

Recht und Gesetz zu Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Grundbegriffe zum Thema Dienstvereinbarungen -

http://www.boeckler.de/596_18153.htm

Initiativrechte

Aufgrund des allgemeinen Initiativrechts aus § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG darf der Personalrat sich in der Dienststelle frei bewegen, die Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz aufsuchen und immer selbst allgemeine Informationen sammeln. Darüber hinaus steht dem Personalrat ein qualifiziertes Initiativrecht gemäß § 70 BPersVG zu. Laut diesem kann der Personalrat Maßnahmen beantragen oder selbst Dienstvereinbarungen vorschlagen. Das Gesetz unterscheidet dabei nach Maßnahmen mit eingeschränkter und Maßnahmen mit voller Mitbestimmung des Personalrats. Es macht davon die „Durchsetzungsfähigkeit“ des Personalrats – seine Möglichkeiten, etwas zu erreichen – abhängig.

Der Personalrat hat das Recht, Initiativanträge schriftlich bei der Dienststelle zu stellen. Diese entscheidet in angemessener Frist darüber. Äußert sich die Dienststelle nicht oder wird keine Einigung erzielt, kann die übergeordnete Dienststelle damit befasst werden.

Erfolgt auch auf der übergeordneten Ebene keine einvernehmliche Entscheidung, kann die Einigungsstelle angerufen werden. In den Fällen des § 75 Abs. 3 Nr. 1–6 und Nr. 11–17 BPersVG entscheidet die Einigungsstelle abschließend und bindet damit auch die Dienststelle. In allen anderen Fällen entscheidet die Einigungsstelle nicht. Sie kann und wird auch nicht angerufen werden, sondern die oberste Dienstbehörde entscheidet abschließend (§ 70 Abs. 2 BPersVG).

Bei personellen Angelegenheiten hat die Rechtsprechung das Initiativrecht allerdings weiter beschränkt. Die Interessenvertretung von einzelnen Beschäftigten ist danach grundsätzlich nicht möglich. Sie müssen ihre Ansprüche selbst durchsetzen (BVerwG vom 25.10.1983, PersV 1985, 434). Wer den Gesetzestext liest, wird dies nicht in Übereinstimmung bringen können: Die Rechtsprechung schränkt die Möglichkeiten des Personalrats ein, obwohl der Gesetzgeber diese Einschränkung nicht vorsieht. In einigen Bundesländern ist hingegen ausdrücklich geregelt, dass der Personalrat die Interessen Einzelner vertreten darf.

Laut Meinung des Bundesverwaltungsgerichts hat der Personalrat nicht die Aufgabe, individuelle Ansprüche der Beschäftigten durchzusetzen. Die Aufgaben des Personalrats seien die Einhaltung und Wiederherstellung des Friedens in der Dienststelle. Bei personellen Angelegenheiten soll er allein die Möglichkeit haben, die Dienststelle zum Handeln zu zwingen, wenn diese mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nicht in das Verfahren einbringt. Hoffnung macht jedoch die Rechtsprechung der Instanzengerichte, die dies anders sieht: Sie hält den Personalrat auch für berechtigt, individuelle Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen (OVG Hamburg v. 15.1.1990, PersR 1990, 45).

a. Initiativrecht in den Bundesländern

In den Bundesländern ist das Initiativrecht meistens nicht nur auf die Fälle der Mitbestimmung im engeren Sinne beschränkt, sondern umfasst auch die Mitwirkung oder Anhörungstatbestände. Dabei gilt grundsätzlich überall der Gesetzes- und Tarifvertragsvorbehalt.

Schleswig-Holstein Nordrhein-Westfalen	§ 56 MBG Schl.-H. § 66 Abs. 4 LPVG-NRW	Allzuständigkeit auch bei Initiativanträgen, alle innerdienstlichen Maßnahmen, auch für einzelne Beschäftigte
Niedersachsen Rheinland-Pfalz	§ 69 NPersVG § 74 Abs. 3 LPersVG Rh-Pf	Allzuständigkeit auch bei Initiativanträgen, alle innerdienstlichen Maßnahmen, auch für Einzelne, es sei denn, diese sind klageberechtigt und Gesamtheit nicht berührt
Sachsen Baden-Württemberg Brandenburg Mecklenburg-Vorpommern Sachsen-Anhalt Sachsen	§ 83 SächsPersVG § 70 LPVG-BW § 69 BraPersVG § 65 PersVG-MV § 61 Abs. 4 PersVG-LSA § 83 SächsPersVG	Alle Angelegenheiten, die der Mitbestimmung im engeren Sinne unterliegen – ohne Mitwirkungs- und Anhörungstatbestände
Berlin Bremen Hamburg Saarland	§ 79 Abs. 4 und § 84 Abs. 5 PersVG Berlin § 58 Abs. 4 und § 54 BremPVG § 79 Abs. 4 und § 78 HmbPersVG § 73 Abs. 3 und § 74 Abs. 2 SPersVG	Alle Angelegenheiten, die der Mitbestimmung im engeren Sinne unterliegen, auch Mitwirkungs- und Anhörungstatbestände
Bund Bayern	§ 70 BPersVG Art. 70a BayPVG	Aufzählung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten
Hessen	§ 69 Abs. 3 HessPersVG	Soziale und personelle Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des PR unterliegen und der Gesamtheit der Beschäftigten dienen
Thüringen	§ 70 Thür-PersVG	Aufzählung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten ohne personelle Angelegenheiten

b. Durchsetzbarkeit von Initiativen

Die Durchsetzungsfähigkeit des Personalrats entspricht jedoch der Beteiligungsform. Eine Initiative im Bereich der Anhörung würde demnach nicht bis vor die Einigungsstelle gelangen, sondern könnte von der Dienststelle abgelehnt werden. Hier heißt es: durch Argumente überzeugen.

Sachsen	§ 83 Abs. 1 SächsPersVG	Einigungsstelle entscheidet nur bei sozialen Angelegenheiten
Baden-Württemberg	§ 70 LPVG-BW	Einigungsstelle entscheidet nur bei sonstigen Angelegenheiten
Niedersachsen Berlin Brandenburg Bremen Hamburg Hessen Schleswig-Holstein Mecklenburg-Vorpommern Nordrhein-Westfalen Sachsen-Anhalt Saarland	§ 69 NPersVG § 80 PersVG Berlin § 69 BraPersVG § 58 Abs. 4 BremPVG §§ 79, 80, 81 HmbPersVG § 69 Abs. 3 HessPersVG § 56 Abs. 6 MBG Schl.H. § 65 Abs. 5 PersVG-MV § 66 Abs. 7 LPVG-NRW § 62 PersVG-LSA § 73 und § 74 SPersVG	Wie bei Anträgen der Dienststelle. Im Fall der Mitbestimmung im engeren Sinne entscheidet die Einigungsstelle. In Bremen und Hamburg davor noch Schlichtungsverfahren.
Bund Bayern Rheinland-Pfalz Thüringen	§ 70 BPersVG Art. 70a BayPVG § 74 Abs. 3 LPersVG Rh-Pf § 70 Thür-PersVG	Abhängig von Angelegenheit und Verfahren. Teilweise Mitbestimmung mit Entscheidung der Einigungsstelle, aber teils auch nur Mitwirkungsrechte.