

„Der Amtsschimmel“

PR

---

Informationsblatt des Personalrats  
Ausgabe Nr. 179

AA Stuttgart  
Dezember 2014

---



## Weihnachtsausgabe

**Das erwartet Sie...**

***Interview mit Rechtsanwalt Uwe Melzer***

***Rückblick Betriebsausflug 2014 und Vorschau Betriebsausflug 2015/2016***

***Rückblick Personalversammlung***

***Entgeltumwandlung***

***In eigener PR Sache – Teamtag des PR***

***Gesundheitstag in der Nordbahnhofstrasse***

***Weihnachtsgrüße***

## **Interview mit Rechtsanwalt Uwe Melzer Erfolgreicher Ausgang des Beschlussverfahrens für den Personalrat**

Der Personalrat hatte wegen der Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte bei der Einstellung von 6 Beschäftigten und wegen der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei 3 Beschäftigten insgesamt 9 Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht Stuttgart eingeleitet. Wir haben nach Abschluss der Verfahren mit dem Stuttgarter Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Melzer, der den Personalrat in diesen Beschlussverfahren vertreten hat, gesprochen.



### **Sie haben den Personalrat in 9 verwaltungsrechtlichen Beschlussverfahren vertreten. Was waren aus ihrer Sicht die wesentlichen Gründe für die Einleitung der Beschlussverfahren?**

Gegenstand von verwaltungsrechtlichen Beschlussverfahren sind Streitigkeiten zwischen Personalräten und der Dienststelle, die einen kollektivrechtlichen Anspruch oder ein kollektivrechtliches Rechtsverhältnis zum Gegenstand haben. In einem solchen Verfahren wird grundsätzlich vom Verwaltungsgericht überprüft, ob ein Handeln der Dienststelle den Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes entsprochen hat. In den für den Personalrat geführten Beschlussverfahren ging es zuvorderst um die Fragen, ob bei den Einstellungen und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten der Personalrat gesetzmäßig gem. § 69 BPersVG unterrichtet worden ist und ob die Dienststelle die Einwendungen des Personalrats dabei einfach als „offensichtlich unbegründet“ zurückweisen konnte. Eine Dienststelle kann bei einer Zustimmungsverweigerung zu einer Einstellung oder Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit die Einwendungen des Personalrats nur dann als „offensichtlich unbegründet“ zurückweisen, wenn die Zustimmungsverweigerungsgründe des Personalrates es nicht als möglich erscheinen lassen, dass einer der in § 77 BPersVG geregelten Verweigerungsgründe gegeben ist. Nachdem die Dienststelle die Einwendungen des Personalrates in den 9 Fällen als „offensichtlich unbegründet“ schlicht zurückgewiesen hat und der Personalrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet wurde war die Einleitung von Beschlussverfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit dieser Handlung der Dienststelle erforderlich.

### **Um was ging es im Wesentlichen in den Beschlussverfahren?**

Gem. § 77 BPersVG kann ein Personalrat die Zustimmung zu einer zustimmungspflichtigen Maßnahme u.a. verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Verwaltungsanordnung oder eine gerichtliche Entscheidung verstößt oder wenn andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ging es im Wesentlichen darum, dass entgegen der Dienstvereinbarung zum Überhangmanagement die Dienststelle nicht vor einer Stellenausschreibung geprüft hatte, ob in der Dienststelle im Tagespendelbereich geeignete Überhangkräfte vorhanden sind oder nicht berücksichtigt wurden und damit die Besorgnis bestand, dass gegen eine Verwaltungsanordnung verstoßen wurde. Auch ging es hier um die Frage, ob Interessensbekundungsverfahren bei der Vergabe einer Zusatzaufgabe aufgrund von Selbstbindung hätten durchgeführt werden müssen. Bei den Einstellungen ging es einmal um die Frage, ob bei einer Ausnahme-Entfristung die Verwaltungsanordnung EMI-POE eingehalten wurde, insbesondere darum ob im Einzelfall ein Einvernehmen zwischen der Regionaldirektion und der Zentrale, Bereich POE 31 hergestellt worden ist. Da darüber der Personalrat nicht unterrichtet worden ging es um die Sicherstellung der gesetzlichen Informationsrechte des Personalrates.

Bei den anderen Einstellungen ging es um die Frage, ob die Handlungsleitlinie INGA 2014 als Verwaltungsanordnung die Dienststelle dazu verpflichtet, auf einen möglichst hohen Anteil an Stammpersonal hinzuwirken und deshalb der Personalrat die Zustimmung bei befristeten Einstellungen verweigern kann.

### **Wie beschreiben Sie den Ausgang der Verfahren? Kann man aus ihrer Sicht von einem erfolgreichen Ausgang der Verfahren für den Personalrat und die Beschäftigten sprechen?**

Es steht nach den Verfahren fest, dass die Dienststelle die Informationsrechte des Personalrates nicht in der vom BPersVG vorgeschriebenen Form und Umfang beachtet hat. Ohne diese Informationsrechte ist eine Transparenz bei Personalentscheidungen nicht gegeben, weshalb der Gesetzgeber den Informationsrechten große Bedeutung zugemessen hat. Mit einer Prozessklärung der Dienststelle, dass diese künftig Informationen gem. § 69 Abs. 3 BPersVG dem Personalrat schriftlich oder mit einer an den Personalrat gerichteten E-Mail erteilen wird hat die Dienststelle eine Erledigung der Rechtsstreite hinsichtlich den Informationsrechten des Personalrats herbeigeführt. Denn zu einer verwaltungsgerichtlichen Entscheidung einem Beschlussverfahren kommt es nur dann, wenn ein Rechtsschutz- und Feststellungsinteresse besteht. Durch die Prozessklärung ist dieses während dem Prozess entfallen und es war deshalb wegen diesem Punkt eine Erledigung zu erklären. In den Fällen der Einstellung war zuvorderst das Feststellungsinteresse wegen einer möglicherweise fehlenden Wiederholungsgefahr fraglich geworden.

Weiter steht nach den Verfahren fest, dass eine Zustimmungsverweigerung des Personalrats wegen einem Verstoß gegen INGA beachtlich ist. In den Fällen der Zustimmungsverweigerung zu einer Einstellung wegen INGA bestand grundsätzlich ein Feststellungsinteresse, hier hatte die Dienststelle zu Protokoll des Gerichtes erklärt, dass eine offenkundige Unbeachtlichkeit nicht vorgelegen hat.

Auch wenn die Verfahren durch die Erklärungen der Dienststelle einer Erledigung zugeführt wurden und es zu keinem gerichtlichen Beschluss kam kann man doch insgesamt durchaus von einem erfolgreichen Ausgang der Verfahren für den Personalrat und der Beschäftigten sprechen. Schließlich hat die Dienststelle durch ihre Erklärungen die Rechtsauffassungen des Personalrats in diesen Punkten ausdrücklich anerkannt.

### **Warum kam es in den Verfahren nicht zu einem Beschluss des Verwaltungsgerichtes?**

Dienststelle und Personalrat sollen gem. § 2 Abs. 1 BPersVG vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammenarbeiten. Der Personalrat hat meiner Ansicht nach die Beschlussverfahren ganz im Sinne dieser Regelung geführt. Ziel von solchen Beschlussverfahren muss es sein zum Wohle der Beschäftigten die Rechte des Personalrats als Interessenwahrer der Beschäftigten zu gewährleisten und Lösungen zu finden, die den Beschäftigten zugute kommen. Nachdem die Dienststelle ihre Erklärungen abgegeben hat und damit feststand, dass der Personalrat in diesen Punkten voraussichtlich die Beschlussverfahren gewonnen hätte waren die Hauptziele erfolgreich erreicht.

## Was bedeutet der Abschluss der Beschlussverfahren für den Personalrat, die Beschäftigten und die Dienststelle?

Durch die Erklärungen der Dienststelle erfolgte eine Selbstverpflichtung der Dienststelle sich in diesen Punkten künftig an die Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu halten. Das ist ein großer Erfolg für den Personalrat und für die Beschäftigten.

