

Helmuth Wolf

WALHALLA

Leitfaden für Personalräte Rheinland-Pfalz

So geht Personalratsarbeit



[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 Rheinland-Pfalz. 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 Rheinland-Pfalz unterstützt Sie dabei.

Helmuth Wolf ist seit vielen Jahren Dozent und wissenschaftlicher Mitarbeiter der dbb akademie. 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 Rheinland-Pfalz

So geht Personalratsarbeit



WALHALLA

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

Helmuth Wolf, Leitfaden für Personalräte Rheinland-Pfalz
Walhalla Fachverlag, Regensburg 2018

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: Mai 2018

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-, 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. 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: 1854600

Schnellübersicht

Vorwort	7	
Abkürzungsverzeichnis	9	
Einführung in das Personalvertretungsrecht: Grundlagen und Grundsätze	11	1
Aufgaben der Gewerkschaften im Rahmen des Personalvertretungsrechts	23	2
Geschäftsführung der Personalvertretung	31	3
Rechte und Pflichten des Personalrates und seiner einzelnen Mitglieder	85	4
Schutz der persönlichen Stellung des Personalratsmitglieds	113	5
Beteiligungsrechte der Personalvertretung	131	6
Verfahren bei Nichteinigung, Einigungsstelle	186	7
Personalversammlung	195	8
Gerichtliche Entscheidungen	207	9
Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG)	221	10
Stichwortverzeichnis	299	11

Das Personalvertretungsrecht des Landes Rheinland-Pfalz

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 Personalvertretungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz (LPers-VG) trifft Regelungen für die Verwaltungen des Landes und hat sich in seinen Grundstrukturen über viele Jahre bewährt. In der Vergangenheit ist eine Vielzahl von Veränderungen im Aufgabenspektrum von Dienststelle und Personalvertretung eingetreten. Bedingt sind diese unter anderem durch die Änderungen im Dienst- und Tarifrecht, die einem ständigen Wandel unterliegende, sich verändernde Struktur der Verwaltung durch die Einführung von Elementen betriebswirtschaftlicher Steuerung und die Dezentralisierung der Budgetverantwortung sowie die rasante Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie.

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 an eine

moderne Verwaltung stellen. Sie sind aufgerufen, die Zukunftsfähigkeit und den Bestand der Dienststelle 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.

Helmuth Wolf

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
Anm.	Anmerkung
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Art.	Artikel
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts
BB	Betriebs Berater
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BIn	Berlin
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungssammlung des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungssammlung des Bundesverwaltungsgerichts
DB	Der Betrieb
f.	folgende
ff.	fortfolgende
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
i. V. m.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LBG	Landesbeamtengesetz
Leits.	Leitsatz
LPersVG	Landespersönalvertretungsgesetz
LRiG	Landesrichtergesetz
OVG	Oberverwaltungsgericht
PersR	Der Personalrat
PersV	Die Personalvertretung
PVB	Persönalvertretungsrecht Bund
RiA	Recht im Amt
RVG	Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch

Abkürzungsverzeichnis

SGB VII	Sozialgesetzbuch – Siebtes Buch (Gesetzliche Unfallversicherung)
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)
StGB	Strafgesetzbuch
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof, Verfassungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
WoLPersVG	Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung

Einführung in das Personalvertretungsrecht: Grundlagen und Grundsätze

Bildung von Personalvertretungen (§§ 1, 12 LPersVG)	12
Besondere Vorschriften für einzelne Zweige des öffentlichen Dienstes (§§ 87 ff. LPersVG).....	13
Begriffsbestimmung „Personalvertretungen“	14
Sonderververtretungen	16
Rechtsstellung der Personalvertretung.....	18
Zeitpunkt der Personalratswahl (§ 21 LPersVG)	21

Bildung von Personalvertretungen (§§ 1, 12 LPersVG)

Der Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes Rheinland-Pfalz (LPersVG) ist in § 1 LPersVG geregelt. Danach sind Personalvertretungen zu bilden in den:

- Verwaltungen des Landes einschließlich der Schulen
- öffentlich-rechtlichen Betrieben des Landes
- kommunalen Gebietskörperschaften
- sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts
- Gerichten des Landes

Mit diesem allgemeinen Grundsatz macht der Landesgesetzgeber deutlich, dass in vorstehend genannten Bereichen Personalvertretungen gewählt werden sollen.

Der Gesetzgeber stellt dies konkretisierend mit der Regelung in § 12 Abs. 1 LPersVG 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 der §§ 15 ff. LPersVG 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 Gesetzgeber in Rheinland-Pfalz da-

rauf, im Landespersonalvertretungsgesetz 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 (§§ 87 ff. LPersVG)

Der Gesetzgeber hat Sondervorschriften für folgende besondere Verwaltungszweige getroffen:

- Grundsatz, § 87 LPersVG
- Kommunale Gebietskörperschaften sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau, die der Aufsicht des Landes unterstehen, §§ 88 ff. LPersVG
- Einrichtungen mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung, § 90 LPersVG
- Zweckverbände und andere öffentlich-rechtliche Verbände, § 91 LPersVG
- Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, § 92 LPersVG
- Personalräte bei den Polizeibehörden und -einrichtungen, §§ 93 f. LPersVG
- Schulen und Studienseminare, §§ 95 ff. LPersVG
- Hochschulen und Forschungsstätten, § 98 ff. LPersVG

- Besondere kulturelle und kulturfördernde Einrichtungen, § 101 LPersVG
- Staatsforstverwaltung, §§ 103 ff. LPersVG
- Sozialversicherungsträger, § 107 ff. LPersVG
- Justizverwaltung, § 110 f. LPersVG
- Zweites Deutsches Fernsehen, § 112 ff. LPersVG

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

Begriffsbestimmung „Personalvertretungen“

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

Örtlicher Personalrat (§ 12 Abs. 1 LPersVG)

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

Bezirkspersonalrat (§ 52 Abs. 1 LPersVG)

Im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen des Landes werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirkspersonalräte gebildet (§ 52 Abs. 1 LPersVG). Behörden der Mittelstufe sind Verwaltungsstellen, die einerseits einer obersten Dienstbehörde 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 (§ 54 Abs. 1 LPersVG). 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 § 54 Abs. 2 LPersVG. Jede Gruppe erhält mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter.

Hauptpersonalrat (§ 52 Abs. 1 LPersVG)

Im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen des Landes werden bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet (§ 52 Abs. 1 LPersVG). Oberste Dienstbehörde ist diejenige Behörde, der im Instanzenzug keine andere Dienststelle mehr übergeordnet ist. Die Mitglieder des Hauptpersonalrates werden von den Beschäftigten des Geschäftsbereichs der obersten Dienstbehörde und den Beschäftigten der obersten Dienstbehörde selbst gewählt (§ 54 Abs. 1 LPersVG). Für den Bereich der Dienststelle „Oberste Dienstbehörde“ ist daneben von den bei ihr selbst Beschäftigten ein örtlicher Personalrat zu wählen. Die jeweilige Größe des Hauptpersonalrates richtet sich nach den Bestimmungen des § 54 Abs. 2 LPersVG. Auch hier gilt, dass jede Gruppe mindestens einen Vertreter erhält.

Nicht wählbar in den Bezirks- oder Hauptpersonalrat sind Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, befugt sind. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands findet nicht statt. An deren Stelle übt die Leitung der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstands nach § 16 Abs. 3 LPersVG aus.

Nach § 55 Abs. 1 i. V. m. § 39 Abs. 1 Satz 1 LPersVG führen die Mitglieder der Stufenvertretung ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Die einzelnen Schutzbestimmungen werden im Kapitel über die „Rechte zum Schutz der persönlichen Stellung der einzelnen Mitglieder“ ausführlich behandelt.

Gesamtpersonalrat (§ 56 LPersVG)

Ein Gesamtpersonalrat ist gemäß § 56 Abs. 1 LPersVG in den Fällen des § 5 Abs. 3 LPersVG zu bilden, wenn sich die Beschäftigten einer Nebendienststelle oder einer räumlich weit von der Dienststelle entfernt liegenden Teildienststelle für die Bildung eigener

Personalvertretungen entscheiden. Der Beschluss ist erstmals für die folgende Wahl und so lange wirksam, bis er durch Beschluss der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung mit Wirkung für die folgende Wahl aufgehoben wird. Der Gesamtpersonalrat ist, soweit der Gesetzgeber keine abweichende Regelung getroffen hat, keine Stufenvertretung.

Nicht alle Regelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes finden für die Stufenvertretungen und den Gesamtpersonalrat Anwendung. In den jeweiligen speziellen gesetzlichen Regelungen (§§ 55 und 57 LPersVG) 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 Landespersonalvertretungsgesetzes 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 und des Gesamtpersonalrats bestimmt sich nach § 53 LPersVG.

Sonderververtretungen

Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 58 ff. LPersVG)

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 also um Beschäftigte handeln, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte) oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden (Auszubildende), § 58 LPersVG. Weitere Voraussetzung ist, dass in der Dienststelle eine Personalvertretung gebildet sein muss. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat keine eigenständigen Beteiligungsrechte. Sie kann nur gemeinsam mit der Personalvertretung tätig werden. Die Wahrnehmung der allgemeinen Überwachungsaufgaben nach § 62 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG ist der Jugend- und Auszubildendenvertretung eigenständig zu übertragen. Sie hat neben der Personalvertretung darauf zu achten, dass alle Bestimmungen,

von denen die Beschäftigten ihres Vertretungsbereiches betroffen sind, eingehalten werden. Die §§ 58 ff. LPersVG enthalten die für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

Ausschuss für geheime Verschlusssachen (§ 123 LPersVG)

Unterliegt eine beteiligungspflichtige Maßnahme mindestens dem Geheimhaltungsgrad „VS – vertraulich“, so tritt an die Stelle des Personalrates ein Ausschuss (§ 123 LPersVG). Dem Ausschuss gehören höchstens drei Mitglieder an, die der Personalrat aus seiner Mitte wählt. Ferner müssen die Mitglieder des Ausschusses ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlusssachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. Der Gesetzgeber wollte Verschlusssachen ab einem bestimmten Geheimhaltungsgrad nur einem kleinen Personenkreis zugänglich machen, der ermächtigt ist, damit umzugehen. Personalvertretungen bei Dienststellen, die den Behörden der Mittelstufe nachgeordnet sind, bilden keinen Ausschuss, an ihre Stelle tritt der Ausschuss des Bezirkspersonalrats. Wird der zuständige Ausschuss nicht gebildet, ist der Ausschuss der bei der Dienststelle bestehenden Stufenvertretung oder, wenn dieser nicht gebildet wird, der Ausschuss der bei der obersten Dienstbehörde bestehenden Stufenvertretung zu beteiligen. Die gesonderte Ausgestaltung des Beteiligungsverfahrens im Hinblick auf das Verfahren der Nichteinigung ergibt sich ebenfalls aus den Bestimmungen des § 123 LPersVG.

Schwerbehindertenvertretung (§ 35 LPersVG; § 177 und § 178 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 Personal-

rates und dessen Ausschüssen beratend teilzunehmen, hat aber aufgrund des eigenständigen Beteiligungsverfahrens nach dem SGB IX kein Stimmrecht. Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen.

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

Die Personalvertretungen sind das durch Wahlen gebildete Repräsentationsorgan der Beschäftigten. 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 demnach verpflichtet, die Interessen der Beschäftigten insgesamt oder auch Einzelner 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 aber dort ihre Grenze, wo die Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle – insbesondere die Dienstausübung im eigentlichen Sinne – im Vordergrund steht (BVerwG v. 6.2.1991, PersR 1991, 138; Lautenbach u. a., Personalvertretungsrecht Rheinland-Pfalz, § 1 Anm. 22).

Partnerschaftsprinzip

In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Personalvertretung ferner frei von Weisungen seitens der Dienststelle, 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 an abgeschlossene Dienstvereinbarungen gebunden und 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 (vgl. Ilbertz/Widmaier/Sommer/Sommer, BPersVG, § 1 Anm. 30). Ein Hinweis auf den öffentlich-rechtlichen Charakter findet sich bereits in § 2 Abs. 1 LPersVG, 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 (HessVG v. 18.4.1983, DÖV 1984, 118; Thiele, DÖD 1989, 201, 205; Becker, RiA 1988, 1; Ilbertz/Widmaier/Sommer/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; Lautenbach u. a., Personalvertretungsrecht Rheinland-Pfalz, § 1 Anm. 18). Die Personalvertretungen sind ein internes Organ der jeweiligen Dienststelle, das lediglich 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 Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG v. 6.3.1959, BVerwGE 8, 202) können die Personalvertretungen nicht Vermögensträger sein und besitzen auch keine eigene Rechtspersönlichkeit. Sie können weder rechtsgeschäftliche Erklä-

rungen abgeben noch Verträge abschließen. Die Personalvertretungen sind berechtigt, einen Anwalt mit der Wahrnehmung ihrer Interessen im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten zu beauftragen. Insoweit besitzen sie allerdings eine Teilrechtsfähigkeit. Die Personalvertretungen sind keine juristischen Personen, können aber in beschränktem Umfang nach außen handelnd auftreten und besitzen insoweit 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 grundsätzlich dafür, hinsichtlich der dabei zugrunde gelegten materiell-rechtlichen 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.

Verhältnis Dienststelle – Personalrat (§ 5 Abs. 5 Satz 1 LPersVG)

Das Personalvertretungsgesetz bestimmt in § 5 Abs. 5 Satz 1 LPersVG, dass der Leiter der Dienststelle die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnimmt. Er ist damit der Ansprechpartner des Personalrates. Auf Seiten der Personalvertretung ist der Vorsitzende beziehungsweise das vom Personalrat benannte Mitglied der Empfänger der Erklärungen der Dienststelle.

Der Dienststellenleiter kann sich durch seinen ständigen Vertreter vertreten lassen. Für den Fall der Verhinderung gelten bei den obersten Dienstbehörden, bei den Struktur- und Genehmigungs-

direktionen und bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion weitergehende Vertretungsregelungen.

Weitergehende Vertretungsregelungen können durch Dienstvereinbarungen getroffen werden.

Wird die Dienststelle von einem Kollegialorgan geleitet, bestimmt dieses nach seiner Geschäftsordnung, welches seiner Mitglieder gegenüber dem Personalrat für die Dienststelle handelt und durch dieses ständig vertreten wird.

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 also um einen mit entsprechender „Entscheidungsbefugnis“ ausgestatteten Beschäftigten handeln. Nach den Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes widerspricht es der Systematik des Gesetzes, wenn sich der Leiter der Dienststelle dem Personalrat regelmäßig „entzieht“.

Zeitpunkt der Personalratswahl (§ 21 LPersVG)

Das Landespersonalvertretungsgesetz sieht vor, dass in allen in § 1 LPersVG genannten Einrichtungen des Landes Rheinland-Pfalz die regelmäßigen Personalratswahlen innerhalb des Zeitraumes vom 1. März bis 31. Mai stattfinden sollen (§ 21 Abs. 1 LPersVG). In § 21 Abs. 2 LPersVG trifft der Gesetzgeber Regelungen für die Fälle, in denen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes zu wählen ist. Demnach ist der Personalrat zu wählen, wenn

- mit Ablauf von zwei Jahren, vom Tag nach der Feststellung des Wahlergebnisses gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist, ausgenommen bei Stufenvertretungen, oder
- die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder in der Reihenfolge nach § 25 Abs. 2 und 3 um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist, oder

- der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat, oder
- die Personalratswahl mit Erfolg angefochten ist, oder
- der Personalrat durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist, oder
- in der Dienststelle kein Personalrat besteht.

Aufgaben der Gewerkschaften im Rahmen des Personalvertretungsrechts

Der Gewerkschaftsbegriff in der öffentlichen Verwaltung...	24
Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften	25
Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften nach dem LPersVG.....	26
Personalratsamt und Gewerkschaftsmitgliedschaft/Gewerkschaftsmandat (§ 67 Abs. 5 LPersVG)	28

Der Gewerkschaftsbegriff in der öffentlichen Verwaltung

Nach einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.11.1962 sind Gewerkschaften auf freiwilliger Grundlage gebildete Vereinigungen unselbständiger 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 aber unterscheiden zwischen dem Gewerkschaftsbegriff im Arbeitsrecht und nach dem Personalvertretungsrecht. Das Personalvertretungsrecht gilt auch für Beamte, denen die Teilnahme an einem Arbeitskampf aber 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 (vgl. Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPersVG, § 2 Anm. 42; Grabendorf, ZBR 1965, 195; HessVGH v. 2.12.1987, ZfPR 1990, 140).

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“ (vgl. 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 eben nur einer größeren Anzahl von Beschäf-

tigten oder aber dem Dienststellenleiter zustehen. Dies ist eben nur dann gerechtfertigt, wenn die Gewerkschaft eine gewisse Mächtigkeit hat.

Der Gewerkschaftsbegriff lässt sich daher nach dem Personalvertretungsrecht 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. Die Gewerkschaften müssen freigebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage gebildet sein. Dazu bedarf es einer entsprechenden Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler und einer ausreichenden Leistungsfähigkeit der Organisation“ (vgl. Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPers-VG, § 2 Anm. 43).

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

Die großen Spitzenorganisationen in der Bundesrepublik Deutschland sind der dbb – 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 zu Mitgliedern, sondern Mitgliedsgegewerkschaften. Sie vertreten daher die Interessen der ihnen angeschlossenen Gewerkschaften und Verbände. Sie haben 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.

Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften nach dem LPersVG

Den Gewerkschaften sind vom Gesetzgeber eine Reihe von Befugnissen zugewiesen worden:

2

- Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Dienststelle und Personalvertretung, § 2 Abs. 1 LPersVG
- Recht auf Zugang zu den einzelnen Dienststellen, § 2 Abs. 2 LPersVG
- Schweigepflicht der Beauftragten, § 71 Abs. 1 Satz 1 LPersVG
- Möglichkeit, Wahlvorschläge zu machen, § 15 Abs. 4 LPersVG
- Antragsrechte hinsichtlich der Wahl und der Bestellung von Wahlvorständen, §§ 16 Abs. 2 und 3 und 17 Abs. 1 LPersVG
- Anspruch auf rechtzeitige Verständigung über Ort und Zeit der Sitzungen des Wahlvorstandes, § 17 Abs. 2 Satz 1 LPersVG
- Beratende Stimme bei Sitzungen des Wahlvorstandes, § 17 Abs. 2 Satz 2 LPersVG
- Anspruch auf Übersendung einer Abschrift der Niederschrift über die Wahl gegenüber dem Wahlvorstand, § 17 Abs. 3 LPersVG
- Wahlanfechtungsrecht, § 19 LPersVG
- Antragsrecht auf Ausschluss eines Mitglieds aus der Personalvertretung oder auf eine Auflösung der Personalvertretung und Recht auf Anhörung durch das Verwaltungsgericht, § 22 Abs. 1 LPersVG
- Anspruch auf Einladung zur Sitzung des Personalrates und Mitteilung der Tagesordnung, soweit eine Gewerkschaft nach § 29 Abs. 6 ein Teilnahmerecht hat, § 29 Abs. 2 LPersVG
- Beratende Teilnahme von Beauftragten der unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften an den Sitzungen der Personalvertretung, wenn ein Viertel der Mitglieder oder die Mehrheit einer Gruppe dies beantragen, § 29 Abs. 6 LPersVG

- Anspruch auf Zuleitung eines Teils der Niederschrift über den Teil der Sitzung des Personalrats, an dem Beauftragte von Gewerkschaften teilgenommen haben, § 37 Abs. 3 LPersVG
- Antrag auf Einberufung einer Personalversammlung, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist, § 48 Abs. 4 LPersVG
- Beratende Teilnahme von Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften an der Personalversammlung sowie Änderungen oder Ergänzungen der Tagesordnung zu beantragen, § 51 Abs. 2 Satz 1 und 2 LPersVG
- Recht auf Einberufung einer Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes, zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder auf Bestellung eines Wahlvorstandes durch den Dienststellenleiter, § 61 Abs. 2 LPersVG
- Antragsrecht auf Einberufung einer Jugend- und Auszubildendenversammlung, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Versammlung durchgeführt worden ist. Das Recht der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften mit beratender Stimme teilzunehmen. Anspruch auf rechtzeitige Mitteilung des Versammlungsortes, der Versammlungszeit und Übersendung der Tagesordnung, § 63 Satz 5 LPersVG i. V. m. § 51 Abs. 2 Satz 1 und 2 LPersVG

Wichtig: Die Aufzählung der Befugnisse (Rechte) ist abschließend und erschöpfend.

In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterliegen die Beauftragten der Gewerkschaften auch den Regelungen über die Schweigepflicht. Soweit es die Möglichkeiten zur Bildung von Personalvertretungen und ihr Teilnahmerecht an Personalversammlungen betrifft, sind den Gewerkschaften vom Gesetzgeber eigenständige Rechte eingeräumt worden. Des Weiteren haben sie gegenüber den Leitern der Dienststellen und den Personalräten nur beratende und unterstützende Funktion. Sie sollen durch ihre besondere Sachkunde und Erfahrungen an der sachkompetenten Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben mitwirken (BVerwG v. 27.4.1979, ZBR 1979, 310). Die Gewerkschaften haben sich jeder Beeinflussung zu enthalten und auch kein Recht,

sich in die Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststelle einzuschalten. Es bleibt den Personalvertretungen oder den Dienststellen überlassen, ob sie mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten wollen. Eine Pflicht zur Zusammenarbeit ist aus § 2 Abs. 1 LPersVG nicht abzuleiten.

2

Personalratsamt und Gewerkschaftsmitgliedschaft/ Gewerkschaftsmandat (§ 67 Abs. 5 LPersVG)

Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)

Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaften dürfen nicht in die Personalvertretungen hineingetragen werden. Die Zusammenarbeit aller hat dem Wohl der Dienstkräfte und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu dienen. Die Freiheit der gewerkschaftlichen Betätigung als Ausfluss der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG wird durch die Übernahme eines Personalratsamtes grundsätzlich nicht eingeschränkt (BVerwG v. 23.2.1979, ZBR 1979, 377). Auch der Landesgesetzgeber hat deutlich gemacht, dass die rein gewerkschaftliche Betätigung in der Dienststelle nicht eingeschränkt wird, § 67 Abs. 5 LPersVG.

Trennung von Amt und Gewerkschaftstätigkeit

Die Mitglieder des Gremiums haben nach einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts „nicht die Interessen der Gewerkschaften, sondern die ihrer Gruppen und darüber hinaus aller Beschäftigten in gleicher Weise zu vertreten, auch wenn sie als Angehörige einer bestimmten Gewerkschaft in den Personalrat gewählt wurden“. Es ist immer auf die Trennung von Gewerkschaftsmandat und Personalratsamt zu achten. Die Mitglieder der Personalvertretung müssen sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Personalrat und seine Mitglieder müssen alles vermeiden, was geeignet ist, die Stellung des Personalrats als Repräsentant der Gesamtheit der Beschäftigten und als neutraler Sachwalter ihrer Interessen zweifelhaft erscheinen zu lassen.

Neutralitätsgebot (§ 67 Abs. 4 LPersVG)

Das in § 67 Abs. 4 LPersVG festgelegte Neutralitätsgebot sagt aus, dass ein Personalratsmitglied nicht in dieser Funktion für eine Gewerkschaft unter Ausnutzung von Druck werben darf. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts handelt es sich dann um eine zum Ausschluss aus dem Personalrat führende Pflichtverletzung, wenn die Werbung nachhaltig war und im Zusammenhang mit ihr Druck auf den Umworbenen ausgeübt worden ist. Das Merkmal der Nachhaltigkeit ist bei einem „wiederholten Zureden und dauernden Einwirken auf den Beschäftigten“ erfüllt (BVerwG v. 6.2.1979, PersV 1980, 196). Sind die gewählten Mittel objektiv geeignet, das Vertrauen eines Beschäftigten in Objektivität und Neutralität der Amtsführung eines Personalratsmitglieds zu zerstören oder zu erschüttern, ist von einem ausgeübten Druck auszugehen. Der Begriff des „Drucks“ steht in engem Zusammenhang mit der nachhaltigen Werbung und verstärkt diese durch den offenen oder auch versteckten Hinweis auf die Möglichkeiten, die die Ausübung des Amtes eines Personalratsmitglieds bietet (BVerwG v. 22.8.1991, ZBR 1992, 57 = PersV 1992, 158).

Das Personalratsmitglied hat einen deutlichen Trennungsstrich zu seinem Amt zu ziehen. Eine ausdrückliche oder auch nur stillschweigende Anknüpfung an die einem Personalratsmitglied zustehenden Einflussmöglichkeiten ist zu vermeiden. In der Praxis allerdings dürfte dies unter Umständen recht schwierig sein. Es ist davon auszugehen, dass häufig der Angesprochene von sich aus den Werbenden mit dessen personalvertretungsrechtlichem Amt in Verbindung bringt. Um eine unzulässige Form der Werbung handelt es sich auch dann, wenn gewerkschaftliches Werbe- und Informationsmaterial in den Räumen des Personalrats ausgelegt wird (OVG Lüneburg v. 29.9.1972, PersV 1973, 50). Gibt eine im Personalrat vertretene gewerkschaftliche Fraktion ein Informationsblatt mit Hinweisen auf ihre Arbeit und Erfolge heraus, so ist dies zulässig. Die Information hat aber sachlich zu erfolgen. Sie darf sich nicht gegen einzelne Personalratsmitglieder wenden und keine herabsetzenden oder herabwürdigenden Äußerungen enthalten. Diffamierungen, Unterstellungen oder Verleumdungen sind nicht statthaft. Entscheidend letztendlich sind die jedem

Einzelfall zugrunde liegenden konkreten Umstände. Die Pflicht zur gewerkschaftsneutralen, objektiven Amtsführung geht im Konfliktfall immer vor.



Grenzen der gewerkschaftlichen Werbung durch Personalratsmitglieder (BVerwG v. 22.8.1991 – 6 P 10/90)

Eine an sich zulässige Werbung eines Personalratsmitglieds für eine Gewerkschaft ist eine zum Ausschluss aus dem Personalrat führende Pflichtverletzung, wenn die Werbung nachhaltig war und im Zusammenhang mit ihr Druck auf den Umworbenen ausgeübt worden ist. Das Merkmal der Nachhaltigkeit ist bei einem „wiederholten Zureden und dauernden Einwirken auf den Beschäftigten“ erfüllt. Der Begriff des „Drucks“ steht in engem Zusammenhang mit der nachhaltigen Werbung und verstärkt diese durch den offenen oder auch versteckten Hinweis auf die Möglichkeiten, die die Ausübung des Amtes eines Personalratsmitglieds bietet.