

Verschwiegenheit bei der Arbeit im Personalrat

Beitrag von „hauhaien“ vom 26. April 2018 20:21

Hallo, liebes Forum!

Als ÖPR-Vorsitzender möchte ich auf unser nächsten Personalversammlung Bericht erstatten und u.a. unsere KollegInnen darauf hinweisen, dass die Arbeit mit der SL zunehmend schwierig und psychisch belastend wird. So wurden uns PR z.B. bei unseren "Monatstreffen", bei denen wir von der Schulleitung über alle wichtigen Vorgänge informiert werden usw. Unsachlichkeit und unangemessene Angriffe ggü. der SL auf Konferenzen bzw. in einer Dienstversammlung vorgeworfen. (Wir haben auf die Einhaltung von Fristen, Regeln zur Beschlussfassung u.a. hingewiesen.)

Darf ich solche Vorwürfe, die in der Unterredung gemacht wurden, thematisieren und in der PV kundtun oder verstoße ich gegen irgendeine Verschwiegenheitspflicht für Monatstreffen? Gibt es diese überhaupt?

Über Tipps würde ich mich freuen!

Viele Grüße! 

Beitrag von „Krabappel“ vom 26. April 2018 20:39

[Zitat von hauhaien](#)

...So wurden uns PR z.B. ...Unsachlichkeit und unangemessene Angriffe ggü. der SL auf Konferenzen bzw. in einer Dienstversammlung vorgeworfen. (Wir haben auf die Einhaltung von Fristen, Regeln zur Beschlussfassung u.a. hingewiesen.)

...

Ohne von Personalratsrecht viel zu wissen ([@Meike](#) kennt sich z.B. gut aus...) würde ich vermuten, dass man über Daten anderer Verschwiegen sein muss. Wenn also ihr beschimpft werdet, geht es um eure Daten.

Hätte ja sonst eher was von Diktatur: ihr müsst euch beschimpfen und verleumden lassen, ohne davon berichten zu dürfen. Kann ich mir kaum vorstellen.

Beitrag von „Pet“ vom 26. April 2018 22:55

Vielleicht sollte dieser Komplex mit dem HPR zuvor abgeklärt werden. Dann wäre man rechtlich doch wohl eher auf der sicheren Seite.

LG

Pet

Beitrag von „Morse“ vom 26. April 2018 23:15

Natürlich kannst Du "Vorwürfe, die in der Unterredung gemacht wurden, thematisieren und in der PV kundtun".

Was anderes wäre es, wenn Du die SL dabei heimlich gefilmt hättest oder ähnliches.

Verschwiegenheit über SL-ÖPR treffen? Ich kenne das so, dass der ÖPR nach einem solchen Treffen ein Protokoll schreibt und aushängt.

Beitrag von „Meike.“ vom 27. April 2018 05:32

Protokolle öffentlich aushängen?

Ohmannohmann.

Oder der PR redet über nix Relevantes.

Zitat

Personen, die Aufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnehmen, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Einhaltung der Schweigepflicht ist Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung. Bei Verstößen läuft der Personalrat rasch Gefahr, das Vertrauen der Beschäftigten in seine Zuverlässigkeit und Unabhängigkeit zu verlieren.

Die Schweigepflicht gilt für alle Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnehmen (§ 10 BPersVG). Sie betrifft also nicht nur Personalratsmitglieder, Ersatzmitglieder, Dienststellenleiter und deren Beauftragte, sondern z. B. auch für die Personalvertretung tätige Schreibkräfte oder Gewerkschaftsbeauftragte, wenn sie für eine Dienststelle Aufgaben nach dem

Personalvertretungsgesetz wahrnehmen.

Die Schweigepflicht umfasst alle Angelegenheiten und Tatsachen, von denen die genannten Personen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben oder Befugnisse Kenntnis erhalten. Grundsätzlich gilt eine absolute Verschwiegenheitspflicht, d. h. die Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob auf die Geheimhaltungsbedürftigkeit der Angelegenheit z. B. seitens der Dienststelle besonders hingewiesen wird.

Im Interesse der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretung macht das Gesetz mehrere Ausnahmen von der Schweigepflicht. Keine Verschwiegenheitspflicht haben Personalratsmitglieder insbesondere gegenüber den übrigen Mitgliedern ihrer Vertretung (beachte aber für Personalakten § 68 Abs. 2 Satz 3 BPersVG) und gegenüber dem Dienststellenleiter im Rahmen der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben. **Die Schweigepflicht gilt außerdem nicht für Angelegenheiten, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Offenkundig sind Tatsachen, wenn sie jeder Interessierte auch außerhalb der Dienststelle (z. B. aus Gesetz- und Amtsblättern, Zeitschriften usw.) erfahren kann.** Ob eine Angelegenheit geringe Bedeutung hat, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Bei Zweifeln empfiehlt sich eine Rücksprache mit dem Dienststellenleiter bzw. in persönlichen Angelegenheiten mit dem betroffenen Beschäftigten.

Handelt es sich um eine dienstliche Angelegenheit, so gilt für jeden Beschäftigten neben der Schweigepflicht nach dem Personalvertretungsrecht auch eine dienstliche Schweigepflicht (siehe für Bundesbeamte § 61 BBG, für TVöD-Beschäftigte § 3 Abs. 1 TVöD).

Verstöße gegen die Schweigepflicht können personalvertretungsrechtliche, dienstrechtliche (z. B. disziplinarische Ahndung bei Beamten; fristlose Kündigung bei Arbeitnehmern) **und strafrechtliche Folgen** (Bestrafung nach § 203 Abs. 2 Nr. 3 StGB wegen Verletzung von Privatgeheimnissen) **haben.**

Sollte die Unwilligkeit des SL zusammenzuarbeiten nicht in der FAZ oder bei euch im Amtsblatt stehen, würde ich dringend von einer SL-Beschimpfungs-PV abraten.

Sachinformationen, z.B. Bearbeitungsstand der von der PV gewünschten und von euch beantragten Maßnahmen, kann man darstellen, dabei kann man zur Not Formulierungen unterbringen, die dieses Problem beinhalten *"ist es uns trotz harter Verhandlungen nicht gelungen.... zu erreichen..."* oder *"hatten wir keine Handhabe durchzusetzen"*. Dann kann man zwischen den Zeilen lesen, die Tatsache, dass die Maßnahme nicht stattfindet, ist ja dann eh öffentliches Wissen.

Was ihr tun könnt, wenn der SL z.B. die gesetzlichen Pflichten vernachlässigt: Pflicht zum Monatsgespräch, Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, Anträge nicht entgegen nehmen und innerhalb 4 Wochen bescheiden, alle Informationen, die euch zustehen (und das

ist eigentlich wirklich alles!) schriftlich, ohne Aufforderung und bei Bekanntwerden, vorzulegen: ihr könnt eine Dienstaufsichtsbeschwerde schreiben. Gleichzeitig an den GPR/HPR. Bei Verstößen gegen PVGs reagieren die Ämter normalerweise äußerst streng. Da stünden nämlich ggf. teure Beschlussverfahren an. Sollte das Amt nicht reagieren, sollte man dann allerdings auch mal eines führen. Danach läuft's.

Beitrag von „Morse“ vom 27. April 2018 06:17

Zitat von Meike.

Protokolle öffentlich aushängen?
Ohmannohmann.
Oder der PR redet über nix Relevantes.

Wie meinst Du das?

Im Protokoll steht z.B. über welchem Themen (!) gesprochen wurde und keine Transkription, wenn mal kurz über Kollege Xy gelästert wurde.

Es ist doch im Interesse aller, wenn z.B. der PR ein Problem anspricht, im Gespräch eine Lösung gefunden wird mit der SL und dies dann auf diese Weise kommuniziert wird.

Das Kollegium möchte ja vielleicht auch ohne eine extra Personalversammlung auf dem Laufenden sein und auch wissen, was die von ihnen gewählten Vertreter so machen. Oder nicht?

Beitrag von „Meike.“ vom 27. April 2018 06:25

Zitat

Welchen Umfang Ihre Schweigepflicht hat

Zu schweigen ist über Angelegenheiten und Tatsachen, die Ihnen bei Ausübung Ihres Amtes bekannt werden. (...)

- **der Prozess der Willensbildung in einer Personalratssitzung (Ihr Ergebnis können Sie mitteilen, aber nicht den Inhalt der**

Diskussion/Beratung, schon gar nicht die einzelnen Diskussionsbeiträge Ihrer Mitglieder).

Die Schweigepflicht bezieht sich nicht auf Angelegenheiten, die offenkundig sind. Also auf Tatsachen oder Angelegenheiten, die jedermann kennt oder die auch außerhalb der Dienststelle bekannt oder jederzeit erkennbar sind.

Ein reines Ergebnisprotokoll ohne Themen wie Konflikte, Namen, Diskussionsablauf, Redebeiträge usw. könnte man dann ggf. aushängen, aber das ist ja nicht DAS Protokoll des PR. Jedenfalls nicht so, wie die Niederschrift gemeint und vorgesehen ist.

Beitrag von „Morse“ vom 27. April 2018 17:53

[Zitat von Meike.](#)

Ein reines Ergebnisprotokoll ohne Themen wie Konflikte, Namen, Diskussionsablauf, redebeiträge usw. könnte man dann ggf. aushängen, aber das ist ja nicht DAS Protokoll des PR.
Jedenfalls nicht so, wie die Niederschrift gemeint und vorgesehen ist.

Ok.

Ich persönlich halte es für wichtig, dass das Kollegium informiert ist, was ihr PR (für sie) macht.

Beitrag von „Meike.“ vom 27. April 2018 18:17

Klar, da kann man ja auf Xzig verschiedene Weisen machen. Es gibt vom regelmäßigen PR-Newsletter bis zum PR-pinboard ja alles. Nur das mit den Protokollen klang für mich echt schräg, allerdings ist es ja nach deiner Beschreibung kein richtiges solches. Verschwiegenheitspflicht ist aber ein hohes Gut. Und nicht jedes Thema geht das Kollegium was an. Weder die Gesundheit von Herr Schmidt noch die Elternbeschwerden über Herrn Müller möchte ich auch nur andeutungsweise als "Thema" streuen, und oft kann man sich ja auch schon bei veröffentlichten Überschriften auch was denken, dann diskutiert das ganze Kollegium

wer da wohl wegen was gemeint sein könnte. Muss man schon extreeem sensibel handhaben, dass das nicht nach hinten losgeht.

Beitrag von „Morse“ vom 27. April 2018 19:30

Zitat von Meike.

Klar, da kann man ja auf Xzig verschiedene Weisen machen. Es gibt vom regelmäßigen PR-Newsletter bis zum PR-pinboard ja alles. Nur das mit den Protokollen klang für mich echt schräg, allerdings ist es ja nach deiner Beschreibung kein richtiges solches. Verschwiegenheitspflicht ist aber ein hohes Gut. Und nicht jedes Thema geht das Kollegium was an. Weder die Gesundheit von Herr Schmidt noch die Elternbeschwerden über Herrn Müller möchte ich auch nur andeutungsweise als "Thema" streuen, und oft kann man sich ja auch schon bei veröffentlichten Überschriften auch was denken, dann diskutiert das ganze Kollegium wer da wohl wegen was gemeint sein könnte. Muss man schon extreeem sensibel handhaben, dass das nicht nach hinten losgeht.

Ja, das sehe ich natürlich auch so.

Bei uns kommt es eher selten vor, dass es ein öffentliches und nicht-öffentliches Protokoll gibt. Meistens gibt's nur ein öffentliches.

Fun fact: aufgrund des öffentlichen Protokolls gab es auch schon Rückmeldungen, dass man doch nicht so hart mit der SL ins Gericht gehen müsse.

Beitrag von „Valerianus“ vom 27. April 2018 21:38

@Meike.: Ich kenne das ja nur gemäß MAVO und nicht gemäß Landespersonalvertretungsgesetz, aber die Verschwiegenheit bezieht sich darauf, dass ich nicht darüber reden darf, wie wir in der MAV zu einem Beschluss gekommen sind und dass ich keine personenbezogenen Daten von Beschäftigten weitergeben darf (das wären ja deine Beispiele). Selbstverständlich darf ich auf einer Personalversammlung darüber reden, was wir im Gespräch mit dem Dienstgeber besprochen haben, ansonsten wäre jede Personalversammlung doch im Kern schon witzlos ("Wir haben mit dem Dienstgeber gesprochen, aber worüber dürfen wir leider nicht sagen"). Wir sind natürlich zum einen beratend für den Dienstgeber tätig, aber zum anderen und wesentlich doch die gewählte Vertretung der Mitarbeiter. Klar gibt es immer noch andere Einschränkungen, z.B. wenn der

Dienstgeber etwas außerhalb des Protokolls mitteilt oder darum bittet noch zu warten bis etwas offiziell gemacht werden kann. Vertrauensvolle Zusammenarbeit und so...

Beitrag von „Meike.“ vom 27. April 2018 21:45

Ja, und wo sag ich was anderes?

Beitrag von „Valerianus“ vom 27. April 2018 22:02

Wenn die Schulleitung sich weigert bestimmte Fristen oder gesetzliche Vorgaben einzuhalten, dann muss das keinesfalls im Amtsblatt veröffentlicht werden, sondern kann durchaus auch auf einer Personalversammlung thematisiert werden (auch wenn ich das für ein suboptimales Vorgehen halte, rechtlich spricht nichts dagegen). Wenn ich das richtig sehe sagst du etwas anderes in Beitrag 5.

Beitrag von „Meike.“ vom 28. April 2018 07:58

Ja, inhaltliche Streitpunkte kann man - ohne Aufzählung der individuellen Redebeiträge - nennen. Das sagte ich. Rechtsverstöße als Vorwürfe auf der PV zu veröffentlichen ist selbstverständlich nicht zulässig, muss man auch nicht ernsthaft erklären, jetzt.

Beitrag von „Morse“ vom 28. April 2018 13:57

Ich verstehe nicht, weshalb man nicht über Rechtsverstöße seitens der SL auf einer Personalversammlung sprechen dürfe.

Beitrag von „Meike.“ vom 28. April 2018 15:43

Ich führe aber jetzt keine ja/nein Diskussion. Ich gebe hier ja auch keine bezahlte Rechtsberatung, sondern Hinweise aus der Praxis. Wer es nicht glaubt, möge es doch bitte gerne ausprobieren und Rechtsverstöße des SL in der PV kundgeben. Vermutlich passiert übrigens wirklich gar nichts, außer ein bisschen verbrannter Erde, weil üblicherweise die Eskalationsstufe "Anzeige beim Verwaltungsgericht" dann nicht gegangen wird.

Es hat aber den Fall schon gegeben. Danach wurde halt zB auch mal ein Personalratsmitglied vom Verwaltungsrichter gegangen. Hat der übrigens auch überhaupt nicht verstanden.

Vielleicht hatte der Verwaltungsrichter ja auch Unrecht und ihr habt Recht. Dann könnte man versuchen, die bisher recht strikt ausgelegte Lesart der Schweigepflicht, der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Pflicht zur Wahrung des Friedens an der Dienststelle qua weitere Verfahren wieder auszuweiten. 🙄

Mir wurscht. Ich gebe hier meine Erfahrungen zum Besten, die jeder gerne auch ignorieren darf, und habe, ehrlich gesagt, keine Lust und Zeit Rechthaberdiskussionen zu führen.

Es gibt übrigens eine rechtskonforme Art, der Dienststelle Verfehlungen auch öffentlichkeitswirksam nachzuweisen, und das ist, die Rechtslage ausführlich zu erläutern, also öffentlich zugängliches Wissen bekannt(er) zu machen. Wenn Kollegen dann eine Diskrepanz zwischen SL-Handeln und Rechtslage erkennen, ist der Effekt dasselbe, aber man hat eine kleine, feine, aber ggf. wichtige Grenze nicht überschritten.

Und ansonsten muss jeder PR seinen Kram so machen, wie er es für richtig hält. Und die Konsequenzen aushalten.

Beitrag von „Morse“ vom 28. April 2018 19:58

Meike, ich bin dankbar für Deine Erläuterungen und Erfahrungen. Ich wundere mich nur sehr über diese Regelung.

"Es gibt übrigens eine rechtskonforme Art, der Dienststelle Verfehlungen auch öffentlichkeitswirksam nachzuweisen, und das ist, die Rechtslage ausführlich zu erläutern, also öffentlich zugängliches Wissen bekannt(er) zu machen."

So machen wir das normalerweise, da steht dann im Protokoll der ÖPR-Sitzung ungefähr: "Thema Xy: Beim nächsten Gespräch mit der SL darauf hinweisen, dass ... und nicht ..."

Diese rechtliche Problematik war mir so gar nicht bewusst (wahrscheinlich weil bei aktuellem Stand der Dinge weder die SL noch jmd. im Kollegium uns da an den Karren fahren wollte).