander gebracht.

Beim zweiten Mal ging es um die Auswahl einer neuen Sekretärin. Wir hatten viele Bewerberinnen. In der Kommission war die Wahl auf eine Kollegin gefallen, die zunächst als Sekretärin gearbeitet, dann Sozialarbeit studiert und anschließend nur kurze befristete Jobs gefunden hatte. Nun wollte sie wieder in ihren alten Beruf zurück. »Nein« sagte der Personalrat, wir wollen nicht, dass Überqualifizierte in die Sekretärinnenstellen drängen. Das sei generelle Politik, sorry, nicht gegen uns gerichtet. Das Rektorat meinte, wenn wir uns nicht einigen, würde die Stelle halt nicht besetzt. Also haben wir nachgegeben und eine andere Bewerberin ausgewählt – sie erwies sich später als ganz großer Glücksfall (was der Personalrat aber nicht wissen konnte). Ich hatte noch versucht, mit der Personalratsvorsitzenden zu sprechen, aber sie war (wirklich?) nie zu erreichen.

In den 33 Jahren hatte ich auch andere Probleme, bei denen man – abstrakt betrachtet – den Personalrat hätte einschalten können.

Da gab es z.B. das Problem mit der Materialausgabe (denn man braucht ja auch mal Papier und Schreibgerät, insbesondere in der Vor-Computer-Zeit). Sie war Donnerstags um 14 Uhr, wo ich keineswegs immer im Büro war. Die Verwaltung hatte den Ukas herausgegeben, man müsse selbst kommen, Material an »Stellvertreter« gebe es nicht. Eine Beschwerde an den Personalrat? Irgendwie lag mir der Gedanke fern und so habe ich halt mit der zuständigen Person immer freundlich geredet, auch mal ein paar Rechtsauskünfte gegeben und das Material regelwidrig dann gekriegt, wenn ich es benötigt habe.

Dann gab es die Geschichte mit Tafel und Kreide. Die Reinigungskräfte weigerten sich, morgens die Tafeln sauber zu machen und Kreide daneben zu legen. Dafür würden sie nicht bezahlt, sie seien nur für die Böden zuständig. Das war wohl richtig, und es lag mir auch fern,

1 BVerfG v. 24.5.1995, PersR 1995, 483.
2 Alle Maßnahmen des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn, die sich auf Beschäftigte beziehen, unterliegen nach § 52 BremPersVG der Mitbestimmung.

mich über sie zu beklagen. Nur: Die Lehrveranstaltungen mussten stattfinden, und ich wollte nicht ganz auf das »didaktische Mittel« Kreide verzichten. Also habe ich mir einen kleinen Kreidevorrat in der Jackentasche angelegt; wo ich mir den beschafft hatte, blieb für andere unklar. In Wahrheit hatte ich unauffällig während der Pausen die Tour durch andere Hörsäle gemacht und den heiligen Schutz des Privateigentums vorübergehend suspendiert.

Auch mit der Post gab es manchmal Probleme. Wenn man sie in den dafür bestimmten Kasten in unserem Fachbereich warf, verließ sie das Uni-Gelände erst am folgenden Tag um die Mittagszeit. Wissenschaft ist eben durch bedächtiges Nachdenken gekennzeichnet. Bei mir war das bisweilen etwas anders, und so baute ich Kontakte zur zentralen Poststelle auf. Wenn man – inoffiziell – dort um 11 Uhr 30 was abgab, ging es eine Stunde später raus. Das funktionierte in meinem Fall, weil ich mich mal um die Eingruppierung eines Postlers gekümmert hatte; sonst wäre dieser »kurze Dienstweg« damals nicht möglich gewesen.

Die Uni verfügte auch über eine Druckerei. Wenn man dort mit 30 Seiten Text für die Studenten aufkreuzte und sie 100 mal vervielfältigen lassen wollte, erhielt man meist die Antwort, man solle in vier Wochen wieder nachfragen. Manche Kollegen begnügten sich damit. Ich hatte 1994 ein wenig Erfahrungen in Zentralasien gesammelt und überlegte mir, wie man dort ein solches Problem lösen würde. Das Modell ließ sich auch in Bremen umsetzen; am nächsten Tag hatte ich meine Kopien. Eine Beschwerde beim Personalrat? Vermutlich hätten sie mir die große Arbeitsbelastung der Drucker beschrieben und mich um Verständnis gebeten. Raus gekommen wäre gar nichts.

Das waren alles keine wissenschaftstypischen Probleme. Es ging nicht darum, ob man Forschungsmittel bekommt, eine Bleibevereinbarung schließt oder unter Berufung auf die Freiheit von Forschung und Lehre eine besonders weitgehende oder auch eine abwegige Meinung vertreten darf. Vielmehr handelte es sich um »Alltagsprobleme«, die für eine Verwaltungskraft genauso auftauchen können. Bei ihrer Lösung war der Personalrat in keiner Weise behilflich. Nur einmal hat er effektiv interveniert – bei der Einstellung einer neuen Sekretärin – und da ging sein Tun zu meinen Lasten.

II. Eine unnütze Einrichtung?

Wenn man allein die hier geschilderten Erfahrungen zugrunde legt, könnte man den Personalrat unschwer abschaffen, und es würde sich nichts ändern. Die informellen Netzwerke machen das Leben einigermaßen erträglich. Als Jurist hat man da ein wenig Sachkunde anzubieten, und das macht »Gegenleistungen« mehr oder weniger selbstverständlich.

Man kann wohl davon ausgehen, dass die beschriebene soziale Distanz zur »Interessenvertretung« nicht auf meine Person beschränkt war. Die Hochschullehrerkollegen wären noch weniger auf die Idee verfallen, sich an den Personalrat zu wenden, obwohl man ihn ja mitwählen konnte. Wenn man dies auf alle Unis überträgt, heißt dies, dass von den Professoren, also einer wichtigen Gruppe in der öffentlichen Meinungsbildung, keine Unterstützung zu erwarten ist. Was geschieht, wenn dann solche Menschen – nach ihrer Herkunft in der Regel sowieso fern von jedem Gedanken an kollektive Interessenvertretung – über den Umfang von Mitbestimmungsrechten oder gar über ihre Verfassungsmäßigkeit entscheiden müssen? Wenn die Personalräte da wenig zu erben haben, muss man sich nicht wundern. Warum sollte man einer unnützen und bisweilen lästigen Einrichtung denn nicht die Flügel stutzen, gewissermaßen ihr »Ärgerpotential« auf ein Minimum reduzieren?

Die marginale Rolle, die der Personalrat in meinem Berufsleben spielte, hing primär damit zusammen, dass ich als Lebenszeitbeamter bestimmte Probleme von vorne herein nicht hatte. Es drohte keine Kündigung und keine Versetzung – bei beidem wäre die Unterstützung des Personalrats insbesondere nach Bremischem Recht von ganz entscheidender Bedeutung gewesen. Hochschullehrer sind auch – abgesehen von Lehrveranstaltungen, Prüfungen und Gremiensitzungen – nicht an bestimmte Arbeitszeiten gebunden.[3] Überstunden und flexible Arbeitszeiten sind deshalb keine Frage, über die der Personalrat mitbestimmen könnte; man kann selbst entscheiden, wie viel Arbeit man sich zumuten möchte. Geringerer Einsatz löst nur soziale Sanktionen aus, weil etwa wegen geringer wissenschaftlicher »Produktivität« das Ansehen in der »scientific community« leidet. Auch dies kann allerdings zu einem erheblichen Maß an Stress und zu überlangen Arbeitszeiten führen – hier mal eine »Gefährdungsanalyse« nach § 5 Arbeitsschutzgesetz zu initiieren, wäre einem aufmerksamen Personalrat durchaus möglich.[4] Der Schluss auf die »Überflüssigkeit« wäre daher ein Fehlschluss – man darf die eigenen Erfahrungen nicht verabsolutieren, andere brauchen sehr viel mehr kollektiven Schutz. Auch sind sie oft nicht in der Lage, sich ihr »Netz« zu bauen und so ihr Leben einzurichten. Die Interessenvertretung kann da nützliche Dinge tun. Dennoch bleibt natürlich das Defizit zu konstatieren, dass es bestimmte Gruppen von Beschäftigten gibt, für die der Personalrat so gut wie gar nicht existiert.

III. Der größer werdende Abstand zur Betriebsverfassung

Lücken in der Interessenvertretung kann es auch in der Betriebsverfassung geben. Wie ist es zu erklären, dass die Personalvertretung mehr denn je der kleinere Bruder der Betriebsverfassung geblieben ist?

3 Vgl. § 50 Abs. 1 Satz 2 HRG.
4 Der Sache nach haben Hochschullehrer eine »Vertrauensarbeitszeit«. Zu dieser s. Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 11. Aufl., Rn. 272 ff.

1. Historische Entwicklung

In der Weimarer Zeit galt das Betriebsrätegesetz auch für die Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes; nur für Beamte galten Sonderregeln. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden auch diese in das Kontrollratsgesetz Nr. 22 einbezogen: Danach sollte es überall »Betriebsräte« geben, die ihre Mitbestimmungsrechte mit dem Arbeitgeber aushandeln, notfalls auch über einen Streik durchsetzen konnten.[5] In einigen Ländern wurde dieser Rahmen durch »Betriebsrätegesetze« ausgefüllt, von denen das hessische die am weitesten gehenden Rechte enthielt. Erst das gegen den Willen der Gewerkschaften und der Opposition verabschiedete BetrVG 1952 löste die Privatwirtschaft aus dieser einheitlichen Ordnung heraus. Für den öffentlichen Dienst folgte der Bund 1955 mit dem ersten BPersVG. Die Länder waren verpflichtet, für ihren Bereich ähnliche Gesetze zu erlassen, soweit sie dies nicht schon zuvor getan hatten.

Die Gewerkschaften hatten 1952 die Auflösung der einheitlichen Interessenvertretung nachhaltig kritisiert, sich später jedoch – wie mit vielem anderen – auch damit abgefunden. Ihre 1967 und 1970 vorgelegten Reformvorschläge[6] ließen jedenfalls die Zweiteilung unangetastet. Unter der Regierung Brandt wurde die Betriebsverfassung im Jahre 1972 grundlegend reformiert; zwei Jahre später folgte die Personalvertretung. Anders in der rot-grünen Ära: 2001 wurde das BetrVG in einigen Punkten zugunsten der Arbeitnehmer korrigiert, die Personalvertretung blieb dagegen unverändert. Das hat zur Folge, dass es bis heute noch immer das Gruppenprinzip gibt. Erst seit 2005 ist es dadurch abgeschwächt, dass Arbeiter und Angestellte zu einer Gruppe zusammengefasst sind.[7] Auch blieben im Bund schon 1974 die Beteiligungsrechte aufs Ganze gesehen hinter denen des Betriebsrats zurück.[8] Gravierender war und ist, dass sie nicht in derselben Weise durchgesetzt werden können: Gegen einseitiges Handeln des Dienststellenleiters kann nur ausnahmsweise im Wege der einstweiligen Verfügung vorgegangen werden.[9] Erst recht fehlt jede Strafvorschrift, mit der entsprechend § 119 BetrVG die Behinderung der Personalratsarbeit sanktioniert werden könnte.

In seiner Entscheidung zum schleswig-holsteinischen MBG hat das BVerfG den Grundsatz ausgesprochen, bei allen »Entscheidung von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags« müsse die Letztentscheidung bei einem parlamentarisch verantwortlichen Gremium liegen[10]; insoweit ist keine echte Mitbestimmung mehr möglich. Damit ist der Interessenvertretung der Beschäftigten ein schwerer Schlag versetzt; im Grunde ist der Personalrat bei allen wichtigen Fragen auf eine Art Konsultationsrecht zurückgeworfen. Einen vergleichbaren Abbau von Rechten hat es in anderen Teilen des Arbeitsrechts nicht gegeben. Noch etwas weiter ging das Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsrechts in Nordrhein-Westfalen vom 9.10.2007[11], das bis auf bescheidene Reste die Mitbestimmung insgesamt aus dem Gesetz getilgt hat.[12]

2. Erklärungsversuche

Weshalb konnte dies alles geschehen, ohne dass sich im Alltag der öffentlichen Bediensteten Widerstand geregt hätte? Ist nicht die Mitbestimmung in Deutschland ein »Kulturgut«, eine allgemein geteilte Errungenschaft? Die erste Frage wird selten gestellt, vielleicht auch deshalb, weil die Antwort nicht ganz einfach und für die Arbeitnehmerseite nicht besonders schmeichelhaft ist.

Zunächst muss man sich auch bei »Abbaugesetzen« hüten, ohne weiteres Recht und Rechtswirklichkeit gleichzusetzen. Es gibt sicherlich Dienststellen, bei denen alles weiterläuft wie zu früheren Zeiten: Man legt Wert auf menschlich und sachlich gute Beziehungen zur Personalvertretung und bemüht deshalb das Letztentscheidungsrecht des Ministers oder des Kabinetts nicht. Auch wo es selbst eine solche eingeschränkte »Mitbestimmung« nicht mehr gibt, verhandelt man so lange, bis ein tragbarer Kompromiss erreicht ist. Hier besteht kein Anlass zu Protest.

Keine Änderung tritt weiter dann ein, wenn schon nach früherem Recht die Mitbestimmungsrechte auf dem Papier standen. Der Personalrat wagte wenig Widerworte, der Hinweis auf Fristen oder Zustimmungserfordernisse hätte auf der anderen Seite einen Wutanfall ausgelöst, den man nach Kräften zu vermeiden trachtete. Auch hier gibt es keinen Grund zur Klage wegen der Rechtsverschlechterung; die Realitäten bleiben dieselben.

Von Interesse ist im Grunde nur die mittlere Gruppe: Man hat bisher – sagen wir höflich: in weitem Umfang – die bestehenden Rechte ausgeschöpft. Nunmehr findet dies infolge der neueren Rechtsentwicklung nicht mehr statt. Wird nicht wenigstens in diesen Fällen auch im Alltag Kritik und Widerstand zu erwarten sein?

Einmal gibt es da die Gruppe derer, an denen die Personalratsarbeit vorbeigeht. Die oben skizzierten eigenen Erfahrungen sind dafür ein Beispiel. Für sie ist es gleichgültig, ob die Interessenvertretung umfangreiche oder höchst bescheidene Rechte hat. Wenn nicht aus irgendwelchen subjektiven Gründen ein gesellschaftspolitisches Engagement für die Mitbestimmung als solche vorliegt, ist keinerlei Reaktion zu erwarten.

Unzufriedenheit wird dagegen bei jenen entstehen, die effektiv etwas verlieren. Bisher konnte ihnen beispielsweise nur mit Zustimmung des Personalrats gekündigt werden, nunmehr entscheidet dies die Arbeitgeber-

5 Einzelheiten bei Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 16. Aufl., Rn. 737 ff., auch zum Folgenden.
6 Abgedruckt in RdA 1967, 462 ff. und RdA 1970, 242 ff.
7 Art. 8 Nr. 2 des Gesetzes vom 14.9.2005, BGBl I S. 2746.
8 Zu den Möglichkeiten, dem gegenzusteuern, s. Däubler AuR 1973, 233 ff.
9 Näher Altvater/Hamer/Kröll/Lemcke/Peiseler, BPersVG, 6. Aufl., § 69 Rn. 71.
10 BVerfG v. 24.5.1995, PersR 1995, 483 Leitsatz 2.
11 GVBl S. 394.
12 Einzelheiten bei Welkoborsky, Landespersonalvertretungsgesetz NRW, 4. Aufl.; ders., PersR 2008, 4 ff.; Neubert/Sandfort/Lorenz/Kochs, Landespersonalvertretungsgesetz, 10. Aufl.

seite in letzter Instanz allein. Dies betrifft den größten Teil der Beschäftigten. Wird nicht ihre Identifikation mit der Arbeit leiden?

In Frankreich gibt es einen schönen Spruch über die Deutschen: Ils retombent dans le travail comme d'autres dans le péché. Zu deutsch: Sie verfallen in die Arbeit wie andere in die Sünde. Die Frustrationstoleranz deutscher Arbeitnehmer ist enorm. Die pflichtbewusste Erfüllung der Arbeit steht über allem. Nichts darf unerledigt bleiben oder gar in Unordnung geraten. Es lassen sich auch Argumente finden, um das eigene Verhalten rational erscheinen zu lassen. Haben nicht andere noch viel schlechtere Bedingungen? Kann man denn nicht froh sein, noch immer zum öffentlichen Dienst zu gehören? Und ist die Mitbestimmung denn nicht auch kostspielig? Die öffentliche Hand muss sparen, das ist evident; ist es da nicht gut, wenn der Personalrat weniger Sitzungen abhält und im Jahr nur eine Personalversammlung stattfindet?

Nicht weniger wichtig ist das Fehlen einer Art Widerstandskultur etwa in dem Sinne: Wer mich unfair behandelt, muss mit einem Stück Resistenz rechnen. In China habe ich mal den Fall erlebt, dass in einem kleinen Betrieb, der von einem Deutschen geleitet wurde, der Fahrer am längsten dabei war; nach der Sitte des Landes hatte seine Stimme daher besonderes Gewicht. Der neu angekommene deutsche Chef scherte sich aber darum nicht und behandelte ihn wie alle anderen. Dies führte nicht nur zu einem unfreundlichen Gesicht, sondern auch dazu, dass der Fahrer kein einziges Wort Deutsch oder Englisch mehr verstand. Abfahrt »halb neun« – ohne Reaktion; auch bei »half past eight« nur ein verständnisloses Zucken mit den Achseln. Wenn dann kein chinesischer Mitarbeiter in der Nähe war, der dolmetschen konnte, wurde es eng. Genau dies wäre bei uns nicht zu erwarten. Die Arbeitsleistung reduzieren, gar Sand ins Getriebe streuen, das kommt nicht ernsthaft in Betracht.

In der Praxis vermischen sich die Identifikation mit der Arbeit und die Angst, eine Regelverletzung mit schwer einschätzbaren Folgen zu begehen. Was würde passieren, wenn einem die lässige Pflichterfüllung nachgewiesen werden könnte? Schlechtere Beförderungschancen, Versetzung auf einen wenig beliebten Arbeitsplatz, Abmahnung? Man weiß es nicht; vielleicht würde ja auch gar nichts passieren. Aber soll man wirklich ein solches Risiko eingehen nur deshalb, weil der Personalrat jetzt weniger Rechte hat? Jeder macht seine eigene Risikoabschätzung, und das Risiko steht bei uns hoch im Kurs. Das Wort »Angst« gehört zu den wenigen deutschen Lehnwörtern im Englischen. Im Grunde ist es erstaunlich, dass nicht noch immer der Kaiser regiert: War es nicht höchst riskant für Philipp Scheidemann, vom Balkon des Reichstagsgebäudes aus die Republik auszurufen? In Sondersituationen wie damals oder wie 1989 in Leipzig verdrängt man das Risiko; im »Normalbetrieb« ist es allgegenwärtig. Also passiert nichts, wenn man den Personalräten die meisten ihrer Befugnisse nimmt. Anders wäre es nur, wenn die Gesetzesänderung allgemeine Empörung auslösen würde: Würde die Regierung den Personalrat ganz offiziell zum »Anregungsausschuss« oder zum »Anhörungsbeirat« machen und überdies die Mitbestimmung zum Krebsübel der deutschen Gesellschaft erklären, könnte man sich eine andere Reaktion vorstellen. Würde man den gewählten Vertretern der Belegschaft darüber hinaus auch subjektiv jede Anerkennung verweigern und ganz offiziell von »dummen Faulenzern« sprechen, wäre die Hutschnur voraussichtlich überschritten. Solche Dummheiten haben deutsche Regierungen bisher aber nie begangen.

IV. Alternativen

Wie kann man diese Situation ändern? Die Mitbestimmung ist als Prinzip in der Bevölkerung und speziell bei den abhängig Beschäftigten durchaus verankert. Daran könnte man anknüpfen und im Einzelnen festhalten, was in bestimmten Konstellationen früher geschehen konnte und was jetzt nicht mehr möglich ist. Man sollte sich als Personalrat der Mühe unterziehen, die Auswirkungen der Rechtsänderungen im Alltag zu protokollieren. Das wird nicht generell, aber doch in vielen Fällen zu einem klaren und einleuchtenden (wenn auch unerfreulichen) Ergebnis führen. Daran kann man anknüpfen in Diskussionen auf Personalversammlungen, in der Öffentlichkeit, in der Gewerkschaftsgruppe. Die bisher nur abstrakte Kritik könnte so konkret und damit überzeugender werden.

Zum zweiten müsste man sich überlegen, wie eine bessere Personalvertretung aussehen könnte. Gerade die widerstandslose Hinnahme des Rechtsabbaus zeigt, dass es nicht genügt, zu den alten Strukturen zurückzukehren. Man muss aus ihren Defiziten lernen. Hier soll kein Wunschkatalog aufgestellt, aber doch auf einige möglicherweise wichtige Punkte hingewiesen werden.

- Die Personalvertretung muss ihre Starrheit aufgeben und sich tariflicher Gestaltung öffnen. Angesichts immer komplexer werdender Strukturen besteht hierfür kein geringeres Bedürfnis als in der Betriebsverfassung. § 3 BetrVG sollte der Sache nach übernommen werden.

- Der Personalrat sollte sich in der Dienststelle jederzeit frei bewegen können. Sein Recht, über die Einhaltung der Gesetze zu wachen, ist durch die Befugnis zu ergänzen, sich selbst die nötigen Informationen zu verschaffen und ohne Einschaltung des Dienststellenleiters Stichproben vorzunehmen.

- Das Gruppenprinzip muss abgeschafft werden. Dafür sollte man in Anlehnung an § 15 Abs. 2 BetrVG eine Mindestrepräsentanz des Geschlechts in der Minderheit vorsehen und dies nicht nur als Soll-Vorschrift ausgestalten.

- Der Personalrat organisiert seine Arbeit selbst und kann im Rahmen des Erforderlichen Sachverständige

hinzuziehen, deren Kosten die Dienststelle zu tragen hat.

- Der einzelne Beschäftigte hat ein Beschwerderecht (das es bisher nicht gibt). Er kann sich während seiner Arbeitszeit an den Personalrat wenden. Macht sich dieser die Beschwerde zu eigen und hilft ihr der Dienststellenleiter nicht ab, so entscheidet die Einigungsstelle. Dies gilt auch für Ansprüche; in diesen Fällen ist eine volle gerichtliche Überprüfung möglich.

- Die Stufenvertretungen sind nur zuständig, soweit eine Angelegenheit nicht auf der Ebene der Dienststelle erledigt werden kann. Einigungsstellen werden daher in erster Linie in der einzelnen Dienststelle gebildet.

- Die Mitbestimmung wird auf die Arbeitsintensität erstreckt. Diese kann insbesondere aus Gründen des Gesundheitsschutzes reduziert werden.

- Kündigungen und Versetzungen von Beschäftigten unterliegen der Mitbestimmung.

- Vergütungsrelevante Zielvereinbarungen unterliegen der Mitbestimmung.

- Jedes Personalratsmitglied ist in seiner gewerkschaftlichen Betätigung in vollem Umfang frei und darf wegen dieser in keiner Weise benachteiligt werden.

- Missachtet der Dienststellenleiter die Personalratsbefugnisse, so sind Sanktionen entsprechend § 23 Abs. 3 und §§ 119, 121 BetrVG möglich.

Die hier genannten Punkte sind Anregungen, keine »Wahrheiten«. Vielleicht führt die eine oder andere provozierende These in diesem Beitrag zu ein paar Diskussionen. Eventuell könnte dort sogar die Frage auftauchen, ob eigentlich die vertrauensvolle Zusammenarbeit und das Arbeitskampfverbot Ewigkeitscharakter haben. Aber man soll die Erwartungen nicht übertreiben: Schon der Gedanke daran ist politisch »unkorrekt«, und Derartiges zu äußern, könnte für den Einzelnen schwer abschätzbare Risiken mit sich bringen. Das soll man niemandem zumuten. Den Spruch »Geben Sie Gedankenfreiheit, Sire« gibt's nur bei Schiller im Theater. Oder irre ich mich da? Die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt...

Prof. Dr. Wolfgang Däubler