



Vorsitzender    Norbert Faber  
Durchwahl     06252 9964 -207  
Fax             06252 9964 - 150  
E-Mail         n.faber@hp.ssa.hessen.de  
Tel-priv       06257 69950  
Fax-priv       -69952  
Email:         nfaber@gew-bergstrasse.de

Datum            10.04.2010

## **Zusammenfassung des VGH-Beschlusses vom 18.2.2010 zur Frage der Beteiligungsrechte von Personalräten bei Ziel- bzw. Leistungsvereinbarungen**

**Ziel- und Leistungsvereinbarungen** sind Maßnahmen im Sinne des HPVG und unterliegen den Beteiligungsrechten wie andere Maßnahmen - etwa Verfügungen oder Erlasse - auch.

Dies ist zusammengefasst die Quintessenz des VGH-Beschlusses vom 18.2.2010 im Beschlussverfahren zwischen GPRLL und Staatlichem Schulamt Bergstraße/Odenwald.

Daraus folgt, dass Dienst-, Ziel-, Leistungsvereinbarungen oder wie immer auch die neuen „Steuerungsmaßnahmen“ etikettiert werden, sofern sie beteiligungsrelevante Maßnahmen beinhalten, dem zuständigen Personalrat zur Erörterung vorgelegt werden müssen und ggf. seiner Zustimmung bedürfen.

Das scheint auf den ersten Blick logisch, war es aber im Verständnis der Schulverwaltung keinesfalls.

### **1 - Worum ging es überhaupt?**

Ende 2008 wurden der Gesamtpersonalrat BOW davon überrascht, dass Schulamtsdezernenten in Schulleiterdienstversammlungen den z.T. nicht weniger überraschten Schulleitungen fertige „Verträge“ zur Unterschrift vorlegten, in denen diese sich in verschiedener Weise verpflichten sollten in ihren Schulen für effektivere Arbeit zu sorgen. Auf diesem Wege sollten beispielsweise Schulen verpflichtet werden, sich am SINUS-Projekt zu beteiligen oder ihre Arbeit an der Umsetzung der zentral vorgegebenen „strategischen Ziele“ zu orientieren.

Die Idee, Schulentwicklung statt durch Erlasse und Verfügungen mit Hilfe von „frei“ ausgehandelten Verträgen zwischen den Leitungen der verschiedenen Verwaltungsebenen voranzutreiben mag einen gewissen Charme besitzen. Dies war aber nicht Gegenstand der gerichtlichen Auseinandersetzungen.

Dem GPRLL ging es lediglich darum festzustellen, dass Maßnahmen, die die Arbeitsleistung steigern sollen, der Mitbestimmung unterliegen. (§ 74 Abs. 1 Nr. 2 HPVG)

Dem wurde seitens des Schulamtes entgegengehalten, dass es sich hier ja um „freiwillige“ Unterschriften handele. Außerdem sei das HPVG geschrieben worden, als es solche modernen Steuerungsmaßnahmen noch nicht gegeben habe und daher sei es hier auch nicht anwendbar. Schließlich ginge es um Schulentwicklung und es handele sich bei den konkreten Verpflichtungen in den Verträgen nur um Konkretisierungen von Dingen, die sowieso zu den Dienstpflichten der Lehrkräfte gehörten.

Ganz allgemein hatte der GPRLL BOW den Verdacht, dass durch die Einführung dieser „modernen Steuerungsmaßnahmen“ wie z.B. Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Beteiligungsrechte der Personalräte umgangen werden sollten. Wenn das Schulamt mit Schulleitungen Dienstvereinbarungen abschließt, in der diese sich verpflichten, zusätzliche Aufgaben an den Schulen umzusetzen, dann - so die Meinung im GPRLL – ist das ebenso eine „Maßnahme“ im Sinne des HPVG wie eine Verfügung oder ein Erlass und unterliegt daher ggf. der Mitbestimmung.

**Darum hat der GPRLL im Beschlussverfahren Mitbestimmungsrecht in zwei konkreten Fällen beansprucht:**

**a) ging es um die Zielvereinbarungen zwischen dem Staatlichen Schulamt und verschiedenen Schulen zum Projekt SINUS.**

(alle schräg gestellten Textstellen sind Zitate sind aus dem o.g. Urteil)

*„...U.a. enthält der Vordruck der von der Schulleiterin... zu unterzeichnenden Erklärung die Formulierung:*

*„Unsere Schule hat sichergestellt, bzw. wird sicherstellen, dass...*

- die Fachschaft bereit ist, die Projektarbeit an der Schule zu dokumentieren und an Lehrerbefragungen teilzunehmen,*
- die regelmäßige Teilnahme an Austauschtreffen mit den anderen Setschulen gewährleistet ist und Ergebnisse zum Austausch bereitgestellt werden.’...“*

*(VGH-Beschluss, S.3)*

**b) ging es um „Leistungsvereinbarungen zu den Strategischen Zielen“ zwischen Staatlichem Schulamt und Schulleitungen .**

*In den „...formularförmig vorgesehenen Vereinbarungen sollten Schulleitungen....die Aufgabe übernehmen, an ihren Schulen näher zu bezeichnende ‚verbindliche strategische Ziele‘ umzusetzen...“*

*„...Eine im Anhang beiliegende Prozessbeschreibung diene ‚als Hilfestellung für die Vorgehensweise zur Erreichung der strategischen Ziele...“ (VGH-Beschluss, S.2)*

Begründet war der Antrag des GPRLL mit dem Verweis auf § 74 Abs. 1 Nr. 2 HPVG, wonach „**Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs**“ der Mitbestimmung unterliegen.

## 2 - Der VGH hat beide Fälle unterschiedlich beurteilt:

Im VGH-Urteil vom 18.2. 2010 wird

*„ ...festgestellt, dass der Antragsteller beim Abschluss der Zielvereinbarungen zum Projekt „SINUS“ als Mitbestimmungsorgan zu beteiligen war.“*

*„Die weitergehende Beschwerde des Antragstellers ... wird zurückgewiesen“  
(VGH-Beschluss, S.2)*

Im Falle der Dienstvereinbarung zum Sinusprojekt hat der VGH das Mitbestimmungsrecht des Personalrats also direkt anerkannt, weil im Formular der Dienstvereinbarung **konkrete Maßnahmen** beschrieben werden (Dokumentation, Lehrerbefragung, Austauschtreffen, Bereitstellung von Ergebnissen), die „...neue Dienstpflichten der betroffenen Lehrkräfte, die eine Hebung der Arbeitsleistung dienen...“ (VGH-Beschluss, S.10) begründen.

Die Argumentation der Dienststelle wird klar zurückgewiesen:

*Damit schaffe die Dienstvereinbarung „... neue, bisher nicht bestehende Dienstpflichten der Lehrkräfte und konkretisiert nicht lediglich bereits bestehende Dienstpflichten im Rahmen der Weiterentwicklung des Schulwesens...“ (VGH-Beschluss, S.11)*

Bei b), den Leistungsvereinbarungen zu den strategischen Zielen, sieht der VGH diese konkreten Maßnahmen nicht und damit auch kein Mitwirkungsrecht des GPRLL:

*„...verpflichtet sich allein der SL, bestimmte strategische Ziele umzusetzen, ohne dass dies in der Vereinbarung näher konkretisiert wird. Eine so weit gefasste „Leistungsvereinbarung“ bedürfte erst der Konkretisierung der Umsetzentscheidungen durch die Schulleitung, um überhaupt erkennbar zu machen, ob und ggf. welche Mitbestimmungstatbestände tangiert werden.“ (VGH-Beschluss, S. 10)*

**Er stellt hier aber erfreulicherweise fest, dass wenn diese Konkretisierung geschehen ist, dann die örtlichen Personalräte das Beteiligungsrecht besitzen:**

*„Sofern dies der Fall sein sollte, wären aber erst diese Umsetzungsmaßnahmen der Schulleitung mitwirkungsbedürftig und wäre nicht die*

*Beteiligungszuständigkeit des Antragstellers gegeben, sondern diejenige der örtlichen Personalräte.“ (S.10)*

Zusammenfassend stellt der VGH noch einmal in unmissverständlicher Deutlichkeit fest:

***„Die Einführung neuer Dienstpflichten von Lehrkräften durch die Schulverwaltung...ist jedenfalls dann, wenn sie ... mit erheblicher, nicht kompensierter zeitlicher Mehrbelastung der betroffenen Lehrkräfte verbunden ist, keine personalvertretungsrechtlich irrelevante Konkretisierung bestehender Dienstpflichten, sondern bedarf der Mitwirkung der zuständigen Personalvertretung... Dies gilt auch für den Abschluss von Zielvereinbarungen, die sonst erforderliche, mitwirkungsbedürftige Verwaltungsvorschriften gleichen Inhalts ersetzen sollen.“ (VGH-Beschluss, S.12)***

### **3 - Welche Folgen könnte das Urteil haben?**

Personalvertretungen aller drei Verwaltungsebenen müssen darauf achten, dass in Zukunft derartige Zielvereinbarungen nicht an ihnen vorbei zwischen den verschiedenen Verwaltungsebenen gemacht werden.

Dabei sollte besonders dem in der Schulverwaltung weit verbreiteten Irrglauben entgegengetreten werden, alles Wünschenswerte, was an Schulen geschehen könnte oder sollte, sei sowieso irgendwie schon immer Teil der Dienstpflichten der Lehrkräfte gewesen und diese müssten nur gelegentlich nachhaltig daran erinnert werden.

Aus dieser Grundhaltung erwächst die uns allen bekannte Strategie, immer wieder sinnvolle oder sinnlose Maßnahmen zusätzlich auf den „workload“ der Lehrkräfte draufzuladen, ohne die Frage, woher die zusätzliche Zeit und Kraft kommen soll, überhaupt zu stellen.

So als wäre der Mangel an Engagement der Lehrkräfte letztlich verantwortlich für die unbestrittenen Defizite des hessischen Schulwesens und nicht etwa die mangelhafte Ausstattung, zu geringe Lehrerversorgung oder strukturelle Fehlentwicklungen.

Im Falle des SINUS-Projekts wäre der GPRLL zuständig gewesen, weil von dieser Maßnahme mehrere Schulen betroffen waren. Hier wäre eine Zustimmung vermutlich nur möglich gewesen, wenn die Formulierung des Vertrages so geändert worden wären, dass die Betroffenen an den Schulen selbst mitentscheiden könnten.

Also statt „Unsere Schule hat sichergestellt, bzw. wird sicherstellen, dass...“ z.B.: „Die Fachschaft wird überprüfen ob die zeitlichen und personellen Möglichkeiten gegeben sind, dass...“

Ähnliche Vorgehensweisen wären für die Schulpersonalräte denkbar, wenn

zwischen einer Schulleitung und dem Schulamt - beispielsweise nach einer Schulinspektion - Vereinbarungen geschlossen werden sollen, die konkret auf „eine Hebung der Arbeitsleistung“ zielen.

Anmerkung:

Das Verwaltungsgericht Darmstadt hatte sich in erster Instanz zum Inhalt des Antrags übrigens nicht geäußert und dem GPRLL die Antragsbefugnis überhaupt abgesprochen, da es sich um landesweite Vorgänge handele, für die dann der HPRLLL zuständig wäre.

Dies wurde vom VGH in beiden Fällen zurückgewiesen.

N.Faber