

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

*Informationsblatt für Lehrkräfte an Schulen, Hochschulen,
Weiterbildungseinrichtungen etc.*

Aktuelles zum Personalvertretungsrecht

Neue Entwicklungen in der Rechtsprechung zur Mitwirkung bei der Zuordnung zum Personalüberhang

Einführung

Ein Schwerpunkt der Betätigung für Personalräte ist traditionell der Bereich der **Mitbestimmung**. Im Rahmen der Mitbestimmung ist es den Personalräten möglich, die Durchführung bestimmter Maßnahmen zumindest zeitweise zu blockieren bzw. durchzusetzen. Fälle der **Mitwirkung** hatten häufig keine Priorität, da in der Regel die Auffassung vertreten worden war, dass die Handlungsmöglichkeiten nur begrenzt gegeben sind und im Ergebnis die Dienststelle sich durchsetzt. Gleichwohl haben die zuständigen Gerichte immer schon darauf hin gewiesen, dass, gerade weil es sich um ein schwaches Beteiligungsrecht handelt, die Dienststellen zu besonderer Sorgfalt verpflichtet sind.

In zwei Bundesländern bestehen zurzeit die sogenannten Stellenpools: in Berlin und Nordrhein- Westfalen. In Berlin geht die Auseinandersetzung über die Versetzungen/Zuordnungen zu diesen Stellenpools und die dabei zu beachtende Mitwirkung der Personalräte schon seit einigen Jahren, da bisher die übliche Praxis der Dienststellen den Anforderungen des Personalvertretungsgesetzes nicht gerecht geworden ist.

Diese Diskussion hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) durch seine drei Entscheidungen nun beendet und Klarheit geschafft.

Bei der Verabschiedung des Stellenpoolgesetzes Berlin und der damit verbundenen Versetzungen zum Zentralen Personalüberhangmanagement hat der Landesgesetzgeber abweichend von den sonst im Berliner Personalvertretungsgesetz vorgesehenen Regelungen für den Personalrat „lediglich“ die Mitwirkung vorgesehen. Die Mitwirkung gestaltete sich in der Regel als unbefriedigend, da Einwendungen des Personalrates auf einem eigens dafür erstellten Formular vorgebracht wurden und in den meisten Fällen mit einem standardisierten Antwortschreiben abgewiesen worden sind.

Eine echte Auseinandersetzung mit dem Personalrat fand demnach nicht statt. Schon nach älteren Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichtes musste auch im Fall der Mitwirkung ernsthaft mit dem Willen zur Einigung verhandelt werden. Allerdings wurde nicht die Unwirksamkeit der jeweiligen Maßnahme gesehen. Dies ändert die neue Rechtsprechung des BAG zu diesem Thema, die die Möglichkeiten der Mitwirkung ausgestaltet und den Personalräten ein Instrument in die Hand gibt, ihre Belange angemessen vertreten zu können.

Neue Entwicklungen

Drei Entscheidungen des BAG (9 AZR 571/05; 9 AZR 656/05; 9 AZR 362/06) haben eine neue Rechtsprechung in diesem Themenbereich gebracht.

Das BAG hat in allen drei Entscheidungen **die Unwirksamkeit der Versetzungen zum Stellenpool** festgestellt, da jeweils das Mitwirkungsverfahren fehlerhaft gewesen ist beziehungsweise die Einwände nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

Das Gericht hat Kriterien festgelegt, die zu beachten sind und sich dabei zum einen am Wortlaut des § 84 Personalvertretungsgesetz Berlin orientiert:

„Soweit die Personalvertretung an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziele einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihr zu erörtern.“

Folgende Kriterien müssen nunmehr nach der Rechtsprechung des BAG eingehalten werden :

1. vor der Durchführung
2. rechtzeitig
3. erörtern
4. Ziel der Verständigung

Werden diese Kriterien nicht erfüllt, ist nach der Rechtsprechung des BAG die Mitwirkung nicht ordnungsgemäß berücksichtigt worden und die Versetzung/Zuordnung deshalb unwirksam, so dass der Beschäftigte aus dem Stellenpool an seine bisherige Dienststelle zurückkehren kann.

Die einzelnen Kriterien sind nach den Urteilen des BAG unter folgenden Voraussetzungen erfüllt:

Zu 1. Vor der Durchführung bedeutet, dass erst nach vollständigem Abschluss des gesamten Verfahrens die Mitteilung über die Zuordnung zum Personalüberhang/Versetzung zum Zentralen Personalüberhangmanagement an die Beschäftigten geschickt werden darf.

Zu 2. Rechtzeitig bedeutet, dass die Dienststelle das Verfahren so frühzeitig einzuleiten hat, dass der Personalrat mit seinen Einwendungen die Maßnahme noch beeinflussen kann, das heißt, diese Einwendungen müssen noch berücksichtigt werden können.

Zu 3. Erörtern erfordert ein Gespräch zwischen Personalrat und Dienststelle. Eine lediglich schriftliche Antwort auf erhobene Einwendungen des Personalrates reicht nicht aus.

Zu 4. Ziel der Verständigung bedeutet, dass sich die Dienststelle ernsthaft mit allen Argumenten des Personalrates auseinandersetzen muss. Eine lediglich pauschale Antwort *„Ihre Argumente haben uns nicht überzeugen können“* reicht nicht aus.

Zum anderen fordert das BAG, dass § 73 Personalvertretungsgesetz Berlin beachtet werden muss.

§ 73 Personalvertretungsgesetz Berlin lautet:

„Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind sämtliche zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.“

Beachtung müssen nach dem BAG folgende Teile finden:

1. rechtzeitig
2. umfassend
3. sämtliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen

Konkret definiert das BAG die Kriterien wie folgt:

Zu 1. Rechtzeitig bedeutet analog zu § 84 Personalvertretungsgesetz Berlin, dass die Dienststelle das Verfahren so frühzeitig einzuleiten hat, dass der Personalrat mit seinen Einwendungen die Maßnahme noch beeinflussen kann, das heißt, diese Einwendungen müssen noch berücksichtigt werden können.

Zu 2. Umfassend meint, dass die Dienststelle den Personalrat über alles zu informieren hat, was sie selbst bei der beabsichtigten Entscheidung berücksichtigen will.

Zu 3. Sämtliche Unterlagen zur Verfügung gestellt sind dann, wenn dem Personalrat die Informationen und Unterlagen als Original, Kopie oder Abschrift übergeben worden sind und dieser die Unterlagen so lang behalten darf, wie er sie im Rahmen des Beteiligungsverfahrens für seine Willensbildung benötigt.

Das BAG hat mit seinen Anforderungen für die Dienststellen hohe Hürden geschaffen. Missachtet die Dienststelle auch nur eine Voraussetzung, gilt die Mitwirkung als nicht ordnungsgemäß beachtet.

Ausblick für die Zukunft

In Anbetracht der Entscheidungen des BAG ist den Personalräten dringend zu empfehlen, vor dem Verschicken der Einwendungsschreiben mit dem Betroffenen eingehend Rücksprache zu halten, um die Schreiben so individuell wie möglich gestalten zu können. Auch die bereits vom Betroffenen selbst vorgebrachten Einwendungen sollten noch einmal aufgenommen werden, da die Dienststelle gegenüber dem Betroffenen pauschal abwehren darf, gegenüber dem Personalrat aber nicht. Um somit eine möglichst umfassende Argumentation einzubringen, bietet sich diese Vorgehensweise an. Eine Aufforderung zu einem mündlichen Erörterungsgespräch durch den Personalrat an die Dienststelle bedarf es dagegen nicht. Die Dienststelle ist verpflichtet, diese Erörterungsgespräch von sich aus zu initiieren. Wird ein solches Gespräch nicht geführt, ist ein Kriterium des BAG nicht erfüllt und die Versetzung somit unwirksam.

Wichtig ist zudem, dass die Personalräte die Betroffenen über die Möglichkeit des Klageweges im Falle einer abschlägigen Entscheidung der Dienststelle aufklären. Denn nur durch das Einreichen einer Klage und eines dadurch initiierten Verfahrens erhält der Betroffene ein Urteil, das die Versetzung verhindern bzw. aufheben kann, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen. Zur Aufklärung gehört somit der Hinweis auf die Klagefrist von **einem Monat ab Zustellung des Schreibens der Dienststelle** über die Versetzung an den Betroffenen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das BAG den Personalräten ein starkes und wirksames Mittel bei der Versetzung in das Zentrale Personalüberhangmanagement an die Hand gegeben hat. Klagen bieten gute Erfolgsaussichten, da die Rechtsprechung hohe Anforderungen an die Dienststellen gestellt hat.

Bearbeitung: Katrin Löber

Stand: Oktober 2007

Staatliche Förderung kassieren und gleichzeitig für das Alter vorsorgen!

Als Mitglied der GEW kannst du schon mit einem geringen Beitrag für dich und deine Angehörigen eine private Rentenversicherung abschließen. „Das RentenPlus“ des DGB ist eine Riesterreute zum günstigen Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge.

Die Vorteile auf einen Blick:

- hohe garantierte Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung



Der Vorteil von „Das RentenPlus“ entsteht u. a. durch geringe Verwaltungskosten. Die so erzielten Einsparungen werden direkt an die Versicherten weitergereicht. Dadurch ist „Das RentenPlus“ kostengünstig und leistungsstark. Stiftung Warentest hat „Das RentenPlus“ „sehr gut“ bewertet!



Fordere jetzt dein persönliches Angebot an!

Debeka	Telefon 01 80/5 00 65 90-10
BHW	Telefon 01 80/5 00 65 90-20
DBV	Telefon 01 80/5 00 65 90-30
DEVK	Telefon 01 80/5 00 65 90-40
HUK-COBURG	Telefon 01 80/5 00 65 90-50
NÜRNBERGER	Telefon 01 80/5 00 65 90-60

im Internet unter www.das-rentenplus.de

Das RentenPlus • Postfach 300752 • 56029 Koblenz

Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

Mitgliedsantrag

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Beschäftigungsverhältnis <input type="checkbox"/> Honorarkraft <input type="checkbox"/> angestellt <input type="checkbox"/> beamtet <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert <input type="checkbox"/> Altersteilzeit <input type="checkbox"/> befristet bis _____ <input type="checkbox"/> arbeitslos <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche <input type="checkbox"/> im Studium <input type="checkbox"/> in Elternzeit <input type="checkbox"/> Referendariat/ Berufspraktikum <input type="checkbox"/> Sonstiges
Vorname/Name	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Straße/Nr.	Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Land/PLZ/Ort	Name/Ort der Bank	
<input type="text"/>	Kontonummer BLZ	
Geburtsdatum/Nationalität	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Tarif-/Besoldungsgebiet	
Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)	Tarif-/Besoldungsgruppe Stufe seit	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telefon Fax	Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Betrieb/Dienststelle Träger	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Ort/Datum	Unterschrift	Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Vielen Dank!
Ihre GEW