

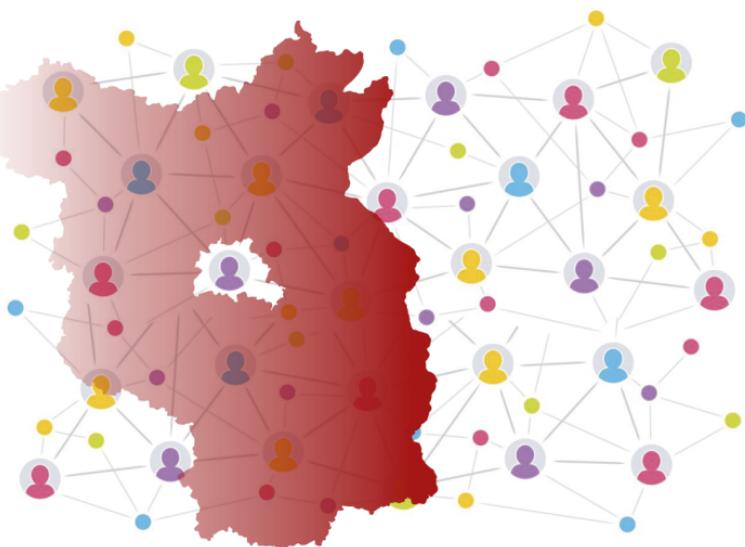
Helmuth Wolf

WALHALLA

# Leitfaden für Personalräte Brandenburg

So geht Personalratsarbeit

3., neu bearbeitete Auflage



[ Wissen für die Praxis ]

# Rechtssicherheit für Personalräte und Personalverantwortliche

Sprechstunden, Mitbestimmung, Mitwirkung – die Aufgaben als Personalrat sind vielfältig und umfangreich. Um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen gut vertreten zu können, ist es wichtig, zu wissen, wann man handeln muss. Doch wer sagt einem, bei welchen Maßnahmen und geplanten Vorhaben man den Zeigefinger heben darf oder muss? Oder in welchen Situationen man das Recht hat, eine Stellungnahme abzugeben?

Die Antworten gibt das Landespersonalvertretungsgesetz Brandenburg. Dieser Leitfaden führt Sie Schritt für Schritt durch das Gesetz und hilft Ihnen, im Dienstalltag schnell und richtig zu agieren.

In einer verständlichen und praxisorientierten Darstellung wird auf folgende Themenfelder eingegangen:

- Grundlagen und Grundsätze der Personalratsarbeit
- Geschäftsführung der Personalvertretung
- Rechte und Pflichten des Personalrats und seiner einzelnen Mitglieder
- Beteiligungsrechte des Personalrats
- Verfahren bei Nichteinigung mit dem Dienstherrn

Stellen Sie Ihre Personalratsarbeit auf eine sichere Grundlage. Der Leitfaden für Personalräte Brandenburg unterstützt Sie dabei.

*Helmuth Wolf* ist seit vielen Jahren Dozent im Personalvertretungsrecht. Bundesweit schult er regelmäßig Personalräte, Personalverantwortliche sowie Wahlvorstände und verfügt so über eine umfassende Erfahrung in der täglichen Anwendung des Personalvertretungsrechts.

Helmuth Wolf

# **Leitfaden für**

---

# **Personalräte**

---

# **Brandenburg**

---

So geht Personalratsarbeit

3., neu bearbeitete Auflage



**WALHALLA**

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

**Helmuth Wolf**, Leitfaden für Personalräte Brandenburg  
Walhalla Fachverlag, Regensburg 2019

**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 2019

#### **WALHALLA Digital:**

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf [www.WALHALLA.de](http://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-, Bibliotheks-server, 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](mailto:walhalla@walhalla.de). Weitere Informationen finden Sie unter [www.walhalla.de/b2b](http://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: 1851600

# Schnellübersicht

<b>Das Personalvertretungsrecht des Landes Brandenburg</b>	<b>7</b>
<b>Abkürzungen</b>	<b>9</b>
<b>Einführung in das Personalvertretungsrecht: Grundlagen und Grundsätze</b>	<b>11</b>
<b>Aufgaben der Gewerkschaften im Rahmen des Personalvertretungsrechts</b>	<b>25</b>
<b>Geschäftsführung der Personalvertretung</b>	<b>33</b>
<b>Rechte und Pflichten des Personalrates und seiner einzelnen Mitglieder</b>	<b>91</b>
<b>Schutz der persönlichen Stellung des Personalratsmitglieds</b>	<b>115</b>
<b>Beteiligungsrechte der Personalvertretung</b>	<b>131</b>
<b>Verfahren bei Nichteinigung, Einigungsstelle</b>	<b>183</b>
<b>Personalversammlung</b>	<b>193</b>
<b>Gerichtliche Entscheidungen</b>	<b>205</b>
<b>Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (Landespersonalvertretungsgesetz – PersVG)</b>	<b>219</b>
<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>267</b>

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11



## **Das Personalvertretungsrecht des Landes Brandenburg**

Die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder dienen dem kollektiven Schutz der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung. Geprägt wird das Personalvertretungsrecht durch den gesetzlich normierten Gedanken der partnerschaftlichen Stellung von Personalvertretung und Dienststelle. Das Bundesverfassungsgericht bezeichnet das Personalvertretungsrecht in einer seiner Entscheidungen als ein „wichtiges Mittel zur Wahrung der Menschenwürde und der Persönlichkeitsentfaltung in der Dienststelle“ (BVerfGE 28, 314).

Das Personalvertretungsrecht des Landes Brandenburg (PersVG Brb) trifft Regelungen für die Verwaltungen des Landes und hat sich in seinen Grundstrukturen über viele Jahre bewährt. In der Vergangenheit sind eine Vielzahl von Veränderungen im Aufgabenspektrum von Dienststelle und Personalvertretung eingetreten. In den kommenden Jahren werden sich Personalvertretung und Dienststelle mit der sich beschleunigenden Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung befassen müssen. Eine weitere Herausforderung dürfte in der EUGH-Entscheidung zur Arbeitszeit bestehen. Hier sind in Ausgestaltung der Dienstvereinbarungen neue Ideen zur Erfassung der Arbeitszeit gefragt.

Insbesondere die sich fortentwickelnden Anforderungen an die öffentliche Verwaltung sowie die demografische Entwicklung erfordern von Dienststelle und Personalvertretung ein hohes Maß an Handlungsbereitschaft und einen gemeinsamen Willen. Dienststelle und Personalvertretung müssen die neuen Aufgabenstellungen bewältigen und auf rechtliche, soziale, wirtschaftliche und ökologische Veränderungen reagieren. Sich ändernde Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe müssen gemeinsam gestaltet werden.

Geprägt wird das Personalvertretungsrecht durch den gesetzlich normierten Gedanken der partnerschaftlichen Stellung von Personalvertretung und Dienststelle. Dienststelle und Personalvertretung müssen sich gemeinsam den Herausforderungen stellen, die an eine moderne Verwaltung gestellt werden sollen. Sie sind aufgerufen, die Zukunftsfähigkeit und den Bestand der Dienst-

stelle sicherzustellen. Ein moderner Personalrat darf nicht nur reagieren, er muss agieren und mitgestalten. Personalvertretungen spielen eine wichtige Rolle bei der Organisation und Durchführung der Aufgaben.

In der heutigen modernen Verwaltung sind die personalvertretungsrechtlichen Partner, das heißt, die Dienststelle und die Personalvertretung, Akteure einer gemeinsamen Managementaufgabe (Lorse, PersV 2008, 124 ff.). Grundlegende Entwicklungen lassen sich nur gemeinsam mit den Beschäftigten und deren Interessenvertretung gestalten. Um eine Akzeptanz der Beschäftigten für Veränderungen zu erreichen, muss eine aktive Einbeziehung der Personalvertretungen gewährleistet sein. Die Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalvertretung hat sich in den zurückliegenden Jahren in der Praxis erheblich verändert. Das reine Abhandeln von Beteiligungstatbeständen ist in einer modernen Verwaltung nicht mehr der ausschließliche Wesenskern der Zusammenarbeit.

Die Gesamtheit der Vorschriften des Personalvertretungsrechts und das komplexe Umfeld bestimmen das personalvertretungsrechtliche Miteinander. Der kompetente Umgang mit dem Gesetz, den Kommentierungen und der Rechtsprechung fördert die Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststellenleitung. Sie bestimmt wesentlich die internen Entscheidungsstrukturen der Verwaltungen. In einer modernen Verwaltung sind die personalvertretungsrechtlichen Partner, das heißt die Dienststelle und die Personalvertretung, als Akteure Teil einer gemeinsamen Managementaufgabe. Zur möglichst optimalen Aufgabenerfüllung unter Berücksichtigung aller Aspekte der Beschäftigten muss die Dienststelle ein Interesse an einem kompetenten Personalrat haben (Lorse, Aktuelle Rechtsfragen der Schulung von Personalratsmitgliedern nach § 46 Abs. 6 BPersVG, PersV 2008, 124 ff.).

*Helmuth Wolf*

## Abkürzungen

a. a. O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
Anm.	Anmerkung
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts
BB	Betriebsberater
BbgRiG	Brandenburgisches Richtergesetz
BbgKVerf	Kommunalverfassung des Landes Brandenburg
BeamStG	Beamtenstatusgesetz
BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BHO	Bundshaushaltsordnung
Bln	Berlin
BPersVG	Bundspersonalvertretungsgesetz
BPersVWO	Wahlordnung zum Bundspersonalvertretungs- gesetz
Brb	Brandenburg
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungssammlung des Bundesverfassungs- gerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungssammlung des Bundesverwaltungs- gerichts
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb
dbb	beamtenbund und tarifunion
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DÖD	Der öffentliche Dienst
DÖV	Die öffentliche Verwaltung
f.	folgende
ff.	fortfolgende

## Abkürzungen

GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
HessVGH	Hessischer Verwaltungsgerichtshof
i. V. m.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LBG	Landesbeamtengesetz
Leits.	Leitsatz
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LKrOBrb	Landkreisordnung für das Land Brandenburg
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
n.v.	nicht veröffentlicht
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report
OVG	Oberverwaltungsgericht
PersR	Der Personalrat
PersV	Die Personalvertretung
PVB	Personalvertretungsrecht Bund
RiA	Recht im Amt
Rn.	Randnummer
RVG	Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
SGB IV	Sozialgesetzbuch – Viertes Buch (Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung)
SGB VII	Sozialgesetzbuch – Siebtes Buch (Gesetzliche Unfallversicherung)
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)
StGB	Strafgesetzbuch
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof, Verfassungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung

# Einführung in das Personalvertretungsrecht: Grundlagen und Grundsätze

Bildung von Personalvertretungen (§ 12 Abs. 1 PersVG Brb) .....	12
Besondere Vorschriften für einzelne Zweige des öffentlichen Dienstes (§§ 90 ff. PersVG Brb) .....	13
Begriffsbestimmung „Personalvertretungen“ .....	14
Sondervertretungen (§§ 77 ff. PersVG Brb) .....	17
Rechtsstellung der Personalvertretung .....	19

## Bildung von Personalvertretungen (§ 12 Abs. 1 PersVG Brb)

Der Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes (PersVG Brb) ist in § 1 PersVG Brb geregelt. Danach sind Personalvertretungen im Bereich des Landes Brandenburg zu bilden in den:

- Dienststellen des Landes
- Dienststellen der Gemeinden
- Dienststellen der Kreise
- Dienststellen der Ämter
- Rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit
- der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts

Der Gesetzgeber stellt dies mit der Regelung in § 12 Abs. 1 PersVG Brb sicher. Die Bildung von Personalräten in Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Beschäftigten, von denen drei wählbar sein müssen, ist darin zwingend vorgeschrieben. Es bleibt den Beschäftigten trotzdem selbst überlassen, ob sie eine Personalvertretung wählen wollen. Das Gesetz fordert zwar mit Hilfe der Vorschriften des § 20 ff. PersVG Brb zur Wahl von Personalvertretungen auf, übt aber keinen Zwang aus. Eine allgemeine Interesselosigkeit oder ein bewusster Verzicht der Beschäftigten könnte dazu führen, dass keine Personalvertretung gebildet wird. Dies hätte zur Folge, dass die im Personalvertretungsgesetz normierten Rechte und Befugnisse der Personalvertretung nicht ausgeübt werden können. Für die in der Dienststelle tätigen Beschäftigten hätte dies erhebliche Nachteile; die Beschäftigten müssten ihre Interessen selber durchsetzen und wahren.

Der Gesetzgeber hat im Übrigen nicht nur in Bezug auf die Wahl von Personalvertretungen, sondern in der Gesamtheit darauf verzichtet, „Zwangsmittel“ vorzusehen. Anders als im Betriebsverfassungsrecht und im Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, verzichtet der Landesgesetzgeber darauf, im Personalvertretungsgesetz Zwangsmittel in Form von Ordnungs-

oder Bußgeldern vorzusehen. Er lässt sich dabei von der Überlegung leiten, dass dies aufgrund der bestehenden Rechtskultur und der Bindung der öffentlichen Verwaltung, also sowohl von Dienststellenleitung als auch von Personalvertretung, an Recht und Gesetz, nicht erforderlich sei. Eine Durchsetzung des Willens sowohl der Dienststelle als auch des Personalrats soll über die Einigungsstelle erfolgen. Daneben hat das Personalvertretungsrecht den handelnden Organen und Personen den Rechtsweg eröffnet. Zu Entscheidungen über Streitigkeiten nach dem Personalvertretungsrecht sind die Verwaltungsgerichte aufgerufen. Das Personalvertretungsrecht ist dem öffentlichen Recht zugeordnet und wird dem Dienstrecht zugerechnet.

### **Besondere Vorschriften für einzelne Zweige des öffentlichen Dienstes (§§ 90 ff. PersVG Brb)**

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber Sondervorschriften für folgende besondere Verwaltungszweige getroffen:

- wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen und Kultureinrichtungen (§ 90 PersVG Brb)
- Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft (§ 91 PersVG Brb)
- Gemeinden, Ämter, Kreise und Zweckverbände (§ 92 PersVG Brb)

In diesen Sondervorschriften trifft der Gesetzgeber an einigen Punkten abweichende oder ergänzende Regelungen und trägt so den Besonderheiten dieser Verwaltungszweige Rechnung. Diese vorstehend aufgeführten, für den jeweiligen Verwaltungszweig geltenden Bestimmungen sind von den Personalverantwortlichen und Personalvertretungen neben den grundlegenden Regelungen des Personalvertretungsgesetzes zu beachten.

## Begriffsbestimmung „Personalvertretungen“

Unter dem Oberbegriff „Personalvertretungen“ fasst der Gesetzgeber die im Folgenden aufgeführten Personalräte zusammen.

### 1 „Örtlicher“ Personalrat

Der „örtliche“ Personalrat ist die Personalvertretung in den einzelnen Dienststellen, die von den Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle gewählt wird.

### Bezirkspersonalrat

Im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen des Landes werden bei den Behörden und Gerichten Stufenvertretungen gebildet (§ 53 Abs. 1 PersVG Brb). Ferner sind Stufenvertretungen bei Landesoberbehörden zu bilden, wenn ihnen durch Rechtsvorschrift die Dienstaufsicht über die nachgeordneten Behörden zugewiesen ist. Für die Praxis bedeutet das, dass für den Geschäftsbereich der Behörden und Gerichte der Mittelstufe, soweit es diesen noch gibt, Bezirkspersonalräte zu bilden sind.

Behörden der Mittelstufe sind Verwaltungsstellen, die einerseits einer obersten Landesbehörde unmittelbar unterstellt sind, denen andererseits aber Dienststellen nachgeordnet sind. Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den Beschäftigten des Geschäftsbereichs der Mittelbehörde sowie den Beschäftigten der Mittelbehörde selbst gewählt (§ 53 Abs. 3 PersVG Brb). In der Dienststelle „Mittelbehörde“ ist darüber hinaus von den dortigen Beschäftigten ein „örtlicher“ Personalrat zu wählen.

Die jeweilige Größe des Bezirkspersonalrats richtet sich nach den Bestimmungen des § 53 Abs. 4 PersVG Brb. Jede Gruppe erhält mindestens einen Vertreter (§ 53 Abs. 4 i. V. m. § 17 Abs. 2 PersVG Brb). Die §§ 12 bis 15 und 17 bis 19 PersVG Brb gelten entsprechend.

### Hauptpersonalrat

Im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen des Landes werden bei den obersten Landesbehörden Hauptpersonalräte gebildet. Oberste Landesbehörde ist diejenige Behörde, der im

Instanzenzug keine andere Dienststelle mehr übergeordnet ist. Die Mitglieder des Hauptpersonalrates werden von den Beschäftigten des Geschäftsbereichs der obersten Landesbehörde und den Beschäftigten der obersten Landesbehörde selbst gewählt (§ 53 Abs. 3 PersVG Brb). Für den Bereich der Dienststelle „Oberste Landesbehörde“ ist daneben von den bei ihr selbst Beschäftigten ein örtlicher Personalrat zu wählen.

Die jeweilige Größe des Hauptpersonalrates richtet sich nach den Bestimmungen des § 53 Abs. 4 PersVG Brb. Die Bestimmungen der §§ 12 bis 15 und 17 bis 19 PersVG Brb finden entsprechend Anwendung.

<b>Bildung der Stufenvertretung (Haupt- bzw. Bezirkspersonalrat)</b>	
<b>Anzahl der Wahlberechtigten</b>	<b>Anzahl der Mitglieder</b>
bis zu 3 000	9 Mitglieder
3 001 bis 5 000	11 Mitglieder
5 001 bis 8 000	13 Mitglieder
8 001 bis 11 000	15 Mitglieder
11 001 bis 15 000	17 Mitglieder
mehr als 15 000	19 Mitglieder

Nach § 54 Abs. 1 i. V. m. § 45 Abs. 1 PersVG Brb führen die Mitglieder des Personalrates ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

Für die Amtszeit, die Geschäftsführung und Rechtsstellung der Stufenvertretungen sind die §§ 20 bis 47 PersVG Brb mit Ausnahme des § 45 Abs. 4 Satz 2 und 3 PersVG Brb entsprechend anzuwenden. Für die Freistellung von Mitgliedern der jeweiligen Stufenvertretung gilt folgende Regelung (§ 54 Abs. 2 PersVG Brb):

In einem Geschäftsbereich mit 1.001 bis 2.000 Wahlberechtigten wird auf Beschluss der Stufenvertretung ein Mitglied von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

Ein weiteres Mitglied wird bei je weiteren 2.000 Wahlberechtigten freigestellt.

Höchstens können jedoch fünf Mitglieder freigestellt werden.

Hiervon kann im Einvernehmen zwischen der jeweiligen Behörde und der bei ihr gebildeten Stufenvertretung abgewichen werden.

Die einzelnen Schutzbestimmungen werden im Kapitel über die „Rechte zum Schutz der persönlichen Stellung der einzelnen Mitglieder“ ausführlich behandelt.

1

### **Gesamtpersonalrat (§ 55 PersVG Brb)**

Bestehen in einer Dienststelle, in der keine Stufenvertretung zu bilden ist, nach Abs. 1 mehrere Personalräte, so ist ein Gesamtpersonalrat zu bilden. Dies gilt auch für die in § 6 Abs. 2 PersVG Brb genannten Fälle.

Nach dieser Vorschrift kann dies unter den folgenden Voraussetzungen der Fall sein:

- Die Beschäftigten einer Nebendienststelle oder Teildienststelle, die räumlich weit von der Dienststelle entfernt liegen und durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind, entscheiden sich für die Bildung eigener Personalvertretungen und die übergeordnete Behörde erklärt diese zu Dienststellen im Sinne des Gesetzes.
- Die übergeordnete Behörde hält die personalvertretungsrechtliche Verselbständigung mit Zustimmung der wahlberechtigten Beschäftigten oder des Personalrats für erforderlich.

Der Personalrat kann nach § 6 Abs. 2 PersVG Brb einen entsprechenden Antrag stellen. Neben den dann als Folge der Verselbständigung zu wählenden einzelnen „örtlichen“ Personalräten ist zwingend ein Gesamtpersonalrat zu bilden. Der Gesamtpersonalrat wird von den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststellen, für die er gebildet ist, gewählt.

Nicht alle Regelungen des Personalvertretungsgesetzes finden für die Stufenvertretungen und den Gesamtpersonalrat Anwendung. In den jeweiligen speziellen gesetzlichen Regelungen (§§ 54 Abs. 1 und 56 Abs. 3 PersVG Brb) findet sich immer ein Verweis über die entsprechende Anwendung der einzelnen Paragraphen des Gesetzes. Für Amtszeit und Mitgliedschaft der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats gelten die gleichen

gesetzlichen Bestimmungen wie für die örtlichen Personalvertretungen. Die Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes über die Geschäftsordnung und die Rechtsstellung der Personalratsmitglieder gelten mit einigen Abweichungen entsprechend. Die Regelungen über die Personalversammlung finden keine Anwendung. Die Zuständigkeit der Stufenvertretungen bestimmt sich nach § 75 Abs. 1 PersVG Brb und die des Gesamtpersonalrats nach § 76 PersVG Brb.

## Sondervertretungen (§§ 77 ff. PersVG Brb)

### Jugend- und Auszubildendenvertretung

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung ist immer dann zu bilden, wenn einer Dienststelle in der Regel mindestens fünf Beschäftigte, die für die Vertretung wahlberechtigt sind, angehören. Es muss sich somit um Beschäftigte handeln, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Weitere Voraussetzung ist, dass in der Dienststelle eine Personalvertretung gebildet sein muss.

<b>Jugend- und Auszubildendenvertretung in Dienststellen (§ 79 PersVG Brb)</b>	
<b>Anzahl der jugendlichen Beschäftigten</b>	<b>Anzahl der Mitglieder</b>
5 bis 20	1 Mitglied
21 bis 50	3 Mitglieder
51 bis 200	5 Mitglieder
201 bis 300	7 Mitglieder
mehr als 300	9 Mitglieder

**Wichtig:** Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat keine eigenständigen Beteiligungsrechte. Sie kann nur gemeinsam mit der Personalvertretung tätig werden. Die Wahrnehmung der allgemeinen Überwachungsaufgaben nach § 81 Abs. 1 Nr. 1 PersVG Brb ist der Jugend- und Auszubildendenvertretung eigenständig

übertragen. Sie hat neben der Personalvertretung darauf zu achten, dass alle Bestimmungen, von denen die Beschäftigten ihres Vertretungsbereiches betroffen sind, eingehalten werden. Ferner hat sie dafür Sorge zu tragen, dass den Anregungen und Beschwerden von jugendlichen Beschäftigten, insbesondere zu Fragen der Berufsausbildung, nachgegangen und – soweit sie begründet sind – verwirklicht oder ausgeräumt werden.

Die §§ 77 bis 83 PersVG Brb enthalten die für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

### **Referendarrat (§§ 84 ff. PersVG Brb)**

Beim Oberlandesgericht wird als Vertretung der Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst des Landes ein Referendarrat gebildet. Der Referendarrat nimmt in Angelegenheiten der Referendare die Aufgaben einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber allen Dienststellen wahr, die Maßnahmen nach den §§ 61 bis 69 PersVG Brb für diesen Personenkreis treffen. Dies gilt ebenso gegenüber allen Personalräten, die darüber mitbestimmen. Der Personalrat und die Dienststelle sind verpflichtet, dem Referendarrat alle Informationen, die er zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt, nach Maßgabe des § 60 Abs. 1 bis 3 PersVG Brb zur Verfügung zu stellen.

Die §§ 84 bis 86 PersVG Brb enthalten die für den Referendarrat maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen. Der Referendarrat nimmt auch die Aufgaben eines Bezirks- und Hauptreferendarrats wahr.

### **Personalrat für Lehramtskandidaten (§§ 87 ff. PersVG Brb)**

Bei dem für Schulen zuständigen Ministerium wird als Vertretung der Lehramtskandidaten ein Personalrat gebildet. Der Personalrat der Lehramtskandidaten nimmt die Aufgaben einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber allen Dienststellen wahr, die Maßnahmen nach den §§ 61 bis 69 PersVG Brb für diesen Personenkreis treffen. Dies gilt ebenso gegenüber allen Personalräten, die darüber mitbestimmen. Der Personalrat

und die Dienststelle sind verpflichtet, dem Personalrat der Lehramtskandidaten alle Informationen, die er zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt, nach Maßgabe des § 60 Abs. 1 bis 3 PersVG Brb zur Verfügung zu stellen.

### **Schwerbehindertenvertretung (§ 176 SGB IX)**

In Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen sind eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und ein Stellvertreter zu wählen (§ 177 SGB IX). Die Vertrauensperson muss nicht selber zu den schwerbehinderten Menschen gehören, aber die Voraussetzungen für das passive Wahlrecht besitzen und von dem genannten Beschäftigtenkreis gewählt werden. Die Aufgaben und die Beteiligung der Vertrauensperson regelt § 178 SGB IX. Die Vertrauensperson hat das Recht, an jeder Sitzung des Personalrates beratend teilzunehmen, hat aber aufgrund des eigenständigen Beteiligungsverfahrens nach dem SGB IX kein Stimmrecht.

### **Vertrauensmann der Zivildienstleistenden (§ 3 ZDVG)**

Die Rechte und Pflichten des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden sind im Zivildienstvertrauensmann-Gesetz (ZDVG) und – soweit es die Sitzungsteilnahme betrifft – im Landespersonalvertretungsgesetz (PersVG Brb) geregelt. Der Vertrauensmann kann an Sitzungen des Personalrats der Dienststelle beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen. Ist ein Vertrauensmann nicht gewählt, so können sich die Zivildienstleistenden mit ihren Anliegen direkt an den für ihre Dienststelle zuständigen Personalrat wenden. Dieser hat auf die Berücksichtigung der Anliegen, falls sie berechtigt erscheinen, bei der Dienststellenleitung hinzuwirken.

## **Rechtsstellung der Personalvertretung**

Das Personalvertretungsrecht regelt die Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretung sowie den kollektivrechtlichen Schutz von Personen, die in den öffentlichen Dienst eingegliedert sind.

## Repräsentationsorgan

1

Die Personalvertretungen sind das Repräsentationsorgan der Beschäftigten, das durch Wahlen gebildet wird. Geprägt wird das personalvertretungsrechtliche Amt durch die Funktion, die Gesamtheit der Beschäftigten gegenüber der Dienststelle zu repräsentieren und im Rahmen des Personalvertretungsgesetzes zu vertreten. Die Personalvertretungen sind somit verpflichtet, die gesamten oder auch einzelne Interessen eines Beschäftigten gegenüber der Dienststelle und deren Organen wahrzunehmen. Sie sind aber nicht bloßes Vollstreckungsorgan der Beschäftigten und unterliegen auch nicht deren Weisungen.

Die Beteiligung als Mittel des kollektiven Schutzes gegenüber der Dienststelle dient dazu, die berechtigten Belange der Beschäftigten mit den dienstlichen Erfordernissen in Einklang zu bringen (BVerwG v. 12.9.1983, PersV 1985, 163; BVerwG v. 1.6.1987, ZBR 1987, 346). Sie findet jedoch regelmäßig dort ihre Grenze, wo die Aufgabenerfüllung der Dienststelle – insbesondere die Dienstausbübung im eigentlichen Sinne – im Vordergrund steht (BVerwG v. 6.2.1991, PersR 1991, 138).

## Partnerschaftsprinzip

In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Personalvertretung frei von Weisungen seitens des Dienststellenleiters, vorgesetzten Dienststellen, Stufenvertretungen und Gewerkschaften. Die Personalvertretungen üben ihr Amt im Rahmen der vom Gesetz bestimmten Aufgaben frei und unabhängig aus.

Aus dem im Gesetz normierten Partnerschaftsprinzip ergibt sich, dass die Zuständigkeit der Personalvertretung der Zuständigkeit der Dienststelle folgt. Die Rechtshandlungen der Personalvertretung werden den Beschäftigten zugerechnet, woraus folgt, dass neu gewählte Gremien an die Beschlüsse und Erklärungen ihrer Amtsvorgänger gebunden sind. In der Praxis ist dies überwiegend in zwei Bereichen von Bedeutung: Neu gewählte Personalvertretungen sind zum einen an abgeschlossene Dienstvereinbarungen gebunden und zum anderen verpflichtet, ein eingeleitetes Einigungsverfahren zu Ende zu führen.

## Einrichtungen des öffentlichen Rechts

Die Personalvertretungen gehören zum organisatorischen Aufbau der Verwaltung und sind aus dieser Stellung heraus Institutionen des öffentlichen Rechts, die aufgrund öffentlichen Dienstrechts gebildet werden. Ein Hinweis auf den öffentlich-rechtlichen Charakter findet sich bereits in § 2 Abs. 1 PersVG Brb, wonach die Personalvertretung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben mit der Dienststelle zusammenarbeitet. Der Personalrat wird nach dem Gesetz an Entscheidungen beteiligt, die einen öffentlich-rechtlichen Charakter tragen (HessVGH v. 18.4.1983, DÖV 1984, 118; Thiele, DÖD 1989, 201, 205; Becker, RiA 1988, 1; Ilbertz/Widmaier/Sommer, a. a. O.).

Die Personalvertretungen sind Einrichtungen des öffentlichen Rechts, aber keine Behörden im Sinne der Verwaltungsverfahrensgesetze (BVerwG v. 1.12.1982, BVerwGE 66, 291, RiA 1984, 120). Die Personalvertretungen sind ein internes Organ der jeweiligen Dienststelle, das innerhalb dieser verselbstständigt und dienststellenintern im Rahmen des Personalvertretungsrechts mit eigenen Aufgaben und Befugnissen ausgestattet ist (BVerwG v. 24.11.1986, ZBR 1987, 220 = PersV 1987, 422).

Nach einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwG v. 6.3.1959, BVerw-GE 8, 202) können die Personalvertretungen nicht Vermögensträger sein und besitzen auch keine eigene Rechtspersönlichkeit. Sie können keine rechtsgeschäftlichen Erklärungen abgeben und auch keine Verträge abschließen. Die Personalvertretungen sind allerdings berechtigt, einen Anwalt mit der Wahrnehmung ihrer Interessen im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten zu beauftragen. Insoweit besitzen sie eine Teilrechtsfähigkeit. Die Personalvertretungen sind keine juristischen Personen, können aber in beschränktem Umfang nach außen handelnd auftreten; insoweit besitzen sie Parteifähigkeit im Verfahren vor den Verwaltungsgerichten.



### **Teilrechtsfähigkeit des Personalrats für den Auftrag an einen Rechtsanwalt zur Durchführung des Beschlussverfahrens (BVerwG v. 9.3.1992 – 6 P 11/90)**

Dem Personalrat steht eine Teilrechtsfähigkeit zu, die ihn in Beschlussverfahren, in denen es um die Durchsetzung, Klärung oder Wahrung seiner personalvertretungsrechtlichen Befugnisse geht, zum Abschluss eines Vertrages mit dem hinzugezogenen Rechtsanwalt befähigt. Geht es um die Durchsetzung, Klärung oder Wahrung der ihm nach dem Personalvertretungsgesetz zustehenden Rechte und ist dem Personalrat die Beteiligtenfähigkeit zuerkannt, so spricht schon dies generell dafür, hinsichtlich der dabei zugrunde gelegten materiellrechtlichen Position eine Teilrechtsfähigkeit anzunehmen. Da eine mit personalvertretungsrechtlichen Befugnissen ausgestattete Stelle als Beteiligte auch rechtsmittelbefugt ist und die Rechtsbeschwerde im Beschlussverfahren nur unter Inanspruchnahme eines Rechtsanwalts erhoben und begründet werden kann (§ 94 Abs. 1 ArbGG), muss mithin davon ausgegangen werden, dass der Gesetzgeber ihr zumindest insoweit auch die Fähigkeit verliehen hat, einem Rechtsanwalt Prozessvollmacht zu erteilen. Besteht insoweit eine entsprechende Teilrechtsfähigkeit, so muss eine rechtskundige Vertretung auch schon zu einem früheren Zeitpunkt möglich sein.

### **Vertretung der Dienststelle gegenüber dem Personalrat (§ 7 PersVG Brb)**

Das Landespersonalvertretungsgesetz bestimmt in Abs. 1, dass der Leiter der Dienststelle oder dessen ständiger Vertreter (Dienststellenleitung) die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnimmt. Er ist damit der Ansprechpartner des Personalrates. Auf Seiten der Personalvertretung ist der Vorsitzende der Empfänger der Erklärungen der Dienststelle, im Falle seiner Verhinderung der Stellvertreter beziehungsweise das vom Personalrat benannte Mitglied.

Der Dienststellenleiter kann sich durch seinen ständigen Vertreter oder durch die in der Sache entscheidungsbefugten Beschäftigten vertreten lassen. Für die Hochschulen mit Ausnahme der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst handelt vorbehaltlich des § 90 Abs. 6 PersVG Brb jeweils der Kanzler. Die vertretungsberechtigten Beschäftigten sind von der Dienststelle generell zu bestimmen. Jede weitergehende Beauftragung bedarf des Einverständnisses des Personalrats.

Es ist aber in jedem Fall sicherzustellen, dass dem Personalrat auf Seiten der Dienststelle der kompetenteste, das heißt zur Entscheidung befugte Gesprächs- und Verhandlungspartner gegenübersteht. Im Falle einer Vertretung muss es sich somit um einen mit entsprechender „Entscheidungsbefugnis“ ausgestatteten Beschäftigten handeln. Nach den Bestimmungen des PersVG Brb widerspricht es der Systematik und dem Sinn des Gesetzes, wenn sich der Leiter der Dienststelle dem Personalrat regelmäßig „entzieht“.



## **Aufgaben der Gewerkschaften im Rahmen des Personalvertretungsrechts**

Der Gewerkschaftsbegriff in der öffentlichen Verwaltung .....	26
Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften .....	27
Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften nach dem PersVG Brb .....	28
Personalratsamt und Gewerkschaftsmitgliedschaft/-mandat .....	30

## Der Gewerkschaftsbegriff in der öffentlichen Verwaltung

2

Nach einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.11.1962 sind Gewerkschaften „auf freiwilliger Grundlage gebildete Vereinigungen unselbstständig beschäftigter Personen, die mit dem Ziel und Zweck handeln, die dienstlichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen gegenüber dem Dienstherrn zu fördern und zu regeln“ (BVerwG v. 23.11.1962, BVerwGE 15, 168 = ZBR 1963, 394 = PersV 1963, 159).

Man muss hier zwischen dem Gewerkschaftsbegriff im Arbeitsrecht und dem des Personalvertretungsrechts unterscheiden. Das Personalvertretungsrecht gilt auch für Beamtinnen und Beamte, denen die Teilnahme an einem Arbeitskampf nicht gestattet ist und deren Organisationen – sofern sie ausschließlich Beamte vertreten – auch keine Tarifverträge abschließen können. Infolgedessen gehören die Bereitschaft zum Arbeitskampf und die Tariffähigkeit nicht zu den Voraussetzungen, die eine Gewerkschaft im Sinne des Personalvertretungsrechts in der öffentlichen Verwaltung ausmachen. Auch reine Beamtenorganisationen sind daher Gewerkschaften. Dies gilt umso mehr, wenn sie Beamte und Arbeitnehmer organisieren. Auch ein Verband, der die dienstrechtlichen Belange der Beschäftigten gegenüber dem Dienstherrn vertritt, ist eine Gewerkschaft im Sinne des Personalvertretungsgesetzes (OVG Münster v. 5.2.1983 – CB 32/82).

Denn statt der Tariffähigkeit ist für Beamtenvereinigungen das Erfordernis der „Verbandsmacht“ = Durchsetzungskraft bzw. Mächtigkeit aufgestellt. Durchsetzungskraft in diesem Sinne „besitzen solche Organisationen, die über eine größere Mitgliederzahl und eine leistungsfähige Organisation sowie über Mandate in einer nennenswerten Zahl von Personalvertretungen verfügen“ (Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPersVG, § 2 Rn. 34 unter Hinweis auf BVerwG v. 25.7.2006, PersV 2007, 112). Enthält eine Vereinigung sowohl Arbeitnehmer als auch Beamte als Mitglieder, muss sich die Durchsetzungskraft auf jede dieser Mitgliedergruppen erstrecken (BAG v. 6.7.1965, BAGE 4, 351). Das Personalvertretungsrecht gesteht an verschiedenen Stellen im Personalvertretungsgesetz den Gewerkschaften Befugnisse zu,

die ansonsten nur einer größeren Anzahl von Beschäftigten oder aber dem Dienststellenleiter zustehen. Dies ist eben nur dann gerechtfertigt, wenn die Gewerkschaft eine gewisse Mächtigkeit hat.

Der Gewerkschaftsbegriff nach dem Personalvertretungsrecht lässt sich daher wie folgt definieren: „Gewerkschaften sind alle auf überbetrieblicher Grundlage errichteten Berufsorganisationen, die auf einem freiwilligen Zusammenschluss ihrer Mitglieder beruhen, von einem Wechsel ihrer Mitglieder unabhängig sind und deren Zweck darauf gerichtet ist, die Mitglieder gegenüber ihrem Dienstherrn bei der Gestaltung der dienstrechtlichen Beziehungen zu vertreten und sich für ihre wirtschaftlichen Belange einzusetzen“ (vgl. Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPersVG, § 2 Anm. 43; Grabendorff, ZBR 1965, 195; HessVGH v. 2.12.1987, ZfPR 1990, 140).

### Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

Die großen Spitzenorganisationen in der Bundesrepublik Deutschland sind der beamtenbund und tarifunion (dbb) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB).

Die Spitzenorganisationen selbst sind keine „in der Dienststelle“ oder „im Personalrat vertretenen Gewerkschaften“ im Sinne des Personalvertretungsgesetzes. Die Spitzenorganisationen haben keine natürlichen Personen, sondern Mitgliedsgewerkschaften als Mitglieder und vertreten daher die Interessen der ihnen angeschlossenen Gewerkschaften und Verbände. Sie besitzen nicht die Vertrautheit mit den Problemen der jeweiligen Dienststellen und der dort tätigen Dienstkräfte, die das Personalvertretungsgesetz fordert. Diese Anforderungen erfüllen die den Spitzenorganisationen angeschlossenen Fachgewerkschaften/verbände.