Bernd Wittmann

WALHALLA

Praxis-Handbuch Personalvertretungsgesetz Bayern

Systematik – Rechtsgrundlagen – Umsetzung
Mit Lexikon, Gesetzestext, aktuellen Urteilen

3., aktualisierte Auflage

[Wissen für die Praxis]

Rechtssicherheit für Personalräte und Führungsverantwortliche

Das Personalvertretungsrecht ist geprägt vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. Die Personalratsmitglieder und die Dienststellen benötigen daher umfassendes Wissen über den gesetzlichen Rahmen für die Personalvertretungsaufgaben, die Beteiligungsrechte und Verfahrensfragen.

Dieses Handbuch erleichtert Personalräten sowie Führungskräften die tägliche Arbeit.

- Die wesentlichen Fragestellungen der Beteiligungsverfahren, die Rechte und Pflichten des Personalrats sowie seiner Mitglieder sind anhand ausgewählter Vorschriften erläutert.
- Das praktische Lexikon erklärt nicht nur die Bedeutung aller relevanten Sachverhalte, sondern auch Anwendung und Umsetzung.
- Rechtsprechung sowie die aktuellen Meinungen in Zweifelsfragen sind eine weitere Hilfestellung und geben Sicherheit bei der Entscheidungsfindung.

Bernd Wittmann ist seit 1999 selbstständiger Rechtsanwalt, seit 2003 Fachanwalt für Arbeitsrecht. Seit Oktober 2006 ist er u. a. Trainer an der Bayerischen Verwaltungsschule in München für Personal- und Arbeitsrecht sowie der Bayerischen Verwaltungsakadamie. Er ist spezialisiert auf öffentliches Dienstrecht und schult sowohl Personalräte als auch Führungskräfte.

Bernd Wittmann

Praxis-Handbuch Personalvertretungsgesetz Bayern

Systematik – Rechtsgrundlagen – Umsetzung
Mit Lexikon, Gesetzestext, aktuellen Urteilen

3., aktualisierte Auflage

WALHALLA

Dieses E-Book enthält den Inhalt der gleichnamigen Druckausgabe, sodass folgender Zitiervorschlag verwendet werden kann:

Bernd Wittmann, Praxis-Handbuch Personalvertretungsgesetz Bayern
Walhalla Fachverlag, Regensburg 2020

Hinweis: Unsere Werke sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Alle Angaben in diesem Werk sind sorgfältig zusammengetragen und geprüft. Durch Neuerungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie durch den Zeitablauf ergeben sich zwangsläufig Änderungen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen.
Bearbeitungsstand: April 2020

WALHALLA Digital:
Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf www.WALHALLA.de finden Sie unser komplettes E-Book- und App-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nur erlaubt, wenn eine gesonderte Lizenzvereinbarung vorliegt.

Sollten Sie an einer Campus- oder Mehrplatzlizenz interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLA-E-Book-Service unter 0941 5684-0 oder walhalla@walhalla.de. Weitere Informationen finden Sie unter www.walhalla.de/b2b.

© Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg
Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.
Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 8098600

Schnellübersicht

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz für die Praxis	**7**	
Abkürzungen	**8**	
Methodik und Verfahren	**13**	**1**
Die wichtigsten Begriffe von A bis Z	**97**	**2**
Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG)	**167**	**3**
Stichwortverzeichnis	**221**	**4**

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz für die Praxis

Seit vielen Jahren ist die Bayerische Verwaltungsschule (BVS) Bildungsdienstleister für die Personalratsmitglieder der öffentlichen Verwaltung. Der Autor dieses Leitfadens, Rechtsanwalt Bernd Wittmann, ist langjähriger, kompetenter und erfolgreicher Dozent unserer Personalvertretungsseminare. Ich freue mich sehr, dass er seine Erfahrungen aus den BVS-Seminaren in sein „Praxis-Handbuch Personalvertretungsgesetz Bayern" eingebracht hat.

Das Personalvertretungsrecht ist geprägt vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist allerdings nur möglich, wenn Gedankenaustausch und Diskussion auf gleicher Augenhöhe erfolgen. Die Personalratsmitglieder und die Dienststellen benötigen daher umfassendes Wissen über den gesetzlichen Rahmen für die Personalvertretungsaufgaben, die Beteiligungsrechte und Verfahrensfragen.

Bernd Wittmann versteht es hervorragend, den Gesetzeswortlaut systematisch darzustellen und dem Motto der BVS entsprechend – aus der Praxis für die Praxis – mit Beispielen und Praxis-Tipps anzureichern. Schemata und Übersichten veranschaulichen die Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte sowie das Mitbestimmungs- und Mitwirkungsverfahren.

Der Lexikonteil erläutert alle wichtigen personalrechtlichen Begriffe von A wie Abordnung bis Z wie Zuweisung. Ein übersichtliches Handbuch mit hohem praktischem Nutzen für Personalvertretungen und Dienststellen.

Dr. Josef Ziegler
Ehemaliger Vorstand der
Bayerischen Verwaltungsschule (BVS)

Abkürzungen

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AGVwGO	Gesetz zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung
AltersteilzeitG	Altersteilzeitgesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbNErfG	Arbeitnehmererfindungsgesetz
ArbPlSchG	Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
ArbStättVO	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
Az.	Aktenzeichen
AzV	Arbeitszeitverordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BayBesG	Bayerisches Besoldungsgesetz
BayBG	Bayerisches Beamtengesetz
BayBVAnpG	Bayerisches Gesetz zur Anpassung der Bezüge
BayDG	Bayerisches Disziplinargesetz
BayDSG	Bayerisches Datenschutzgesetz
BayGlG	Bayerisches Gleichstellungsgesetz
BayGO	Bayerische Gemeindeordnung
BayHSchPG	Bayerisches Hochschulpersonalgesetz
BayLlbG	Bayerisches Leistungslaufbahngesetz
BayLPZV	Bayerische Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung
BayLSG	Bayerisches Landessozialgericht
BayNV	Bayerische Nebentätigkeitsverordnung

BayPVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BayUKG	Bayerisches Umzugskostengesetz
BayVwVBes	Bayerische Verwaltungsvorschriften zum Besoldungsrecht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDatG	Beschäftigtendatenschutzgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BezO	Bezirksordnung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BioStoffV	Biostoffverordnung
BImSchG	Bundes-Immissionsschutzgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
Buchst.	Buchstabe
BUKG	Bundesumzugskostengesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EzA	EzA-Schnelldienst – Zeitschrift
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
GdB	Grad der Behinderung
GenDiagnostikG	Gendiagnostikgesetz
GG	Grundgesetz
HePersVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz
IuK	Informations- und Kommunikationssysteme
i. V. m.	in Verbindung mit

JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LbV	Laufbahnverordnung
LG	Landgericht
LKrO	Landkreisordnung
LoB	Leistungsorientierte Bezahlung
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MuschVG	Mutterschutzverordnung
NachwG	Nachweisgesetz
Nr.	Nummer
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
RatSchTV	Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung
SGB IV	Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Allgemeine Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB VII	Sozialgesetzbuch Siebtes Buch – Gesetzliche Unfallversicherung
SGB VIII	Sozialgesetzbuch Achtes Buch – Kinder- und Jugendhilfe
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe für Menschen mit Behinderung
StPO	Strafprozessordnung
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVÜ-L	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder

TVÜ-VKA	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VGemO	Verwaltungsgemeinschaftsordnung (Bayern)
VGH	Verwaltungsgerichtshof
VOB	Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen
VVBayBG	Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Beamtengesetz
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
WO-BayPVG	Wahlordnung zum Bayerischen Personalvertretungsgesetz
ZustV-IM	Zustimmungsverordnung des Innenministeriums
ZPO	Zivilprozessordnung
z. B.	zum Beispiel

Methodik und Verfahren

Rechtliche Einordnung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes 14

Allgemeine Zuständigkeit des Personalrats 16

Zuständigkeit der Dienststelle und Funktion des Dienststellenleiters 22

Geschäftsführung und Willensbildung im Personalrat 24

Rechte und Pflichten des Personalrats und der Personalratsmitglieder 33

Organe der Personalvertretung 50

Beteiligungsrechte des Personalrats: Form und Verfahren der Beteiligung 58

Rechtliche Einordnung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes

1

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG) ist systematisch wenig geglückt. Mit ein wenig Übung reichen im Bereich der Beteiligungsrechte etwa zehn Vorschriften aus, um alle wesentlichen Beteiligungs- und damit verbundene Verfahrensfragen in den Griff zu bekommen. Diese werden ab Seite 58 ausführlich dargestellt.

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz ist das Ergebnis der Aufspaltung des Betriebsverfassungsrechts durch das Betriebsverfassungsgesetz des Bundes vom 11.10.1952. Dieses Gesetz enthielt in § 88 Abs. 1 einen Vorbehalt zugunsten einer besonderen gesetzlichen Regelung für den öffentlichen Dienst, was es bis dato nicht gegeben hatte. Für die private Wirtschaft war bereits seit 1920 die Arbeitnehmerbeteiligung durch das Betriebsrätegesetz vom 04.02.1920 kodifiziert. Die Nichtbeteiligung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst war darauf zurückgegangen, dass das Verhältnis zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten sowie deren Dienstherren als „Vertragspartner" grundsätzlich hierarchisch strukturiert war, wohingegen in der privaten Wirtschaft das Gegenüber von Kapital und Arbeit vorherrschte.

Schon die Begründung des Personalvertretungsgesetzes des Bundes (PersVG) 1955 weist auf diesen Unterschied hin. Dort heißt es, dass in der öffentlichen Verwaltung und ihren Betrieben die Gefährdung des Arbeitsplatzes durch wirtschaftliche Fehlentscheidungen nicht in Betracht komme. Trotzdem sei aber das Verlangen der im öffentlichen Bereich Tätigen nach Beteiligung in bestimmten Entscheidungen gerechtfertigt, vor allem, „damit sie das Gefühl echter Mitarbeiterschaft haben". Damit stand und steht gleichzeitig fest, dass eine **echte** Beteiligung, die den Personalrat in die Lage versetzen würde, die endgültige Entscheidung des Dienstherrn tatsächlich zu „ersetzen", nicht gewollt ist.

Dem Bund obliegt die Rahmengesetzgebungskompetenz hinsichtlich des Personalvertretungsrechts. Hiervon hat er mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz Gebrauch gemacht. Die Gesetzgebungskompetenz des Freistaats Bayern ergibt sich aus der Subsidiaritätsklausel des Art. 70 Abs. 1 GG.

Am 21.11.1958 wurde das Bayerische Personalvertretungsrecht durch das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG) geregelt, welches

weitgehend die Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes 1955 übernahm. Das BayPVG wurde in der Vergangenheit vielfältig verändert und um zusätzliche Vorschriften ergänzt. Als Wichtigste sind zu nennen:

- die Wahlordnung zum Bayerischen Personalvertretungsgesetz (WO-BayPVG)
- das Gesetz zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung (AGVwGO)
- das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Die letzte große Änderung des BayPVG erfolgte mit Wirkung zum 01.05.2007. Sie beinhaltete neben klarstellenden Formulierungen vor allem die Umsetzung des Urteils des BVerfG zur Einschränkung der Befugnis der Einigungsstelle vom 24.05.1995 (Az. 2 BvF 1/92, BVerfGE 93, 37–85). Mit Wirkung zum 01.01.2011 wurde das BayPVG durch das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 05.08.2010 (GVBl. S. 410) ein weiteres Mal geändert. Erneut maßgeblich geändert wurde das BayPVG mit Wirkung zum 01.08.2013 durch das Gesetz zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften vom 24.07.2013, unter anderem wurde ein eigenes Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung eingeführt.

Jüngste wesentliche Änderungen des BayPVG ergeben sich aus dem am 25.05.2018 in Kraft getretenen Gesetz zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 18.05.2018 (GVBl. S. 286 – ÄnderungsG 2018). Zum 01.01.2020 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 23.12.2019 (GVBl. S. 724) in Kraft getreten, das in § 7 weitere Änderungen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) vornimmt: alle Vorschriften erhielten amtliche Überschriften. Daneben wurden die Art. 13 (Wahlberechtigung), Art. 14 (Wählbarkeit), Art. 19 (Grundsätze des Wahlverfahrens), Art. 23 (Aufgaben des Wahlvorstands), Art. 27a (Um- und Neubildung von Dienststellen), Art. 73 (Dienstvereinbarungen), Art. 77 (Beteiligung bei Kündigungen und Entlassungen) und Art. 77a (Erörterung bei leistungsbezogenen Maßnahmen) inhaltlich geändert; Art. 85 (Bayerischer Jugendring, Bayerisches Rotes Kreuz) wurde um einen neuen Abs. 2 ergänzt.

Allgemeine Zuständigkeit des Personalrats

Allgemeine Aufgaben

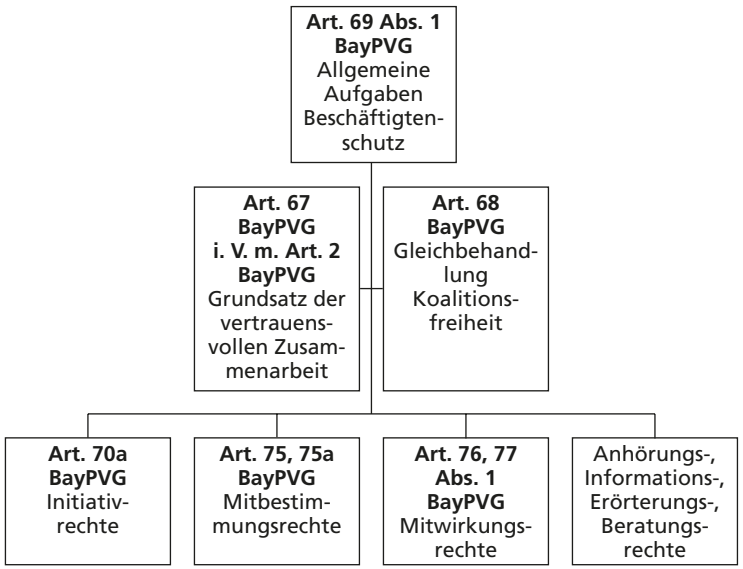
1

Das BayPVG enthält keine Generalklausel, in der alle Aufgaben des Personalrats detailliert aufgezählt werden.

Ausgangsvorschrift für die Beteiligung des Personalrats ist Art. 69 Abs. 1 BayPVG. Den unter Buchstaben a bis h aufgeführten Katalogtatbeständen lassen sich die allgemeinen Aufgaben des Personalrats entnehmen. Alle weiteren Beteiligungsvorschriften sind lediglich eine Ausprägung der in Art. 69 Abs. 1 BayPVG enthaltenen Grundsätze, flankiert vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung nach Art. 2 und Art. 67 Abs. 1 BayPVG.

Vergleicht man die Struktur der Beteiligungsrechte mit einem Baum, stellt Art. 2 BayPVG die „Wurzel" und Art. 69 Abs. 1 BayPVG den Haupt-„Stamm" der Beteiligungsrechte dar, aus dem dann die spezifischen Beteiligungsrechte (vgl. Art. 70a, 75, 75a, 76, 77 BayPVG) als stärkere oder schwächere Äste wachsen:

Struktur der Beteiligungsrechte



Die in Art. 69 Abs. 1 BayPVG aufgeführten Aufgaben dienen in erster Linie der Überwachung von Schutzrechten der Beschäftigten. Der Personalrat ist dabei aber nicht etwa ein der Dienststelle übergeordnetes Kontrollgremium, sondern er kontrolliert lediglich die Rechtmäßigkeit der innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststellenleitung durch die Ausübung der ihm zugewiesenen Beteiligungsrechte. Der Personalrat entscheidet niemals anstelle des Dienststellenleiters, er ist kein Richter.

Grundsatzaufgaben nach Art. 69 Abs. 1 BayPVG

- Wahrung und Überwachung der Arbeitnehmerrechte einschließlich aller Schutzrechte, gleich aus welchem Rechtsgrund
- Mitwirkung und Mitbestimmung bei personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten
- Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten, Verpflichtung, beim Dienststellenleiter auf Abhilfe hinzuwirken
- Wahrung der Rechte schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger schutzbedürftiger Beschäftigter
- Zusammenarbeit mit Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der Beschäftigten
- Wahrung und Überwachung des Gleichbehandlungsgrundsatzes
- Förderung der Eingliederung ausländischer Beschäftigter

In der Praxis bereitet die Auslegung des Art. 69 Abs. 1 BayPVG Schwierigkeiten. Sowohl Personalräte als auch Dienststellenleiter neigen dazu, Kompetenzen zu schaffen, die ihnen nach Art. 69 Abs. 1 BayPVG gerade nicht zugewiesen sind.

Viele Personalräte verstehen sich nicht nur als Interessenvertreter der gesamten Belegschaft, sondern auch als Vertreter von Individualinteressen, das heißt der Anliegen einzelner Beschäftigter. Sie überschreiten damit teilweise ihren Aufgabenbereich nach Art. 69 Abs. 1 BayPVG.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter beschwert sich bei einem Personalratsmitglied über „Mobbing" (→ Mobbing). Dabei kann zunächst dahingestellt bleiben, ob tatsächlich Mobbing im Rechtssinne vorliegt. Hat der Personalrat hier einen Auftrag? Zunächst nein.

In solchen Fällen muss das Personalratsmitglied den Mitarbeiter befragen und ihn darüber aufklären, dass es als Personalratsmitglied allein keine Abhilfe schaffen kann, aber – wenn der Mitarbeiter dies wünscht – die Beschwerde ins Personalratsgremium einbringen kann. Denn dieses ist für die Behandlung von Beschwerden zuständig, nicht das einzelne Personalratsmitglied. Das Gremium entscheidet dann durch Beschluss darüber, mit dem Dienststellenleiter Kontakt aufzunehmen, um so auf Abhilfe der Probleme hinzuwirken. Das gilt aber nur, wenn der Personalrat die Beschwerde für berechtigt erachtet, was wiederum voraussetzt, dass der Mitarbeiter einen klaren Sachverhalt (nicht aber bloße Behauptungen) darstellt, der vom Personalrat überprüft werden kann. Dies lässt sich unmittelbar Art. 69 Abs. 1 Buchst. c BayPVG entnehmen. Zu mehr ist der Personalrat nicht berechtigt und verpflichtet. Insbesondere hat sich der Personalrat nach Recht und Gesetz daran zu halten, wenn der Beschäftigte, der Benachteiligungen befürchtet, sich auf sein allgemeines Persönlichkeitsrecht beruft und dem Personalrat verbietet, gegenüber Dritten einen gesamten Sachverhalt oder spezielle Details weiterzugeben.

Wichtig: Viele Personalräte begehen den Fehler, für den Beschäftigten „über Gebühr" aufzutreten. Davor ist ausdrücklich zu warnen. Der Personalrat ist nicht rechtlicher Berater oder gar Vertreter der Beschäftigten. Er darf auch nicht einseitig durch „korrigierende" Weisungen an die Beschäftigten in den Dienstbetrieb eingreifen, falls er meint, dass die Dienststellenleitug diesen gegenüber rechtsfehlerhaft handelt. Der Einsatz des Personalrats darf nur so weit gehen, wie der Aufgabenkatalog des Art. 69 Abs. 1 BayPVG es erlaubt. Die dort aufgezählten Aufgaben sind abschließend.

Beschäftigtenschutz

Schutzrechte, auf die der Personalrat zu achten hat, können sich z. B. aus folgenden Normen ergeben:

- *Schutzrechte der Arbeitnehmer*
  ArbZG, AGG, ArbPlSchG, LeistungszulagenVO, NachwG, Prinzip der Bestenauslese Art. 33 Abs. 2 GG, TV-L, TVöD, RatSchTV
- *Schutzrechte der Beamten*
  BUKG, § 48 BRRG, Prinzip der Bestenauslese Art. 33 Abs. 2 GG
- *Schutzrechte aller Beschäftigten*
  DSGVO, BayDSG, SGB IX, Gleichbehandlung Art. 3 Abs. 3 GG

Gleichbehandlung (→ Gleichbehandlung, Gleichstellung)

Art. 69 Abs. 1 BayPVG wird flankiert von Art. 67 und Art. 68 BayPVG. Art. 68 BayPVG ergänzt insbesondere Art. 69 Abs. 1 Buchst. h BayPVG. Er enthält das Gebot der Gleichbehandlung sowie das Verbot für Personalrat und Dienststellenleitung, sich parteipolitisch zu betätigen. Unberührt davon bleiben Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten. Ist ein Personalratsmitglied Gewerkschaftsmitglied, hat es sich in der Dienststelle so zu verhalten, dass das Vertrauen der „Verwaltungsangehörigen" – das heißt der Beschäftigten – in die Objektivität und Neutralität seiner Amtsführung nicht beeinträchtigt wird (vgl. Art. 68 Abs. 2 BayPVG). Außerdem hat sich der Personalrat gemäß Art. 68 Abs. 3 BayPVG für die Koalitionsfreiheit einzusetzen.

Das Gebot der Gleichbehandlung leitet sich aus dem allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 3 GG ab. Danach dürfen wesentlich gleiche Sachverhalte nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt werden. Umgekehrt dürfen ungleiche Sachverhalte nicht ohne sachlichen Grund gleich behandelt werden (Willkürverbot).

Art. 68 BayPVG ist nicht abschließend. Die dort aufgeführten unzulässigen Differenzierungsmerkmale sind nur beispielhaft (Gesetzeswortlaut „insbesondere"). Eine Gleichbehandlung im „Unrecht" verbietet Art. 68 BayPVG nicht. Sanktioniert beispielsweise ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen eines arbeitsvertraglichen Pflichtenverstoßes, ist er nicht verpflichtet, einen anderen Arbeitnehmer wegen eines gleichen Verstoßes ebenfalls zu sanktionieren (z. B. Abmahnung wegen unentschuldigten Fernbleibens von der Arbeit). Zahlt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Vergütung auf Basis einer Vergütungs- oder Entgeltgruppe, deren Voraussetzungen auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers gar nicht zutreffen, ist der Arbeitgeber nicht zu einer Rückgruppierung oder zur Höhergruppierung eines anderen Arbeitnehmers verpflichtet.

Besondere Bedeutung gewinnt der allgemeine Gleichheitssatz beim von der Rechtsprechung entwickelten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. BAG vom 23.04.1997 und 03.12.1997, EzA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 72, 73).

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt eine übertarifliche Gratifikation einheitlich an Beschäftigte mit einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit. Er weicht ohne sachlichen Grund bei einem einzelnen Arbeitnehmer von diesem Grundsatz ab, z. B. weil sich der Arbeitnehmer in Elternzeit befindet. Dann entsteht ein Anspruch auf Zahlung dieser Gratifikation auch für den ausgenommenen Arbeitnehmer, weil das Arbeitsverhältnis durch Inanspruchnahme der Elternzeit nicht beendet wird. Etwas anderes würde gelten, wenn der Arbeitgeber die Gratifikation nur für den Fall bezahlt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat; dann kann er einen Arbeitnehmer in Elternzeit von der Zahlung ausnehmen (denn er hat tatsächlich nicht gearbeitet, die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis waren suspendiert).

Besonders zu beachten ist in diesem Zusammenhang das am 18.08.2006 in Kraft getretene (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG enthält abschließend Diskriminierungstatbestände, die Art. 68 BayPVG ergänzen. Individualrechtliche Ansprüche nach dem AGG können sich aber nur ergeben, wenn die in §§ 1, 3, 7 AGG genannten Diskriminierungstatbestände erfüllt sind.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die weitere, Art. 69 Abs. 1 BayPVG unmittelbar flankierende Vorschrift ist Art. 67 BayPVG. Art. 67 Abs. 1 BayPVG definiert den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach Art. 2 Abs. 1 BayPVG, näher. Art. 2 Abs. 1 BayPVG besagt, dass Dienststelle und Personalvertretung im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammenarbeiten.

Art. 67 Abs. 1 BayPVG schreibt vor, dass der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung einmal im Monat – bei Bedarf auch öfter – zu gemeinschaftlichen Besprechungen (sog. Monatsgespräche) zusammentreten sollen. Entgegen des missverständlichen Wortlauts („sollen") sind Dienststellenleitung und Personalvertretung zur Durchführung eines Monatsgesprächs verpflichtet. Am Monatsgespräch müssen (und dürfen) alle Personalratsmitglieder teilnehmen. Ist ein

Personalratsmitglied verhindert, muss es durch ein Ersatzmitglied vertreten werden. Die Vertretung der Dienststellenleitung richtet sich nach den Vorgaben des Art. 7 BayPVG. Inhalt des Monatsgesprächs kann die Gestaltung des Dienstbetriebs sein sowie alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Entscheidend ist, dass gemäß Art. 67 Abs. 1 Satz 3 BayPVG beide Parteien über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu unterbreiten haben. Der Personalrat muss die Schwerbehindertenvertretung und – soweit Angelegenheiten besprochen werden, die Jugendliche unnd Auszubildende im Sinne des BayPVG betreffen – die Jugend- und Auszubildendenvertretung hinzuzuziehen. Gleichstellungsbeauftragte nehmen nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2 BayGlG ebenfalls an den Monatsgesprächen teil; da Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellenleitung unterstellt sind, sollte in der Regel auch die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragten zu den Monatsgesprächen einladen.

Praxis-Tipp:

Es wird empfohlen, Monatsgespräche nicht durch übermäßige Formalien zu bürokratisieren oder künstlich aufzublähen. Das Monatsgespräch ist keine Personalratssitzung, sondern ein Instrument der vertrauensvollen Zusammenarbeit. So ist es z. B. nicht notwendig, förmlich (z. B. schriftlich) zu Monatsgesprächen unter Mitteilung von Tagesordnungspunkten einzuladen oder festzulegen, wer die Initiative für die Einladung ergreifen muss. Hilfreich ist es, sich im Vorfeld jeweils wechselseitig konkrete Punkte mitzuteilen (das geht z. B. sehr gut per E-Mail) und nicht zu kurzfristig einzuladen, damit sich die Parteien auf das Monatsgespräch vorbereiten können und die Besprechung effizient durchgeführt werden kann. Auch sollten die Monatsgespräche stichwortartig protokolliert werden, wobei man sich sinnvollerweise auf ein gemeinsames Protokoll einigen sollte. Soweit die Dienststellenleitung eine weitere sachkundige Person aus der Dienststelle (z. B. Personalleiter) zum Monatsgespräch hinzuziehen möchte, sollte die Personalvertretung dem grundsätzlich offen gegenüberstehen: Oftmals verfügt die Dienststellenleitung nicht über das notwendige Detailwissen und/oder die ausführliche Fachkenntnis, so dass mit Hinzuziehung von

sachkundigen Personen die gemeinsame Besprechung und Lösungsfindung beschleunigt sowie Missverständnisse vermieden werden können.

1

Art. 67 Abs. 2 BayPVG enthält die Friedenspflicht. Sowohl Dienststellen- als auch Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu gefährden. Art. 2 Abs. 1 BayPVG i. V. m. Art. 67 Abs. 1 Satz 3 BayPVG ist nicht nur ein Programmsatz, sondern unmittelbar geltendes und zwingendes Recht, und bildet eine Generalklausel, die die Dienststellen und der Personalrat bei allen personalvertretungsrechtlichen Tätigkeiten zu berücksichtigen haben und die diese binden.

Beispiele: Verstoß gegen die Friedenspflicht

Ein Personalrat ruft aktiv zu einem Streik auf.

Der Personalrat initiiert selbst ungerechtfertigte Angriffe auf die Dienststellenleitung oder duldet solche (z. B. auf einer Personalversammlung).

Ein Personalratsmitglied verschickt an die Rechtsaufsichtsbehörde einen offenen Brief, der von weiteren Beschäftigten unterzeichnet ist. Darin fordert er die Ablösung des Dienststellenleiters wegen „fachlicher und menschlicher Inkompetenz“ und unterbreitet zugleich einen Vorschlag für eine konkrete Person als neuen Dienststellenleiter.

Zuständigkeit der Dienststelle und Funktion des Dienststellenleiters

Die Aufgaben des Dienststellenleiters ergeben sich unmittelbar aus dem BayPVG. Ausgangsvorschriften sind die Art. 67 bis 69 BayPVG i. V. m. dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, Art. 2 Abs. 1 BayPVG.

Häufig ist in der Praxis zwischen den Betriebsparteien streitig, wer für die Dienststelle (→ Dienststelle) rechtsverbindlich handeln kann. Die Antwort für den **staatlichen** Bereich enthält Art. 7 Abs. 1 BayPVG: Verbindlich handelt grundsätzlich der Leiter der Dienststelle.