

Jürgen Kentenich
Leitender Regierungsdirektor
Finanzamt Trier

Rückfragen und Infos bitte an:
Telefon: 0651/9360-34001
Telefax: 0651/9360-64001
E-Mail: Juergen.Kentenich@fa-tr.fin-rlp.de

Landespersonalvertretungsgesetz

Rheinland-Pfalz

vom 24.11.2000 i.d.F. vom 20.12.2011 - GVBI 2011, 430

Stand: Januar 2013

veröffentlicht unter

- www.finanzamt-trier.de/Service/Personalwesen
- intranet Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz unter Z (Personal)

Inhaltsverzeichnis *

1. Das Urteil des Verfassungsgerichtshofes Rheinland-Pfalz vom 18. April 1994 - VGH N 1/93 und N 2/93 -	3
2. Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zum Personalvertretungsgesetz Schleswig-Holstein vom 24. Mai 1995 - 2 BvF 1/92 -	5
3. Geltungsbereich des LPersVG 2000.....	6
4. Rechtsstellung der Personalvertretung.....	7
5. Wahl und Zusammensetzung der Personalvertretung.....	8
6. Geschäftsführung des Personalrats.....	10
7. Rechte und Pflichten der Personalratsmitglieder.....	12
8. Regeln der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat.....	14
9. Weitere Institutionen im LPersVG.....	15
10. Pflichten der Dienststellenleitung.....	17
11. Rechte der Dienststellenleitung.....	19
12. Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften.....	20
13. Beteiligungsformen.....	22
14. Beteiligung des Personalrats - Überblick - §§ 67 - 86.....	23
15. Verfahrensablauf bei der Mitbestimmung des Personalrats.....	25
16. Das Stufenverfahren nach § 74 IV bei einem Antrag auf Zustimmung durch die Dienststellenleitung.....	26
17. Das Stufenverfahren nach § 74 IV bei einer Initiative des Personalrats nach § 74 III 1.....	27
18. Das Verfahren der Mitwirkung bei ordentlicher Kündigung §§ 82, 83 I 1.....	28
19. Zuständigkeit der Einigungsstelle.....	29
20. Beteiligung und Einigungsstelle.....	31
21. Allzuständigkeit - § 73 I.....	31
22. Qualifiziertes Initiativrecht - § 74 III 1.....	32
23. Einigungsstelle und Verwaltungsgericht.....	34

* Durch Anklicken der Seitenzahl erreichen Sie die gewünschte Seite des Dokuments

1. Das Urteil des Verfassungsgerichtshofes Rheinland-Pfalz vom 18. April 1994 – VGH N 1/93 und N 2/93 –

AS RP 93, 321 = ZBR 94, 272 = PersV 94, 307

LS: ...

Die staatliche Organisationsgewalt steht kraft Verfassungsvorranges der Landesregierung bzw. dem Ministerpräsidenten zu.

Der Verfassungsvorrang zugunsten der Exekutivgewalt beschränkt die Reichweite des institutionellen Gesetzesvorbehalts auf die Normierung einer unterparitätischen Teilhabe der Personalvertretung an der staatlichen Organisationsgewalt. ...

Eine von einem akzessorischen Initiativrecht flankierte passive Mitbestimmungsregelung, die beherrscht vom Grundsatz der personalvertretungsrechtlichen Gleichheit die prinzipielle Allzuständigkeit der Personalvertretung einführt, sowie unter Verzicht auf einen Versagungskatalog Entscheidungsdifferenzen erst auf der Ebene der Einigungsstelle bei unzureichender Markierung des Vorbehaltsbereichs der Exekutive zulässt, ist jedenfalls in der Kumulation dieser Regelungsmerkmale mit der Verfassung für Rheinland-Pfalz unvereinbar.

Die sogenannte personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung ist von anderen Erscheinungsformen der Mitbestimmung, insbesondere der unternehmerischen oder direktiven Mitbestimmung, zu unterscheiden. ... Sie entfaltet nach ihrem Sinn und Zweck keine unmittelbare Einwirkung auf die inhaltliche Gestaltung und Erledigung der öffentlichen Sachaufgabe, sondern ihr ist es darum zu tun, die Belange der Bediensteten in ihrem Abhängigkeitsverhältnis vom öffentlichen Dienstherrn zu vertreten. ...

... Es liegt schon in Anbetracht der der direktiven Mitbestimmung geöffneten Anwendungsbereiche auf der Hand, dass das Maß der Mitbestimmung der Paritätsgrenze nicht einmal nahe kommen darf. ...

... Negativ kann allerdings festgestellt werden, dass dem Gewicht dieses Vorbehalts (verfassungsrechtlicher Vorbehalt des Ministerpräsidenten und der Landesregierung, vgl. Art. 102, 105 Landesverfassung) eine Kompetenzgestaltung nicht mehr gerecht wird, die die Kompetenzausübung von der gleichberechtigten Partizipation eines anderen an dieser Art von Staatsgewalt abhängig macht. Eine gleichberechtigte und gleichgewichtige Verteilung der Organisationsgewalt, die im Ergebnis auf eine Kompetenzausübung zur gesamten Hand hinausläuft, ist mit dem Verfassungsvorbehalt unvereinbar. ...

... Eine Analyse des in die Entscheidung einfließenden mitbestimmenden Herrschaftsbeitrages ergibt freilich, dass bei der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung weder eine effektive personelle noch eine sachlich-inhaltliche demokratische Legitimation besteht. Die Personalvertretung leitet nämlich ihre Entscheidungskompetenz nicht vom Volk, sondern von den als kollektiver Interessenverband zu begreifenden Bediensteten einer Dienststelle ab. ...

... In Anlehnung an das verfassungsrechtliche Verteilungsprinzip des Art. 105 Abs. 2 LV ist sie (die Grenze demokratischer Legitimationsverdünnung) bei der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung jedenfalls dort überschritten, wo vom Grundsatz her ein Kondominium zwischen Personalvertretung und Dienststelle institutionalisiert wird. ...

... Die im zweiten Unterabschnitt des LPersVG unter der Überschrift Formen und Durchführung der Mitbestimmung und Mitwirkung geregelte personalvertretungsrechtliche Beteiligung steht in Widerspruch zu dem in Art. 105 Abs. 2 Satz 1, 102 LV vorgegebenen, vorstehend näher erörterten Verteilungsprinzip in Bezug auf die Organisationsgewalt. In diesem Unterabschnitt, in dem die Beteiligungsform der Mitwirkung nur am Rande in § 82 LPersVG eine Rolle spielt und der in folgedessen der Sache nach von der Mitbestimmung handelt, wird nämlich der Paritätsgedanke bzw. die personalvertretungsrechtliche Gleichheit zum Prinzip der Verteilung der staatlichen und kommunalen Organisationsgewalt gemacht. ...

... Der Begriff der personalvertretungsrechtlichen Allzuständigkeit, der die §§ 73 Satz 1, 78, 79, 80 LPersVG kennzeichnet, darf nicht im Sinne unbegrenzter Zuständigkeiten der Personalvertretung missverstanden werden. ...

... Hat es der Landesgesetzgeber mithin in der Hand, durch eine sachangemessene Gestaltung des Mitbestimmungsverfahrens in den nachfolgenden Stufen dem Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip hinreichend Geltung zu verschaffen, dann ist er nicht gehalten, schon auf der ersten Verfahrensstufe der Zuständigkeitsordnung zur besonderen Restriktion zu greifen. ...

... Das Betriebsverfassungsrecht knüpft allein an die persönliche Eingliederung der Beschäftigten in einen Betrieb und das Einbringen ihrer Arbeitskraft aufgrund eines Arbeitsverhältnisses an. Das Personalvertretungsrecht als Teil des öffentlichen Dienstes regelt demgegenüber den kollektivrechtlichen Schutz derjenigen, die zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben in den öffentlichen Dienst eingegliedert sind. ...

... Die im öffentlichen Dienst Tätigen sind - anders als die in der Privatwirtschaft Beschäftigten - „Diener der Gesamtheit des Volkes“, die an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben mitwirken. Nur sie unterliegen der in ihrem Kern unantastbaren Personalhoheit des Dienstherrn und nur ihre Tätigkeit ist der in ihrem Kern ebenfalls nicht einschränkbaren Organisationshoheit des Trägers der Einrichtung unterworfen. Sie müssen sich deshalb mit dem in Vergleich zum Betriebsverfassungsrecht enger ausgestalteten kollektiven Schutz des Personalvertretungsrechts begnügen. ... Deshalb werden Personalvertretungen auch nur zur Wahrnehmung der Rechte und Interessen aller in der Dienststelle Beschäftigten, aber nicht zur Unterstützung der spezifischen Ziele der Koalition auf Gewerkschaftsebene tätig. ...

2. Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zum Personalvertretungsgesetz Schleswig-Holstein vom 24. Mai 1995 - 2 BvF 1/92 -

DVBl 95, 12 91 = DöV 96, 74 = ZBR 96, 15 = NVwZ 96, 574 = PersV 95, 553, = PersR 95, 483

LS: 1. Als Ausübung von Staatsgewalt, die demokratischer Legitimation bedarf, stellt sich jedenfalls alles amtliche Handeln mit Entscheidungscharakter dar (BVerfGE 83, 60 <73>). Es kommt nicht darauf an, ob es unmittelbar nach außen wirkt oder nur behördenintern die Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Amtsaufgaben schafft. Will der Gesetzgeber die Beschäftigten an Entscheidungen über innerdienstliche Maßnahmen mit Rücksicht auf deren spezifische Interessen als Dienst- und Arbeitnehmer beteiligen, so sind ihm durch das Erfordernis hinreichender demokratischer Legitimation Grenzen gesetzt.

2. In welcher Art und in welchen Fällen die Mitbestimmung oder eine andere Form der Beteiligung der Personalvertretung verfassungsrechtlich zulässig ist, ist unter Würdigung der Bedeutung der beteiligungspflichtigen Maßnahmen sowohl für die Arbeitssituation der Beschäftigten und deren Dienstverhältnis als auch für die Erfüllung des Amtsauftrags zu bestimmen: Die Mitbestimmung darf sich einerseits nur auf innerdienstliche Maßnahmen erstrecken und nur so weit gehen, als die spezifischen in dem Beschäftigungsverhältnis angelegten Interessen der Angehörigen der Dienststelle sie rechtfertigen (Schutzzweckgrenze). Andererseits verlangt das Demokratieprinzip für die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags jedenfalls, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert ist (Verantwortungsgrenze).

... Hieraus folgen für die Beteiligung der Personalvertretung unterschiedliche Möglichkeiten und Grenzen, je nachdem, ob es sich um Angelegenheiten handelt,

- a) die in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren
- b) um Maßnahmen, die den Binnenbereich des Beschäftigungsverhältnisses betreffen, die Wahrnehmung des Amtsauftrages jedoch typischerweise nicht nur unerheblich berühren oder
- c) um Maßnahmen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren. ...

§ 2 Abs. 4 MBG Schl.-H. ist von seinem Wortlaut her der von den Antragstellern vertretenen Auslegung zugänglich, dass dem Personalrat ein über die Vertretung der Interessen der Beschäftigten hinausgehendes allgemeinpolitisches Mandat eingeräumt ist. In dieser Auslegung würde die Vorschrift gegen das Demokratieprinzip verstoßen, da sie den Beschäftigten im öffentlichen Dienst über die Geltendmachung ihrer Arbeitnehmerbelange hinaus gesteigerten Einfluss auf die Ausübung von Staatsgewalt zwecks Verfolgung von Gemeinwohlbelangen einräumt. Dies wäre mit der dem Demokratieprinzip zu entnehmenden Regel staatsbürgerlicher Gleichheit nicht vereinbar.

3. Geltungsbereich des LPersVG

§ 1 LPersVG *

In den Verwaltungen (einschließlich der Schulen) und öffentlich-rechtlichen Betrieben **des Landes**, der kommunalen Gebietskörperschaften und der sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie den Gerichten des Landes werden zur Vertretung der Interessen der Beschäftigten Personalvertretungen gebildet.

Erfüllung des Gesetzesbefehls des Bundes in § 95 I Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), der Rahmenvorschrift für die Länder ist.

Das LPersVG 2000 wurde am 20.12.2000 als Neufassung im GVBI bekannt gemacht, GVBI 2000, Seite 530. Es gilt nun in der Fassung vom 20.03.2007, GVBI 2007, Seite 59.

Personalvertretung → Oberbegriff für:

- örtliche Personalräte bei den einzelnen Dienststellen
- Stufenvertretungen als
 - Bezirkspersonalräte (BPR) bei Mittelbehörden und
 - Hauptpersonalräte (HPR) bei obersten Dienstbehörden, § 52

aber: erstreckt sich der Geschäftsbereich einer der obersten Dienstbehörde nachgeordneten Behörde auf das ganze Land und sind noch nachgeordnete Dienststellen vorhanden, so nimmt die Aufgaben des Hauptpersonalrats der Bezirkspersonalrat wahr

→ so in der Finanzverwaltung des Landes Rheinland-Pfalz, § 52 II a)
da sich der Geschäftsbereich der Oberfinanzdirektion Koblenz auf das ganze Land Rheinland-Pfalz erstreckt, nimmt der Bezirkspersonalrat die Aufgaben des Hauptpersonalrats wahr, BPR und HPR sind personenidentisch

* §§ ohne nähere Bezeichnung sind solche des Landespersonalvertretungsgesetzes für Rheinland-Pfalz (LPersVG)

4 Rechtsstellung der Personalvertretung

4.1 Die Personalvertretung ist:

- Institution des öffentlichen Rechts
- keine Behörde i.S.d. Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG)
- keine juristische Person des öffentlichen Rechts
- kann nicht Vermögensträger sein
- kann daher auch keine rechtsgeschäftlichen Erklärungen abgeben, keine Verträge schließen

→ sie ist dienststelleninternes Organ ohne eigene Rechtspersönlichkeit

aber: Beteiligtenfähigkeit für Rechte nach dem LPersVG,
insoweit also auch aktiv und passiv klagebefugt

4.2 „Repräsentant“ der Gesamtheit der Beschäftigten

- die Personalvertretung vertritt die Kollektivinteressen der Bediensteten
- die Personalvertretung ist **nicht** Vertreter oder gar Rechtsvertreter von Individualinteressen einzelner Bediensteter.

4.3 Für das Verhältnis zwischen Personalvertretung und Belegschaft gilt:

- weder die Personalvertretung als Ganzes noch das einzelne Mitglied sind an Weisungen gebunden
- die Belegschaft kann sich nur durch die Personalversammlung äußern. Hierzu besteht nun ein eigenes Antragsrecht der Personalversammlung an den Personalrat sowie das Recht, zu den Beschlüssen des Personalrats Stellung zu nehmen, § 50 I 2

5 Wahl und Zusammensetzung der Personalvertretung

5.1 Wahlberechtigt

sind alle Beschäftigten, § 10 I

Ausnahme: Für die Personalvertretung bei ihrer Dienststelle nicht wahlberechtigt sind deren Leiter und sein Vertreter nach § 5 V (§ 10 IV); Wahlberechtigung für BPR und HPR aber gegeben.

Beschäftigte i.S.d. Gesetzes sind nach § 4 I

- die Beamten § 4 I, III
- die Arbeitnehmer § 4 I, IV
- die zur Ausbildung in der Dienststelle Tätigen § 4 I 1

Nicht Beschäftigte sind u.a. Personen, die nicht länger als zwei Monate beschäftigt sind, § 4 V Nr. 5.

5.2 Gruppenprinzip

Die rechtspolitische Begründung für das Gruppenprinzip, § 4 II, liegt in der Tatsache begründet, dass die Rechtsverhältnisse der Beamten und Arbeitnehmer unterschiedlich geregelt sind. Die Interessen jeder Gruppe sollen deshalb durch von ihr gewählte Vertreter gewahrt werden. Das Gruppenprinzip ist den Ländern verbindlich vorgeschrieben, § 98 BPersVG.

Verwirklicht wird das Gruppenprinzip z.B. durch

- Bestimmung der Gruppen § 4 II Nr. 1 Beamte
Nr. 2 Arbeitnehmer
- jede Gruppe muss entsprechend der Zahl der in der Regel beschäftigten Gruppenangehörigen im Personalrat vertreten sein § 13 I 1
- Gruppenwahl § 15 II
- Neuwahl der Personalratsgruppe bei Ausscheiden aller Mitglieder einer Gruppe § 21 IV
- Vertretung der Gruppen im Vorstand des Personalrats § 26 S. 3
- Vertretung der Gruppen in Ausschüssen § 28 I 2
- Möglichkeit des Gruppenentscheids durch „Rückholrecht“ bei Abstimmungen § 31 IV 1
- jede Gruppe erhält in der Stufenvertretung mindestens einen Vertreter §§ 54 II 2

5.3 Wählbar

sind grundsätzlich alle Wahlberechtigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit 6 Monaten bei einer Dienststelle, in der Personalvertretungen gebildet werden, beschäftigt sind, § 11 I 1

5.4 Ausnahmen von der Wählbarkeit

für die Personalvertretung bei ihrer Dienststelle solche Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind, § 11 III, d.h. Vorsteher und ständiger Vertreter bei ihrem Amt

5.5 Größe des Personalrats, § 12 III

1 Person	bei	5	bis	20	Beschäftigten
3 Mitglieder	bei	21	bis	50	Beschäftigten
5 "	bei	51	bis	100	Beschäftigten
7 "	bei	101	bis	250	Beschäftigten
9 "	bei	251	bis	500	Beschäftigten
11 "	bei	501	bis	750	Beschäftigten
13 "	bei	751	bis	1 000	Beschäftigten
15 "	bei	1 001	bis	2 000	Beschäftigten
17 "	bei	2 001	bis	3 000	Beschäftigten
19 "	bei	3 001	bis	4 000	Beschäftigten
21 "	bei	4 001	bis	5 000	Beschäftigten
23 "	bei	5 001	und	mehr	Beschäftigten

5.6 Verteilung der Sitze auf die Gruppe, § 13

Jede Gruppe muss entsprechend der Zahl der in der Regel beschäftigten Gruppenangehörigen im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens 3 Mitgliedern besteht. Nähere Einzelheiten regelt § 13.

5.7 Beginn und Dauer der Amtszeit, § 20

Regelmäßige Amtszeit: 4 Jahre

Regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung: 2 Jahre, § 61 IV

Beginn der Amtszeit:

- am Tag nach Feststellung des Wahlergebnisses, § 20 S. 2
- wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht mit dem Ablauf seiner Amtszeit

Ende der Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, § 20 S. 3

Bei Ablauf der Amtszeit keine Weiterführung der Geschäfte bis zur Neuwahl oder Konstituierung eines neuen Personalrats (personalratslose Zeit)

5.8 Größe der Stufenvertretung, § 54 II

9 Mitglieder	bei bis zu	3 000	Beschäftigten
13 Mitglieder	bei	3 001 - 5 000	Beschäftigten
17 Mitglieder	bei	5 001 - 10 000	Beschäftigten
19 Mitglieder	bei	10 001 und mehr	Beschäftigten

6 Geschäftsführung des Personalrats

6.1 Vorstand, § 26

Wahl der/des Vorsitzende(n)
bei drei Mitgliedern eines Vertreters
bei mehr als drei Mitgliedern zweier Vertreter

6.2 Aufgaben des Vorstands, § 27

- Führung der laufenden Geschäfte -

Die Vorschrift ist eng auszulegen. Lediglich rein technische und verwaltungsmäßige Aufgaben, z.B. die, die der Willensbildung des Personalrats vorangehen, d.h. Vorbereitungen seiner Beschlüsse, sind „laufende Geschäfte“.

Unter Vorstand sind die Mitglieder des Vorstands zu verstehen (zur gesamten Hand). Die Geschäftsordnung kann andere Bestimmungen treffen. Ansonsten sind die für den Personalrat als Ganzes bestehenden Regelungen entsprechend anzuwenden.

6.3 Der Vorsitzende

vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse, § 27 II.

Der Vorsitzende ist jedoch nicht gesetzlicher Vertreter, er ist lediglich „primus inter pares“. Er ist Vertreter in der Erklärung, nicht in der Willensbildung.

Im Übrigen ist er Adressat für gegenüber dem Personalrat abzugebende Erklärungen, § 27 II 2.

6.4 Beschlussfassung, § 31 ff.

- Beschlüsse können nur in einer Sitzung gefasst werden § 31 I 1
(kein Umlaufverfahren, Ausnahme: § 55 IV für
Stufenvertretung, vgl. hierzu BAG NZA 89, 223)
- einfache Mehrheit der anwesenden Mitglieder § 31 I 2
- Stimmgleichheit = Ablehnung § 31 I 4
- Beschlussfähigkeit bei Anwesenheit der Hälfte der Mitglieder, § 31 III 1
Vertretung durch Ersatzmitglieder zulässig
- Anberaumung der Sitzung gem. § 29 II
- ein Mitglied des Personalrats darf in Angelegenheiten, die seine § 31 II 1
persönlichen Interessen berühren, nicht beteiligt werden

- über gemeinsame Angelegenheiten der Gruppen wird gemeinsam beraten und beschlossen. In Gruppenangelegenheiten Beschlussfassung nur durch die Vertreter der betroffenen Gruppe nach gemeinsamer Beratung durch alle Mitglieder des Personalrats, wenn die **Mehrheit** der Vertreter der Gruppe der gemeinsamen Beschlussfassung widerspricht, sogenanntes „**Rückholrecht**“ § 31 IV
- Einzelheiten der Beschlussfassung (Reihenfolge der Stimmabgabe etc.) können in einer **Geschäftsordnung** geregelt werden. Ansonsten gelten die allgem. parlamentarischen Gepflogenheiten
- aufhebbar oder änderbar ist ein Beschluss nur, solange aus ihm noch keine Rechtswirkungen nach außen, d.h. außerhalb des Personalrats entstanden sind (BAG AP zu § 615 BGB - Kurzarbeit -)
- der Beschluss muss seinem Inhalt nach klar und deutlich sein und klar erkennen lassen, in welcher Angelegenheit er ergeht
- in der Regel keine Bedingungen oder Auflagen (über beteiligungspflichtige Maßnahmen kann nur zustimmend oder ablehnend entschieden werden: BAG BB 1978, 450)
- keine Irrtumsanfechtung gem. § 119 BGB analog (öffentlich-rechtliche Stellung des Personalrats; Beschlüsse sind zwar keine Verwaltungsakte, unterliegen aber den allgemeinen Regeln des öffentlichen Rechts)
- kein Widerruf und keine Rücknahme soweit Außenwirksamkeit bereits eingetreten ist
- Vertretung der Beschlüsse durch den Vorsitzenden, Nichtbeachtung führt zur Unwirksamkeit des Beschlusses (BVerwG ZBR 1986, 312) § 27 II 1

7 Rechte und Pflichten der Personalratsmitglieder

7.1 Rechte

- **Arbeits-/Dienstbefreiung, § 39 II**

Personalrats-Tätigkeit geht grundsätzlich dem planmäßigen Dienst vor. Die Mitglieder des Personalrats **sind** von ihrer beruflichen Tätigkeit **befreit**, soweit sie es für die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Befugnisse als erforderlich ansehen durften. Keine formelle Entscheidung des Vorgesetzten erforderlich, lediglich Abmeldung, § 39 II 2, für nicht nach § 40 freigestellte Mitglieder des Personalrats.

Rspr. zum Thema: BAG PersV 1988, 190.

- **Freistellung, § 40**

Freistellung **auf Antrag**, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben und Wahrnehmung der Befugnisse des Personalrats erforderlich ist, § 40 I. Mindestens freizustellen sind nach § 40 II bei in der Regel

300 bis 600 Beschäftigten	1 Mitglied
mehr als 600 Beschäftigten	2 Mitglieder
bei mehr als 1000 Beschäftigten zusätzlich je angefangene weitere 1000 Beschäftigte	ein weiteres Mitglied

Hinweis: Auf Antrag des Personalrats sollen an Stelle der ganzen Freistellung eines Mitglieds mehrere Mitglieder zum Teil freigestellt werden, § 40 II 2. In Dienststellen mit weniger als 300 Beschäftigten sind entsprechend der Staffel nach Satz 1 Teilfreistellungen vorzunehmen; § 40 II 3. Häufige Freistellung eines Mitglieds ab 225 Beschäftigte möglich.

Zweck: Sicherstellung der ordnungsgemäßen und wirkungsvollen Aufgabenerfüllung bei großem Arbeitsumfang. Entscheidend ist, in welchem Umfang regelmäßig Aufgaben anfallen, die einen messbaren Zeitaufwand für die Erledigung erfordern. Prüfung im Einzelfall an Hand der Verhältnisse in der einzelnen Dienststelle (vgl. z.B. BVerwG, PersV 1981, 366; OVG R.-P. PersV 1989, 445).

- **Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, § 41**

- 20 Werktage pro regelmäßiger Amtszeit, § 41 I 2 zur Vermittlung personalvertretungsrechtlicher Kenntnisse
- plus 5 Werktage für Personalratsneulinge, § 41 I 3
- plus 15 Werktage, § 41 III 1, zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen „allgemeinbildender Art“; 20 Werktage für Personalratsneulinge, § 41 III 2

- **Sprechstunden, § 42**

kann der Personalrat während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

- **Kosten und Sachaufwand, § 43**

Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Reisekosten werden nach den Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes erstattet, § 43 I.

Dem Personalrat sind für Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Bürokräfte zur Verfügung zu stellen, § 43 II, (hinsichtlich der Zurverfügungstellung von Kommentaren und Zeitschriften guter Überblick bei Dannhäuser, PersV 1989, 369; vgl. im Übrigen OVG R.-P., PersV 1983, 27: Druckkosten für Flugblatt, welches gegen Friedenspflicht verstößt; VGH BW, ZBR 87, 347: Kosten eines Sachverständigen; OVG NW, PersV 89, 183: Kostenloses Drucken und Beitragserhebungsverbot). Über evtl. Streitigkeiten entscheidet die Einigungsstelle ohne Stufenverfahren verbindlich, § 43 V.

- **Aufwandsentschädigung, § 44**

Die Aufwandsentschädigung beträgt für ganz freigestellte Personalratsmitglieder 30 Euro/Monat. Für nur teilweise, aber mindestens für die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit Freigestellte beträgt sie 15 Euro/Monat, vgl. § 52 WOLPersVG

7.2 Besondere Schutzvorschriften

- Allgemeines Behinderungs-/Benachteiligungs- und auch: Begünstigungsverbot, § 6
- Schutz Auszubildender nach Beendigung der Ausbildung, § 8
- die Tätigkeit im Personalrat darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen, § 39 I 3
- Verbot wirtschaftlicher Nachteile bei Freistellung, § 40 V
- die Beschäftigten dürfen wegen der Inanspruchnahme des Personalrats nicht benachteiligt werden, § 42 III 3
- besonderer Schutz bei Versetzung, Abordnung, Umsetzung und Zuweisung: nur bei Unvermeidbarkeit aus wichtigem dienstlichen Grund und Zustimmung des Personalrats ist die Maßnahme zulässig, § 70 IV

7.3 Pflichten

- Verschwiegenheitspflicht, § 71
- Pflicht zur Rückgabe personenbezogener Unterlagen, § 72 I 1
- zu den Pflichten im Übrigen § 2 über Regeln der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Personalvertretungen, Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

8 Regeln der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat

Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

§ 2 I

zum Wohl der Beschäftigten

und

zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben.

wichtig: der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit regelt nur die Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung. Er kann aber **nicht** den Katalog der Mitbestimmungs-Tatbestände erweitern, BVerwG vom 11.02.81 in PersV 81, 320 = ZBR 81, 381

- Behandlung der Dienststellenangehörigen nach Recht und Billigkeit - Diskriminierungsverbote entsprechend dem AGG § 68 I
- Vierteljahresgespräche zwischen Dienststellenleitung und Personalrat § 67 I 1
- die Dienststellenleitung hat zu Vorschlägen des Personalrats unverzüglich Stellung zu nehmen § 67 I 3
- Verhandlungsführung mit dem ernstesten Willen zur Einigung § 67 I 4
- absolute Friedenspflicht § 67 II 1
- Verbot von Arbeitskampf-Maßnahmen § 67 III
- Verbot jeder Werbung zugunsten politischer Parteien in der Dienststelle § 67 IV
- keine Beschränkung der Meinungsfreiheit durch Mitgliedschaft in der Personalvertretung § 67 V
- Verbot der Anrufung außenstehender Stellen (= Parlamente, höhere Dienststellen, Stufenvertretungen etc.) vor einem Einigungsversuch in der Dienststelle § 67 VI
- **wichtig:** Ist durch eine Maßnahme der Dienststelle ein Recht der Personalvertretung verletzt worden und stimmt der Personalrat der Maßnahme nicht nachträglich zu, sind ihre Folgen, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, zu beseitigen. § 67 II 2

9 Weitere Institutionen im LPersVG

9.1 Personalversammlung, §§ 47 ff.

- sie besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle § 47 I 1
- tagt in nichtöffentlicher Sitzung unter Leitung des Personalrats-Vorsitzenden § 47 I 2
- mindestens einmal im Kalenderjahr § 48 I 1
- Tätigkeitsbericht des Personalrats mindestens einmal im Kalenderjahr in einer Personalversammlung § 48 I 2
- Berichtspflicht der Dienststellenleitung mindestens einmal im Kalenderjahr in einer Personalversammlung bei vorheriger Erörterung des Berichts mit dem Personalrat § 48 II 1
§ 48 II 2
- Einberufung auf Wunsch der Dienststellenleitung oder eines Viertels der Beschäftigten durch Personalrat § 48 III
- findet in der Regel während der Arbeitszeit statt § 49 I 1
- bei Teilnahme außerhalb der Arbeitszeit ist als Ausgleich Dienstbefreiung zu gewähren § 49 I 3
- für Anreise zum Versammlungsort Reisekosten § 49 II
- behandelt alle Angelegenheiten, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen § 50 I 1
- Antragsrecht der Personalversammlung an Personalrat § 50 I 2
- Teilnahmerecht von Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen mit beratender Stimme § 51 II 1

9.2 Stufenvertretungen, §§ 52 bis 55

- bei mehrstufigen Verwaltungen werden bei der Mittelbehörde ein Bezirkspersonalrat und bei der obersten Dienstbehörde ein Hauptpersonalrat gebildet § 52 I
- bei Mittelbehörde mit landesweitem Geschäftsbereich nimmt die Aufgaben des Hauptpersonalrats der Bezirkspersonalrat wahr § 52 II a)
- in Angelegenheiten, in denen eine übergeordnete Behörde entscheidet, ist die Stufenvertretung zu beteiligen § 53 I
- die Stufenvertretung hat den Personalräten der betroffenen Dienststellen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben § 53 VII 1
- entscheidet die Stufenvertretung gegen den örtlichen Personalrat, ist dieser zu unterrichten und die Entscheidung umfassend zu begründen § 53 VII 3

- Wahl und Zusammensetzung § 54
- Steuerverwaltung:
die Aufgaben des Hauptpersonalrats nimmt der
Bezirkspersonalrat wahr § 52 II a)
der Bezirkspersonalrat hat 17 Mitglieder § 54 II 1

9.3 **Gesamtpersonalrat, §§ 56, 57 i.V.m. § 5 III**

- sind zu bilden, wenn Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle räumlich weit von dieser entfernt liegen und dort örtliche Personalräte gebildet wurden § 56 I, § 5 III
- Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung § 65 I

9.4 **Jugend- und Auszubildendenvertretung, §§ 58 bis 66**

- in Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte) oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden (Auszubildende) § 58
- Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung § 64

9.5 **Schwerbehindertenvertretung i. S. v. Sozialgesetzbuch IX** § 35, § 29 III

9.6 **Vertrauensmann der Zivildienstleistenden nach dem Zivildienstvertrauensmann-Gesetz** § 33, § 29 III

9.7 **Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz** § 34, § 29 III

9.8 **Dienstvereinbarungen, § 76**

Die Dienstvereinbarung ist eine Form der Mitbestimmung zur Regelung genereller Angelegenheiten. Sie ist ein Akt dienststelleninterner Rechtssetzung (vertragliche Abmachung öffentlich-rechtlicher Natur). Es besteht kein Anspruch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung. Für die Auslegung gelten die allgemeinen Grundsätze der Gesetzesauslegung. Die Wirkung endet durch Zeitablauf, Zweckerfüllung, Aufhebungsvertrag, ordentliche und außerordentliche Kündigung, Auflösung der Dienststelle, Inkrafttreten einer höheren Dienstvereinbarung (für einen größeren Bereich) oder auch, wenn der Inhalt der Dienstvereinbarung durch höherrangiges Recht geregelt wird.

neu: Dienstvereinbarungen können jederzeit, auch in den Fällen des § 76 II und III, von der Dienststelle ganz oder teilweise aufgehoben werden, wenn ihr das in Ausübung der Regierungsverantwortung für eine gemeinwohlorientierte Staatstätigkeit angezeigt erscheint. Die Aufhebung ist zu begründen, § 76 IV.
Diese Aufhebungsverfügung ist gerichtlich überprüfbar.

§ 76 I Satz 3: Kein Initiativrecht des Personalrats nach § 74 III auf Abschluss einer Dienstvereinbarung.

10 Pflichten der Dienststellenleitung

- Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit § 2 I
- für die Dienststelle handelt die Leiterin/der Leiter § 5 V
- schuldhafte Verletzung einer der Dienststellenleitung nach dem LPersVG obliegenden Pflicht ist ein Dienstvergehen nach § 47 des Beamtenstatusgesetzes § 9
- Bestellung des Wahlvorstandes im Falle des § 16 III § 16 III
- Enthaltung jeder Einflussnahme auf Personalratswahl § 18 I 3
- Berichterstattungspflicht an die Personalvertretung mindestens einmal im Jahr. Bericht ist vorher dem Personalrat zur Kenntnis zu geben und mit ihm zu erörtern; ebenso in der Jugend- und Auszubildendenversammlung § 48 II
§ 63 S. 5 i.V.m.
§ 48 II
- Bestellung des Wahlvorstandes bei Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Fall des § 61 II 2
- obligatorisches Vierteljahresgespräch § 67 I 1
- unverzügliche Stellungnahme zu Vorschlägen der Personalvertretung nach Beratung mit dieser § 67 I 3
- zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Personalvertretung rechtzeitig, fortlaufend, umfassend und anhand der Unterlagen zu unterrichten § 69 II 1
- auf Verlangen ist die erwogene Maßnahme mit der Personalvertretung zu beraten § 69 II 3
- zu allen Vorstellungs- und Auswahlgesprächen ist ein von der Personalvertretung benanntes Mitglied des Personalrats einzuladen, dessen Dienststelle die Gespräche führt. Dem Personalratsmitglied sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen § 69 III 1, 3
- Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Beschäftigten und nur von den von ihnen bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden § 69 III 4
- dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beschäftigten der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen § 69 III 5
- ein Mitglied des Personalrats ist auf Verlangen der oder des zu Beurteilenden an dem Beurteilungsgespräch zu beteiligen § 69 III 6

- bei dienstlichen Gesprächen der in § 5 V und VI sowie § 11 III bezeichneten Beschäftigten zur Überprüfung von Pflichtverletzungen, die zu arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen führen können, haben die Beschäftigten das Recht, ein Mitglied des Personalrats hinzuzuziehen. § 69 VII
- in den Fällen des Absatzes 3 Satz 6 und des Absatzes 7 ist die oder der Beschäftigte über das beabsichtigte Gespräch rechtzeitig vorher zu unterrichten und auf das Recht hinzuweisen, ein Mitglied des Personalrats an dem Gespräch zu beteiligen und nach Absatz 3 Satz 5 zu verlangen, dass dienstliche Beurteilungen der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen sind. § 69 VIII
- Ist das Mitbestimmungsverfahren nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden, ist die Maßnahme der Dienststellenleitung rückgängig zu machen, wenn der Personalrat bei nachgeholter Befassung nicht zustimmt § 74 I 2
- die Dienststellenleitung unterrichtet den Personalrat schriftlich, von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt mit Begründung seine Zustimmung. Die beabsichtigte Maßnahme ist im Rahmen der Sitzungsvorbereitung rechtzeitig und eingehend zu erörtern. Auf die Erörterung kann einvernehmlich verzichtet werden. § 74 II, 2-3
- die Dienststellenleitung hat den Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben, wenn der Personalrat Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorträgt. § 74 II 8
- führt die Dienststellenleitung eine Maßnahme, der der Personalrat zugestimmt hat, nicht durch, so hat sie darüber den Personalrat unter Darlegung der Gründe schriftlich zu unterrichten § 74 II 9
- beantragt der Personalrat eine Maßnahme nach § 74 III 1, so hat die Dienststellenleitung unverzüglich zu entscheiden und den Personalrat hiervon schriftlich zu unterrichten; eine Ablehnung ist zu begründen § 74 III 3
- Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle durch § 77
- die Dienststellenleitung hat in den Fällen des § 78 II Satz 2 und § 79 II Satz 2 die Beschäftigten rechtzeitig in Kenntnis zu setzen und auf das Antragsrecht hinzuweisen § 78 II ,2
§ 79 II, 2

11 Rechte der Dienststellenleitung

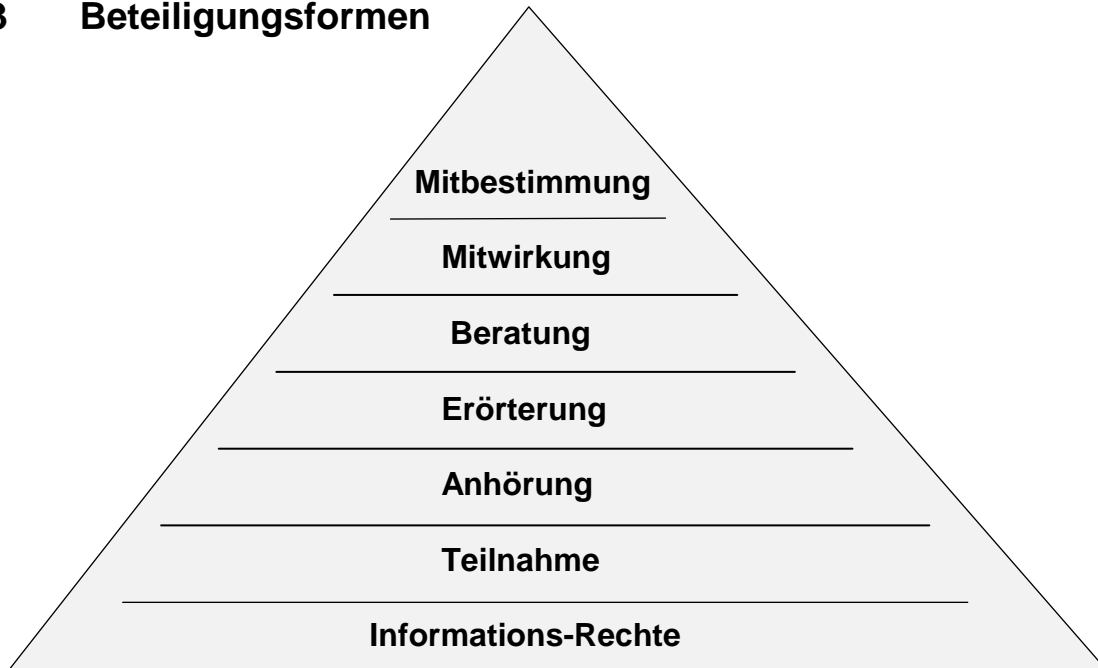
- Bestellung des Wahlvorstandes in den genannten Fällen § 16 II u. III
- Anspruch auf Abschrift der Niederschrift über die Wahl § 17 III 2
- Anfechtung der Personalratswahl innerhalb von 12 Werktagen § 19 I
- Antrag auf Ausschluss eines Personalrats-Mitgliedes oder Auflösung des Personalrats § 22 I 3
- Antrag auf Sitzung des Personalrats § 29 III 1 Nr. 3
- Teilnahme an Sitzungen des Personalrats in den Fällen des § 29 IV
- Anspruch auf Verständigung vom Zeitpunkt der Sitzung des Personalrats § 30 I 4
- Anspruch auf Zuleitung eines Teils der Sitzungsniederschrift im Fall des § 37 III
- Anspruch auf Einvernehmen wegen Zeit und Ort der Sprechstunden des Personalrats § 42 I 2
- Anspruch auf rechtzeitige Verständigung vom Zeitpunkt der Personalversammlung § 47 IV
- Berichterstattung in der Personalversammlung § 48 II
- Anspruch auf Einberufung einer Personal- oder Teilversammlung § 48 III
- Recht auf rechtzeitige Einladung zur Personalversammlung und der Mitteilung der Tagesordnung und auf Worterteilung § 51 I
- Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstandes bei Wahlen zu Stufenvertretungen § 54 II u. III
- Befugnis, bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung „vorläufige Regelungen“ zu treffen, mit der Verpflichtung, den Personalrat davon unverzüglich und unter Angabe von Gründen zu unterrichten sowie das Einigungsverfahren unverzüglich einzuleiten oder fortzusetzen § 74 VI

12 Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften

- Recht und Pflicht zur vertrauensvollen, engen Zusammenarbeit mit der Dienststelle und Personalvertretung § 2 I
- Zugangsrecht zur Dienststelle nach vorhergehender Unterrichtung der Dienststellenleitung § 2 II
- Befugnis, Wahlvorschläge zur Wahl des Personalrates zu machen § 15 IV
- Antragsrecht an Dienststellenleitung, eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einzuberufen § 16 II
- Antragsrecht an Dienststellenleitung, den Wahlvorstand zu bestellen § 16 III
- Recht auf Antrag zum Verwaltungsgericht, den Wahlvorstand einzusetzen § 17 I 2
- Anspruch auf rechtzeitige Verständigung über Ort und Zeit der Sitzungen des Wahlvorstandes § 17 II 1
- Berechtigung, durch einen Beauftragten an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen § 17 II 2
- Anspruch auf Übersendung einer Abschrift der Niederschrift über die Wahl des Personalrats § 17 III 2
- Recht auf Anfechtung der Wahl beim Verwaltungsgericht innerhalb einer Frist von 12 Werktagen § 19 I 1
- Befugnis, den Ausschluss von Mitgliedern und die Auflösung des Personalrats beim Verwaltungsgericht zu beantragen § 22
- Anspruch auf Anhörung durch das Verwaltungsgericht, wenn ein Viertel der Wahlberechtigten oder die Dienststellenleitung den Ausschluss von Mitgliedern oder die Auflösung des Personalrats beantragt hat § 22 I
- Anspruch auf Einladung zur Sitzung des Personalrats und Mitteilung der Tagesordnung, soweit die Gewerkschaft nach § 29 Abs. 6 ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung hat § 29 II 3
- Recht auf beratende Teilnahme an Sitzungen des Personalrats, wenn dies von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Personalrats beantragt worden ist § 29 VI

- Anspruch auf Zuleitung des Teils der Niederschrift über die Sitzung des Personalrates, an der Beauftragte von Gewerkschaften teilgenommen haben § 37 III
- Befugnis, eine Personalversammlung zu beantragen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Personalversammlung stattgefunden hat § 48 IV
- Berechtigung mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen sowie Änderungen oder Ergänzungen der Tagesordnung zu beantragen § 51 II 1, 2
- Anspruch auf rechtzeitige Angabe von Versammlungsort und -zeit der Personalversammlung und der Übersendung der Tagesordnung § 51 II 3
- Recht auf Einberufung einer Versammlung jugendlicher Beschäftigter zur Wahl eines Wahlvorstandes, Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung § 61 II
- Befugnis, eine Jugend- und Auszubildendenversammlung zu beantragen sowie an ihr mit beratender Stimme teilzunehmen, verbunden mit dem Anspruch auf rechtzeitige Mitteilung von Versammlungsort und -zeit und der Übersendung der Tagesordnung § 63 letzter Satz i.V.m. § 48 IV

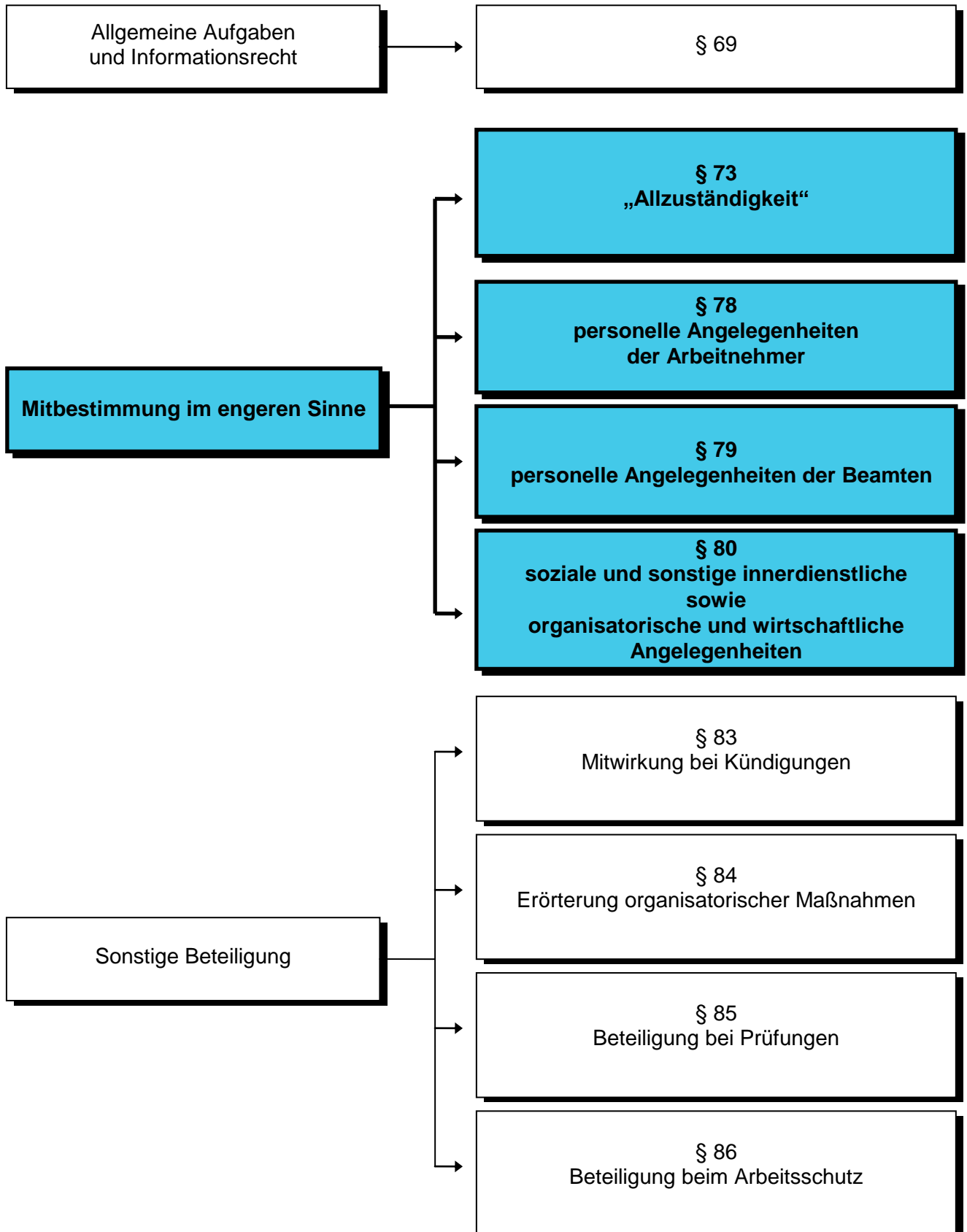
13 Beteiligungsformen



„Beteiligung“ als Oberbegriff für

1. **Info Rechte** **z.B. § 69 II Unterrichtung des Personalrats;**
rechtzeitig, fortlaufend, umfassend, anhand von Unterlagen
2. **Teilnahme** **z.B. § 69 III Satz 1;**
Teilnahme an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen
3. **Anhörung** **z.B. § 83 III vor fristlosen Entlassungen;**
nach der Rechtsprechung reicht Schriftlichkeit aus
4. **Erörterung** **z.B. § 84 bei organisatorischen Maßnahmen;**
Verhandeln „mit dem ernstesten Willen zur Einigung“
„wechselseitiger Informations- und Meinungsaustausch“;
grundsätzlich mündlich, schriftlich möglich, insbesondere bei Zustimmung der Beteiligten (BVerwG, 17.02.2009 - 1 WB. 37.08 in: PersV 2009, 296)
5. **Beratung** **z.B. § 69 II Satz 3 Beratung der erwogenen Maßnahme**
6. **Mitwirkung** **§ 83 I 1 i.V.m. § 82 bei ordentlicher Kündigung;**
Aufeinanderzugehen mit dem Ziel einer Verständigung.
Eigenständiges Verfahren nach § 82 IV mit Devolutiv- und Suspensiv-
effekt, d.h. Stufenverfahren aber ohne Einschaltung der Einigungsstelle
7. **Mitbestimmung** **§§ 73 , 78, 79, 80**
 - 7.1 **eingeschränkte, unechte Mitbestimmung:**
Einigungsstelle kann nur eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde beschließen, d.h. Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn bleibt erhalten, Fälle des § 75 V
 - 7.2 **echte, volle, qualifizierte Mitbestimmung:**
die Einigungsstelle entscheidet durch bindenden Beschluss, 75 IV.
Die oberste Dienstbehörde kann einen bindenden Beschluss ganz oder teilweise aufheben, wenn er im Einzelfall wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist § 75 VI - sogenannte Regierungsklausel

14 Beteiligung des Personalrats - Überblick - §§ 67 - 86



14.1 Mitbestimmung nur auf Antrag bei folgenden Beschäftigten § 81 Satz 1

- Dienststellenleiter
- ständiger Vertreter
- zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugte Beschäftigte
- Beamte der Besoldungsgruppe B
- Beamte auf Zeit
- unmittelbare Mitarbeiter der Dienststellenleiter und deren Vertreter bei obersten Landesbehörden
- Beschäftigte mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit

neu: Diese Personen sind rechtzeitig vorher von den beabsichtigten Maßnahmen in Kenntnis zu setzen und auf ihr Antragsrecht auf Mitbestimmung des Personalrats hinzuweisen § 81 Satz 2

14.2 keine Mitbestimmung bei politischen Beamten nach § 41 I LBG § 81 Satz 3

- Staatssekretäre
- Ministerialdirektoren
- Sprecher der Landesregierung und Pressereferenten bei obersten Landesbehörden
- Präsident und Vizepräsident der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion
- Präsidenten und Vizepräsidenten der Struktur- und Genehmigungsdirektionen
- Leiter Abteilung Verfassungsschutz des zuständigen Ministeriums
- Beauftragter für Ausländerfragen bei der Staatskanzlei
- ab 01.07.2012 zusätzlich:
ständiger Vertreter des Bevollmächtigten des Landes beim Bund und für Europa

15 Verfahrensablauf bei der Mitbestimmung des Personalrats

15.1 Meinungsbildung in der Dienststelle:

hierbei noch kein Anspruch auf Beteiligung des Personalrats, aber bereits „rechtzeitig, fortlaufendes, umfassendes Unterrichtsrecht“ § 69 II 1
und

auf Verlangen des Personalrats Beratung der erwogenen Maßnahme mit der Personalvertretung § 69 II 3

15.2 Eine Maßnahme ist vom Dienststellenleiter beabsichtigt

Dienststellenleitung unterrichtet Personalrat schriftlich von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt mit Begründung die Zustimmung § 74 II 1

Pflicht zur rechtzeitigen und eingehenden Erörterung im Rahmen der Sitzungsvorbereitung des Personalrats; Verzicht auf Erörterung möglich § 74 II 2, 3

Zustimmungsfrist: 18 Werktage § 74 II 4

bei Zuständigkeit der Stufenvertretung: Fristverdoppelung: 36 Werktage § 53 VII 2

abgekürzte Frist in dringenden Fällen: 6 Werktage § 74 II 5, 6

Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb dieser Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert § 74 II 7

vorläufige Regelung durch Dienststellenleitung bei unaufschiebbaren Maßnahmen möglich § 74 VI 1

15.3 Der Personalrat beantragt schriftlich eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt = qualifiziertes Initiativrecht § 74 III 1

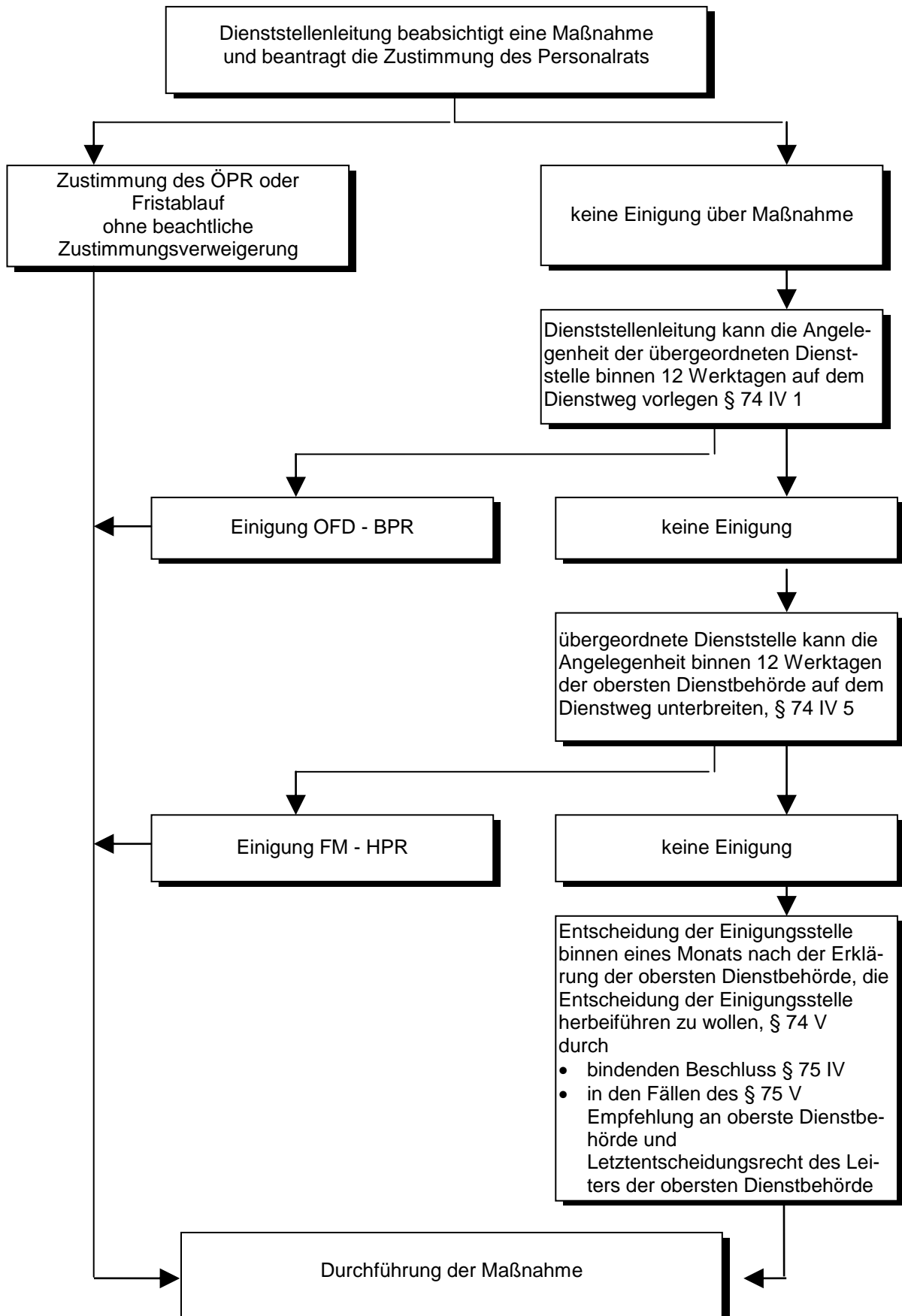
Keine Individualinitiative § 74 III 2

Die Dienststellenleitung hat unverzüglich zu entscheiden, den Personalrat schriftlich zu unterrichten und eine evtl. Ablehnung zu begründen § 74 III 3

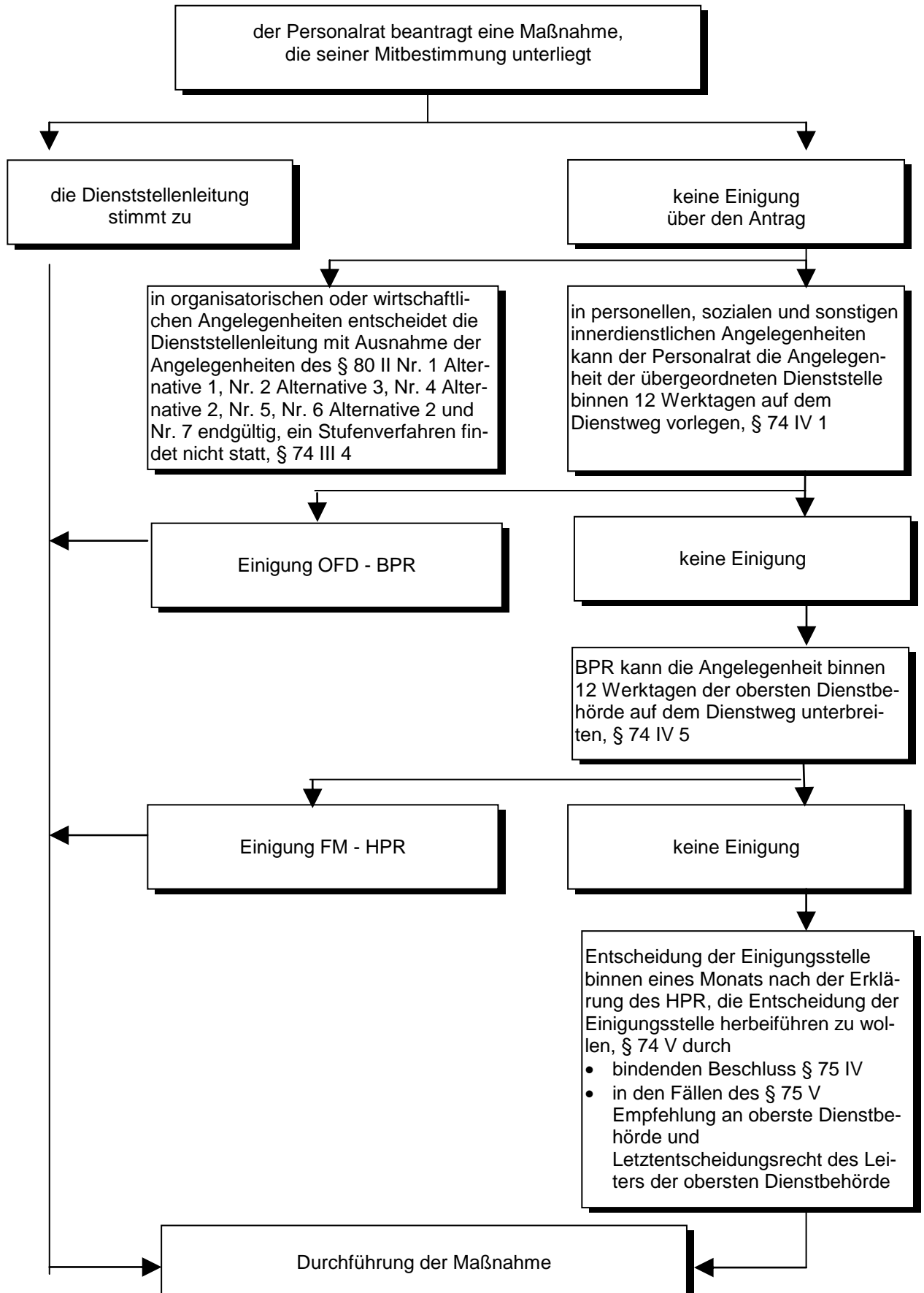
15.4 Kommt eine Einigung über eine § 74 IV

- von der Dienststelle beabsichtigte oder
 - vom Personalrat vorgeschlagene
- Maßnahme nicht zustande, so kann das Stufenverfahren eingeleitet werden im ersten Fall durch die Dienststelle, im zweiten Fall durch den Personalrat

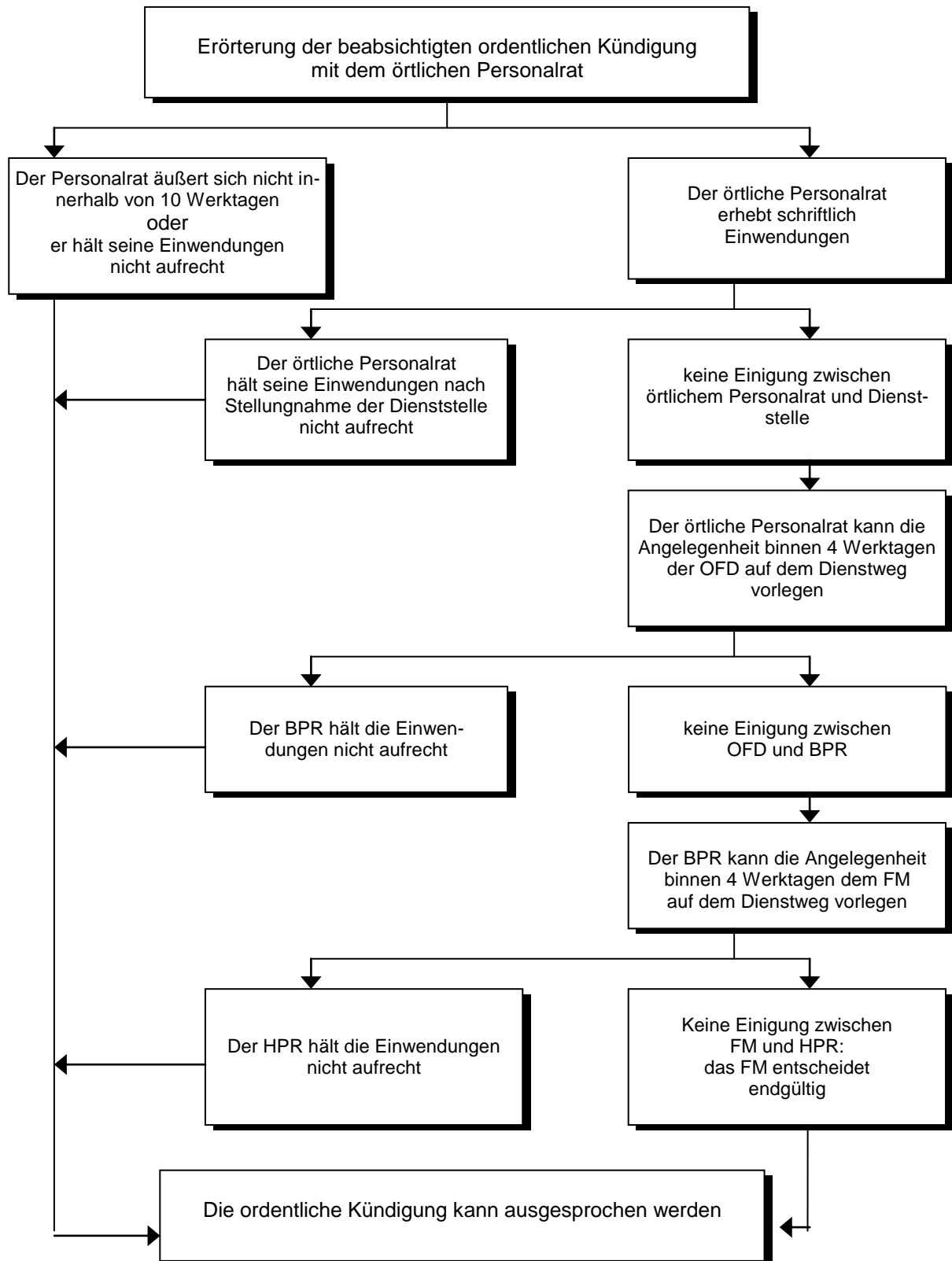
16 Das Stufenverfahren nach § 74 IV bei einem Antrag auf Zustimmung durch die Dienststellenleitung



17 Das Stufenverfahren nach § 74 IV bei einer Initiative des Personalrats nach § 74 III 1



18 Das Verfahren der Mitwirkung bei ordentlicher Kündigung §§ 82, 83 I 1



Hinweis: wohl ebenfalls bei Umdeutung einer außerordentlichen fristlosen Kündigung in eine außerordentliche mit Auslauffrist (vgl. BAG, Urteil vom 18.10.2000 - 2 AZR 627/99 - in: Der Betrieb 2001, 338)

19 Zuständigkeit der Einigungsstelle

- **Im Stufenverfahren, § 74 IV, V, § 75**

Ergibt sich in Fällen der Mitbestimmung im engeren Sinne nach §§ 78 - 80 auch nach Einschaltung der Stufenvertretung letztlich zwischen der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle nach Durchführung des Stufenverfahrens durch § 74 V 1

- die Beteiligten bindenden Beschluss vorbehaltlich der Fälle des § 75 V § 75 IV

- in den Fällen des § 75 V eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde § 75 V

und zwar in

- personellen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten § 79

- personellen Angelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer § 78

- organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten § 80 II

- Fragen der Lehrveranstaltungen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes einschließlich der Auswahl der Lehrpersonen

- Angelegenheiten, die Forschung, künstlerische Betätigung und Lehre unmittelbar berühren

neu: Die oberste Dienstbehörde kann einen die Beteiligten bindenden Beschluss der Einigungsstelle nach Absatz IV, der im Einzelfall wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses ganz oder teilweise aufheben und abweichend entscheiden. → Evokationsrecht § 75 VI

- **Als „Schiedsgericht“ ohne Durchführung eines Stufenverfahrens entscheidet die Einigungsstelle durch bindenden Beschluss in folgenden Fällen**

- Freistellungen § 40 III 2, 3

- Teilnahme an Bildungsveranstaltungen § 41 I 4

- Ort und Zeit von Personalrats-Sprechstunden § 42 I 3

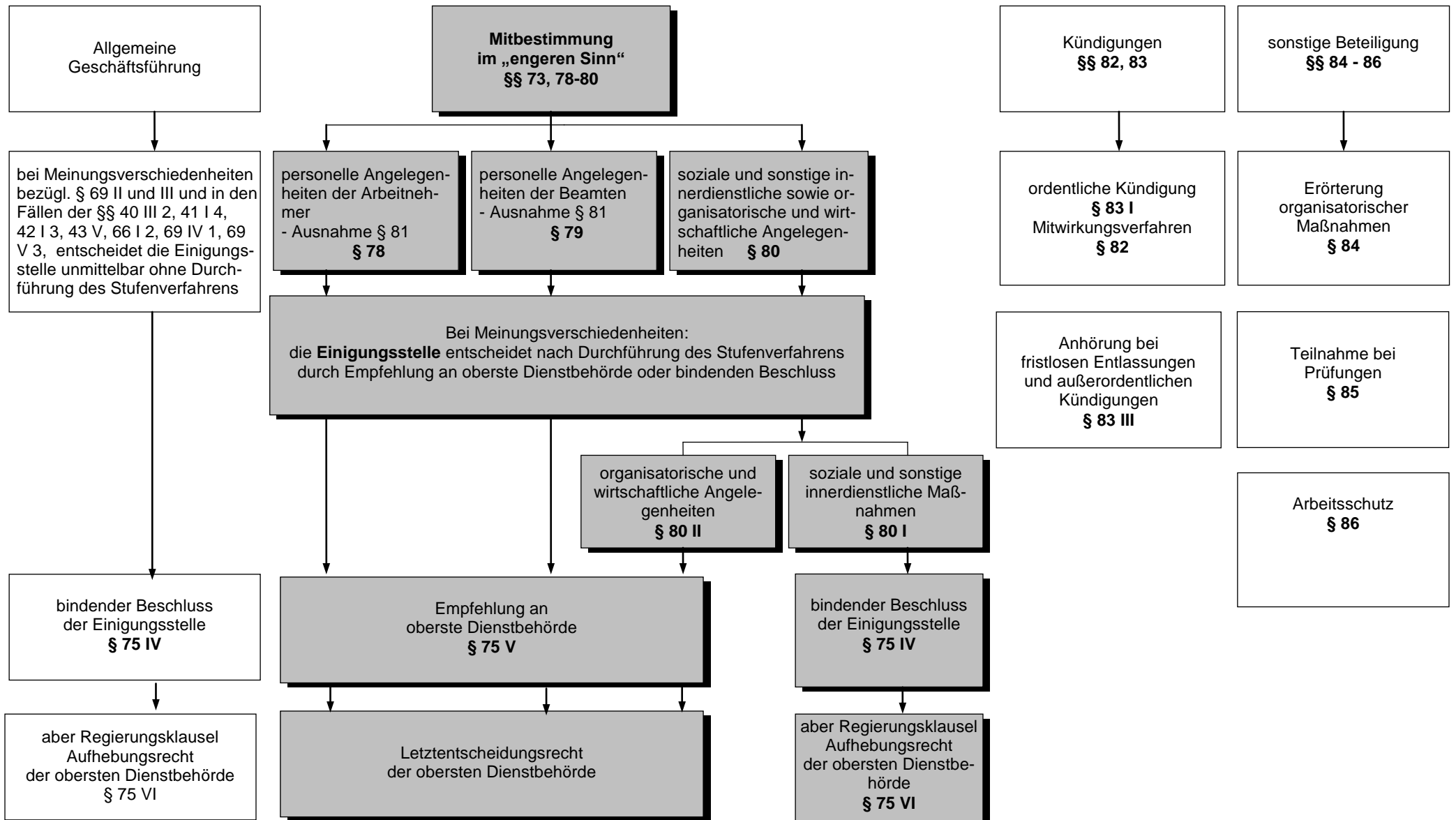
- Kosten und Sachaufwand des Personalrats § 43 V 1

- Maßnahmen der Dienststellenleitung bezüglich Jugendvertretung § 66 I 2, § 39 II-IV

- Rechte nach § 69 II, III § 69 IV 1

- Kosten von Gutachtern/Sachverständigen § 69 V 3

20 Beteiligung und Einigungsstelle



21 Allzuständigkeit - § 73 I

- **§ 73 I Mitbestimmung in allen personellen, sozialen und sonstigen innerdienstlichen sowie organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, soweit nicht eine abschließende gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung besteht, die einen Beurteilungs- oder Ermessensspielraum ausschließt.**
 - keine „gleichberechtigte“ Mitbestimmung (vgl. VGH R.-P., Urteil vom 18.04.94 in : ZBR 94, 272 = PersV 94, 307)
 - der Vorrang geltender Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes und tariflicher Regelungen ist immer zu beachten und kann zu Beschränkungen der Allzuständigkeit führen, vgl. auch § 75 IV 2
 - Angelegenheit = Maßnahme. Maßnahmen sind solche aktiven Handlungen oder Regelungen, die die rechtliche Stellung - den Rechtsstand - der Beschäftigten berühren, vgl. z.B. BVerwG in PersV 83, 507.
 - Maßnahme ist aktives Handeln, Regeln
nicht: das bloße Nichtstun, das Absehen von Tätigwerden, die Ablehnung einer Regelung, vgl. Hess. VGH, Beschluss vom 01.09.82 - BPV TK 15/81 in: PersV 83, 281. Daher ist auch die Ablehnung einer Maßnahme nur mitbestimmungspflichtig, wenn diese Ablehnung in den Beispielskatalogen der § 78 - 80 aufgeführt ist.
- **§ 73 II Die Mitbestimmung entfällt ferner beim Erlass von**
 - Rechtsvorschriften, § 73 II Nr. 1
 - Organisationsentscheidungen und Verwaltungsanordnungen der Landesregierung § 73 II Nr. 2
- **Die Rechtsprechung hat der Allzuständigkeit weitere Grenzen gesetzt:**
 - Die Angelegenheiten müssen in die „Richtung der Beispielsfälle“ gehen, BVerfG, Urteil vom 27.04.59 - 2 BvF 2/58 -, BVerfGE 9, 268 zu PersVG Bremen
 - Die Angelegenheiten müssen in den „Auswirkungen auf die Dienststelle und die Beschäftigten den geregelten Maßnahmen in etwa gleichkommen“, BVerwG Beschluss vom 17.07.87 - 6 P 13.85 - zum PersVG Bremen in: PersV 89, 315; ebenso: Becker in RiA 92, 219: „... die Beispielsfälle enthalten die Allzuständigkeit einschränkende Hinweise“
 - Der Begriff der Allzuständigkeit darf nicht im Sinne unbegrenzter Zuständigkeiten der Personalvertretung missverstanden werden. Es entspricht gesicherter höchstrichterlicher Rechtsprechung (BVerfG 9, 268; BVerwG, Beschluss vom 17.07.87 - 6 P 13.85), dass der Begriff der Allzuständigkeit der Personalvertretung dann keine Probleme aufwirft, wenn sie, so wie im LPersVG, durch breit ausgreifende Beispielskataloge in dem Sinn strukturiert ist, dass die nicht erwähnten Maßnahmen den geregelten in ihrer Bedeutung etwa gleichkommen (VGH R.-P., Urteil vom 18.04.94, in ZBR 94, 272 = AS RP 93, 321 = PersV 94, 307).
 - Soweit einzelne Maßnahmen vor allem in den Beispielskatalogen der §§ 78 - 80 der Mitbestimmung unterliegen, ist der Umfang der Mitbestimmung für diese Maßnahmen dort abschließend geregelt.
Beispiel: § 79 II Nr. 8.: Danach ist die Ablehnung eines Antrages mitbestimmungspflichtig, nicht aber die Genehmigung eines solchen Antrages.

22 Qualifiziertes Initiativrecht - § 74 III 1

Voraussetzungen und Schranken für das qualifizierte Initiativrecht in sozialen, sonstigen innerdienstlichen, personellen sowie in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

- **keine „Individual-Initiative“, § 74 III 2**

d.h. keine Initiative für Maßnahmen, die nur einzelne Bedienstete betrifft, wenn diese selbst in irgendeiner Form individuellen Rechtsschutz in Anspruch nehmen können, da der Personalrat ein Organ zur Vertretung der Kollektivinteressen aller Beschäftigten ist und nicht Rechtsvertreter oder Sachwalter eines einzelnen Beschäftigten (BVerwG, Beschluss vom 25.10.83 - 6 P 22.82 -, BVerwGE 68, 137 zu § 58 BremPersVG - = PersV 85, 434 = ZBR 84, 73; BVerwG zu PersVG Berlin, in: PersV 93, 328, OVG Brandenburg, Beschluss vom 05.11.98 - 6 A 43/98.PLV - in PersV 2000, 183, Bayer. VGH ZBR 84, 74; BVerwGE 50, 176; 68, 137; ebenso sehr deutlich: OVG NW vom 05.08.91, PersV 93, 41; auch Krimphove in PersV 89, 59 zum LPersVG NW; vgl. hierzu VGH R.-P., Urteil vom 18.04.94, in: ZBR 94, 272 = AS RP 93, 321 = PersV 94, 307).

- **Mitbestimmungspflichtige Maßnahme**

Die beantragte Maßnahme muss der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, d. h. es müsste Mitbestimmungs-Pflicht bestehen, wenn die Dienststellenleitung die Maßnahme ergreifen wollte. Die Personalvertretung kann das Initiativrecht nur in dem Umfang ausüben, in dem der Antragsgegenstand Inhalt sowie Sinn und Zweck des Mitbestimmungs-Tatbestandes entspricht, dem es zugeordnet ist (BVerwG, Beschluss vom 06.10.92 - P 25.90 - in: PersV 93, 328 und BVerwG, Beschluss vom 29.09.2004 - 6 P 4.04 in: IöD 2005, 34).

Das Initiativrecht erweitert die Mitbestimmungsbefugnisse der Personalvertretung nicht, sondern setzt die Personalvertretung lediglich in den Stand, ihren Mitbestimmungsrechten nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Personalvertretungsgesetzes von sich aus Geltung zu verschaffen, indem sie insoweit eigene Anträge stellen kann. Dem Initiativrecht kommt keine eigenständige, vom Inhalt und Zweck des Mitbestimmungsrechts losgelöste Bedeutung zu. Das Initiativrecht des Personalrats wird durch den Inhalt seines jeweiligen Mitbestimmungsrechts und dessen Sinn und Zweck begrenzt (ebenso zum Initiativrecht des Betriebsrats: BAGE 63, 283, 287). Das Initiativrecht und die übliche Form der Mitbestimmung, bei der der Personalrat auf Vorhaben des Dienststellenleiters reagiert, sind demnach in inhaltlicher Hinsicht symmetrisch. Die auf ein bestimmtes Mitbestimmungsrecht gestützte Initiative des Personalrats muss sich daher auf dieselben Zwecke beziehen, welche vom Personalrat nach dem nämlichen Mitbestimmungstatbestand zulässigerweise in Anspruch genommen werden können, wenn dieser vom Dienststellenleiter um Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßgabe gebeten wird (materiellen Symmetrie). Eine abweichende Bewertung ist nicht deswegen geboten, weil § 74 Abs. 1 HePersVG dem Personalrat allgemein ein Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten einräumt, welches durch die im Beispielskatalog aufgeführten Mitbestimmungstatbestände konkretisiert wird. Damit erweist sich die Vorschrift ihrer Konzeption nach zwar als offen für nicht ausdrücklich im Beispielskatalog genannte Angelegenheiten, wenn sie in ihren Auswirkungen auf Dienststelle und Beschäftigte den geregelten Angelegenheiten in etwa gleichkommen. Wird jedoch die strittige Maßnahme thematisch von einem Tatbestand des Beispielskataloges erfasst, kommt ein Rückgriff auf den allgemeinen Tatbestand „soziale Angelegenheiten“ nicht in Betracht (BVerwG, Beschluss vom 25.10.83 - BVerwG 6 P 22.82, in BVerwGE 86, 137 (139) und BVerwG, Beschluss vom 29.09.2004 - 6 P 4.04 - in: IöD 2005, 34).

Eine Maßnahme liegt vor bei einer Handlung oder Entscheidung, die den Rechtsstand der Bediensteten oder eines einzelnen Bediensteten berührt. Lediglich vorbereitende Handlungen sind selbst keine Maßnahmen, es sei denn, sie nehmen die künftige Maßnahme bereits vorweg oder legen diese unmittelbar fest (BVerwG, Beschluss vom 29.01.2003 - BVerwG 6 P 16.01 in: PersV 2003, 297).

Maßnahme ist aktives Tun. Keine Initiative zur Unterlassung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme (vgl. Hess. VGH, Beschluss vom 01.09.82 - BPV TK 15/81 in: PersV 83, 281).

- **schriftlicher Antrag** des Personalrats bei der Dienststellenleitung, § 74 III 1
- **Zuständigkeit des Personalrats**

ist gegeben, wenn die Leitung der Dienststelle bei der der Personalrat gebildet ist, befugt ist, die begehrte Maßnahme zu treffen. Dies gilt auch dann, wenn die Dienststellenleitung von der vorgesetzten Behörde zu einer bestimmten Maßnahme angewiesen wurde (vgl. BVerwG vom 06.10.93 - 6 P 7.91 - in: PersV 94, 50); Hess. VGH, Beschluss vom 14.11.90 - BPV TK 1698/90 in: PersV 93, 560).
- **„Ersatzfunktion“ des Initiativrechts**

gegenüber Regelung durch Dienststellenleitung (vgl. Hess. VGH , Beschluss vom 01.09.82 - BPV TK 15/81 - in: PersV 83, 281). Das Initiativrecht besteht nur, wenn der Dienststellenleiter eine dringliche Maßnahme unangemessen „verschleppt“, vgl. Kisker in: PersV 92, 1.

Durch das Initiativrecht soll nur sichergestellt werden, dass erforderliche Maßnahmen nicht gänzlich oder unnötig lange ungeregelt bleiben, weil sich die Dienststelle ihrer trotz bestehender Regelungsbedürftigkeit nicht oder nicht rechtzeitig annimmt (BVerwGE 86, 137 (139)). Das Initiativrecht soll der Personalvertretung lediglich als wirksames Mittel dienen, die Dienststelle im Falle ihrer Untätigkeit zum Handeln zu zwingen (BVerwGE 86, 137 (140)).
- **keine „Gegen-Initiative“**

Beantragt die Dienststellenleitung die Zustimmung zu einer vorgesehenen Maßnahme, so hat der Personalrat kein Recht auf eine „Gegen-Initiative“ um eine andere Maßnahme zu erreichen. In diesem Fall kann der Personalrat nur die Zustimmung zu der von der Dienststelle beabsichtigten Maßnahme verweigern. Die Personalvertretung kann mit der Dienststelle nicht in einen „Wettstreit“ der Maßnahmen treten (BVerwGE 86, 137 (141)),
- **Vorrang geltender Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes und der tariflichen Regelungen - vgl. § 75 IV Satz 2**

vgl. hierzu: keine haushaltswirksamen Maßnahmen mit Hilfe des Initiativrechts bei fehlenden Haushaltsmitteln, Hess. VGH, Beschluss vom 18.03.93 - HPV TL 3730/89 in: ZTR 93, 347.
- **In organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten entscheidet die Dienststellenleitung endgültig**

Nach § 74 III Satz 4 entscheidet die Dienststellenleitung in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit Ausnahme der Angelegenheiten des § 80 II Nr. 1 Alternative 1, Nr. 2 Alternative 3, Nr. 4 Alternative 2, Nr. 5, Nr. 6 Alternative 2 und Nr. 7 über den Initiativantrag des Personalrats endgültig. Die Absätze 4 und 5 des § 74 finden keine Anwendung, d.h. es findet kein Stufenverfahren statt.

Hinweis:

Falls ein qualifiziertes Initiativrecht ausscheidet, kann es sich noch um einen einfachen Antrag, eine „nicht-qualifizierte“ Initiative, nach § 69 I Nr. 1 LPersVG handeln. Dieser Antrag nach § 69 LPersVG muss von der Dienststelle nicht förmlich beschieden werden und kann auch kein Einigungsverfahren auslösen. Die Entscheidung liegt bei der Dienststellenleitung.

23 Einigungsstelle und Verwaltungsgericht

• Behördliches Einigungsverfahren § 75

Die Einigungsstelle wird von Fall zu Fall bei der obersten Dienstbehörde gebildet, § 75 I 1, oder aufgrund einer Dienstvereinbarung für die Dauer der Amtszeit der Personalvertretung, § 75 II 1.

Sie besteht aus je 3 Mitgliedern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, sowie einem weiteren unparteiischen Mitglied, auf dessen Person sich beide Parteien einigen müssen, als Vorsitzendem

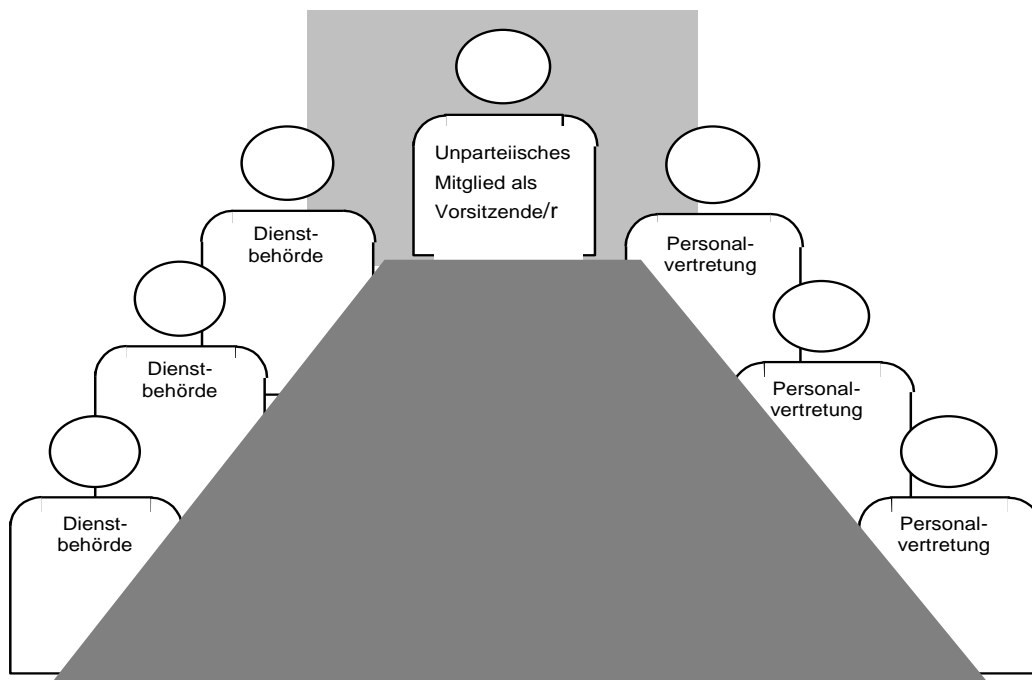
Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich, § 75 III 1.

Entscheidung nach mündlicher Beratung

- durch die Beteiligten **bindenden Beschluss**, § 75 IV 1, aber Aufhebungsrecht der obersten Dienstbehörde innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Beschlusses, § 75 VI

oder

- in den Fällen des § 75 V durch eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde.



• Verwaltungsgerichtsverfahren §§ 121, 122

Die Verwaltungsgerichte sind zuständig für alle Streitigkeiten aus diesem Gesetz, § 121. Sie verhandeln im Beschlussverfahren nach dem Arbeitsgerichtsgesetz, § 121 II.

Entscheidung durch Fachkammern und Fachsenate:

erste Instanz:	VG Mainz - 5. Kammer
Berufungsinstanz:	OVG Koblenz
Revisionsinstanz:	BVerwG