

Beteiligungsrechte des Personalrats

Personalrat – neu gewählt

Nach dem HPVG haben die Personalräte eine Vielzahl von Aufgaben und Befugnissen wahrzunehmen. Neben den allgemeinen Aufgaben des § 62 Abs. 1 HPVG stehen ihnen vor allem ausdrückliche Beteiligungsrechte zu. Diese Beteiligungsrechte schränken die **Alleinentscheidungsbefugnis der Dienststellenleitung**, die sich aus dem Direktionsrecht ergibt, ein. Durch die verpflichtende Beteiligung des Personalrats sollen die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Das HPVG kennt folgende Beteiligungsrechte:

- **Mitbestimmungsrechte**
- **Mitwirkungsrechte**
- **Anhörungsrechte**
- **Informationsrechte**

Diese Beteiligungsrechte sind – bezogen auf den Einfluss des Personalrats auf die Dienststellenentscheidung – qualitativ unterschiedlich ausgestaltet. Die Mitbestimmung ist dabei am stärksten, das Informationsrecht am schwächsten ausgeprägt. Die Beteiligung des Personalrates in Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsangelegenheiten erfolgt in einem gesetzlich vorgegebenen formalisierten Verfahren. Bei Anhörungs- und Informationsrechten ist demgegenüber kein zwingender Verfahrensablauf vorgeschrieben. Die einzelnen Beteiligungsrechte werden hier näher vorgestellt.

Die Mitbestimmungsrechte

Das Mitbestimmungsrecht ist das stärkste Beteiligungsrecht des Personalrates. Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung, kann sie nach § 69 Abs. 1 HPVG nur mit **vorheriger Zustimmung** des Personalrates durchgeführt werden. Personalrat und Dienststellenleitung sind insoweit (fast) „gleichberechtigt“.

Verweigert der Personalrat die Zustimmung, so darf die Maßnahme – zunächst – nicht umgesetzt werden. Die Dienststellenleitung hat, wenn sie die beabsichtigte Mitbestimmungsmaßnahme weiterhin durchführen will, das Stufen- und ggf. das Einigungsstellenverfahren einzuleiten und durchzuführen.

Bei Gemeinden und Gemeindeverbänden entfällt das Stufenverfahren. Die Einigungsstelle ist hier unmittelbar anzurufen (§ 70 Abs. 5 HPVG). Die **Letztentscheidung** über die streitige Maßnahme liegt entweder bei der Einigungsstelle (verbindliche Entscheidung nach § 71 Abs. 4 HPVG) oder bei der obersten Dienstbehörde – bei Kommunen ist das entweder der Gemeindevorstand, der Magistrat

oder der Kreisausschuss – (Empfehlungsentscheidung nach § 71 Abs. 4 HPVG).

Bei Kommunen ist die oberste Dienstbehörde entweder der Gemeindevorstand, der Magistrat oder der Kreisausschuss.

Selbst wenn der Einigungsbeschluss verbindlich ist, kann die oberste Dienstbehörde diesen aufheben und selbst entscheiden, wenn die Entscheidung wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist (Evokationsrecht).

Zweck der Mitbestimmung

Die Mitbestimmung durch den Personalrat soll gewährleistet, dass bei entsprechenden Maßnahmen auch die **Interessen der Beschäftigten** berücksichtigt werden. Zwei Beispiele machen das deutlich: So soll etwa mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die zur Kontrolle der

Beschäftigten geeignet sind (§ 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG) sichergestellt werden, dass sich die Einführung und Anwendung solcher Kontroll-einrichtungen nicht nur an den Interessen der Dienststelle ausrichtet. Sondern gleichermaßen nach den Belangen der Beschäftigten, etwa deren Recht auf informationelle Selbstbestimmung und die Überwachung der Beschäftigten – möglichst – unterbleibt. Die Mitbestimmung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG) zielt etwa auf einen Ausgleich der dienstlichen Belange und der individuellen Interessen der Beschäftigten an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens.



ver.di veröffentlicht eine Reihe von Handlungshilfen für die Personalratsmitglieder

- **ver.di-kompakt 1**
Geschäftsführung, Personalratssitzung, Willensbildung im Personalrat (August 2012)
 - **ver.di-kompakt 2**
Kosten der Personalratsarbeit (September 2012)
 - **ver.di-kompakt 3**
Beteiligungsrechte
 - **ver.di-kompakt 4**
Beteiligungsverfahren (Dezember 2012)
 - **ver.di-kompakt 5**
Verweigerung der Zustimmung (Januar 2013)
 - **ver.di-kompakt 6**
Antragsrechte (Februar 2013)
 - **ver.di-kompakt 7**
Durchsetzen von Personalratsrechten (März 2013)
 - **ver.di-kompakt 8**
Abschluss von Dienstvereinbarungen (April 2013)
- Alle Ausgaben können nach Erscheinen beim Fachbereich Gemeinden von ver.di Hessen bezogen werden.

Personalrat – neu gewählt 3

Inhalt

Die Mitbestimmungsrechte	S. 1
Die Mitwirkungsrechte/Die Anhörungsrechte	S. 3
Die Informationsrechte	S. 3
Beteiligung des Gesamtpersonalrats	S. 4

Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates beziehen sich auf **personelle Angelegenheiten** – gemeint sind Maßnahmen, die sich auf das einzelne Beschäftigungsverhältnis oder eine Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen gleichermaßen beziehen – und auf **soziale Angelegenheiten** – gemeint sind Maßnahmen, die die betrieblichen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten regeln, sich auf deren Stellung und Einordnung in der Dienststelle oder auf ihr Verhältnis zueinander beziehen sowie die Dienststelle als Gemeinwesen betreffen. In **organisatorischen Angelegenheiten** kennt das HPVG derzeit keine Mitbestimmungsrechte, nur Mitwirkungsrechte (vgl. § 81 Abs. 1 HPVG).

Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Der Personalrat bestimmt nach § 77 Abs. 1 Nr. 1 HPVG u.a. mit in **Personalangelegenheiten der Beamten** bei

- Einstellung
- Beförderung, Übertragung eines anderen Amtes bei höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung, Laufbahnwechsel
- Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit
- Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für die Dauer von mehr als sechs Monaten, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist
- Abordnung zu einer anderen Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten
- Zuweisung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten

Weiter bestimmt der Personalrat nach § 77 Abs. 1 Nr. 2 HPVG mit in **Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer** bei

- Einstellung
- Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung
- Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für die Dauer von

mehr als sechs Monaten, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist

- Abordnung zu einer anderen Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten
- Zuweisung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten
- ordentlicher Kündigung außerhalb der Probezeit

Nach § 79 HPVG ist die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten bei einigen Beschäftigten(gruppen) ausgeschlossen, etwa bei Beamten und Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 und höher und Arbeitnehmer in entsprechenden Stellungen oder Amtsleitern und den Amtsleitern vergleichbare Funktionsstellen.

Auch bei **„kollektiven“ Personalangelegenheiten** bestimmt der Personalrat nach § 77 Abs. 2 HPVG mit, soweit eine – verbindliche – gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Das gilt für

- Inhalt von Personalfragebogen
- Grundsätze des Verfahrens bei Stellenausschreibungen
- Beurteilungsrichtlinien
- Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen, Umgruppierungen und Kündigungen

In diesen Mitbestimmungsfällen dürfen Dienststellenleitung und Personalrat sogar Dienstvereinbarungen abschließen (§ 113 Abs. 2 i.V.m. § 77 Abs. 2 HPVG).

In Personalangelegenheiten hat die Entscheidung der Einigungsstelle nur Empfehlungscharakter (§ 71 Abs. 4 HPVG).

Schutz von Personalratsmitgliedern

Die Zustimmung des Personalrats ist nach § 64 Abs. 2 HPVG erforderlich bei **Versetzungen und Abordnungen** von Mitgliedern des Personalrates und Wahlvorständen, Wahlbewerber (gegen deren Willen)

sowie nach § 66 Abs. 1 HPVG bei **außerordentlicher Kündigung** von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerbern. Im ersten Fall ist die Zustimmungsverweigerung des Personalrats endgültig.

Bei beabsichtigter außerordentlicher Kündigung hingegen kann die Dienststellenleitung beim Verwaltungsgericht die Ersetzung der Personalratszustimmung beantragen. Die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung wird ersetzt, wenn ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung (vgl. § 626 BGB) vorliegt.

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Der Personalrat hat, soweit nicht eine – zwingende und abschließende – Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, in sozialen Angelegenheiten nach § 74 Abs. 1 HPVG u. a. mitzubestimmen über

- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes (Nr. 2)*
- Bestellung und Abberufung von Frauenbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für
- Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzten (Nr. 3)*
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsbeschädigungen (Nr. 6)
- Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle (Nr. 7)
- allgemeine Grundsätze der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten (Nr. 8)*
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 9)*
- Aufstellung des Urlaubsplanes (Nr. 11)
- Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform (Nr. 12)
- Fragen der Lohngestaltung innerhalb der einzelnen Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Ein-

führung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämien-sätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren (Nr. 13)

- Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens (Nr. 14)
- Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsänderungen entstehen (Nr. 15)
- Gestaltung der Arbeitsplätze (Nr. 16)
- Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (Nr. 17)*

In den mit * gekennzeichneten Mitbestimmungsangelegenheiten hat der Beschluss der Einigungsstelle den Charakter einer Empfehlung an die oberste Dienstbehörde (§ 71 Abs. 4 HPVG).

In den sozialen Mitbestimmungsfällen nach § 74 Abs. 1 HPVG dürfen Dienststellenleitung und Personalrat **Dienstvereinbarungen** abschließen (§ 113 Abs. 2 i.V.m. § 74 Abs. 1 HPVG).

Der Personalrat kann in personellen und sozialen Mitbestimmungsangelegenheiten, die der Gesamtheit der Beschäftigten dienen, selbst **aktiv werden** und entsprechende Maßnahmen bei der Dienststellenleitung beantragen (§69 Abs. 3 HPVG).

Rücktritt der Mitbestimmung

Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats werden durch § 81 Abs. 5 HPVG eingeschränkt. Danach tritt bei Maßnahmen, die unter die Mitwirkung bzw. Anhörung des § 81 Abs. 1 bis 4 HPVG fallen, ein gleichzeitig vorliegendes Mitbestimmungs-

recht zurück. Das gilt allerdings nur, wenn eine Maßnahme der Dienststellenleitung gleichzeitig mehrere Beteiligungsrechte auslöst.

Aktuelle Beispiele

Gewährt die Dienststellenleitung einem – einzigen – Beschäftigten eine **außertarifliche Zulage**, ist das nicht als Eingruppierung im Sinne von § 77 Abs. 1 Nr. 2 b HPVG mit-

bestimmungspflichtig (vgl. *BVerwG v. 15.5.2012, PersR 2012, 329*).

Weist der Dienststellenleiter einem Arbeitnehmer einen **neuen Arbeitsplatz** zu und beabsichtigt er die **Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung**, so unterliegt dies der Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung im Sinne von § 77 Abs. 1 Nr. 2 b HPVG, wenn die Veränderung des Aufgabenkreises

wesentlich ist (vgl. *BVerwG v. 8.11.2011, PersR 2012, 36*).

Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung in den Fällen des § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD-VKA ist nicht davon abhängig, dass der Dienststellenleiter bei der Aufstellung der Grundsätze zur **Anerkennung förderlicher Zeiten** einer vorherigen Berufstätigkeit zur Deckung des Personalbedarfs den

Personalrat ordnungsgemäß beteiligt hat (*BVerwG v. 22.9.2011, PersR 2011, 532*).

Die **Anordnung von Rufbereitschaft** durch die Dienststellenleitung bedarf der Mitbestimmung des Personalrats nach § 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG (*BVerwG v. 4.9.2012, PersR 2012, 464*).

Die Mitwirkungsrechte

Bei Mitwirkungsangelegenheiten ist die Dienststellenleitung nach § 72 Abs. 1 HPVG verpflichtet, die beabsichtigte Mitwirkungsmaßnahme rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat zu erörtern. Der Personalrat hat die Möglichkeit, hierzu Einwendungen zu erheben oder Vorschläge zu machen. Bei Nichteinigung kann der Personalrat zwar auch ein Stufenverfahren einleiten, aber eine Übertragung der Entscheidungskompetenz auf eine Einigungsstelle ist nicht vorgesehen. Bei Kommunen entfällt sogar das Stufenverfahren. Der Personalrat kann hier lediglich die **Entscheidung der obersten Dienstbehörde** beantragen, die dann endgültig entscheidet (§ 72 Abs. 6 HPVG). Insoweit bleibt bei der Mitwirkung die alleinige Entscheidungskompetenz der Verwaltung erhalten.

Kurz gefasst handelt es sich bei der Mitwirkung um ein **„formalisiertes Beratungsrecht“**.

Die Mitwirkungstatbestände des Personalrates betreffen personelle, soziale und organisatorische Angelegenheiten der Beschäftigten. Die Mitwirkung in **personellen Angelegenheiten** bezieht sich dabei auf

- Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit (§ 78 Abs. 1 Nr. 1 HPVG)
- vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, sofern der Beschäftigte es beantragt (§ 78 Abs. 1 Nr. 2 HPVG)

Mitwirkungspflichtige **Sozialangelegenheiten** sind

- Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen Beschäftigte auf deren Antrag (§ 75 Abs. 2 HPVG)
- Verwaltungsanordnungen für

die innerdienstlichen sozialen und personellen Angelegenheiten, sofern nicht nach § 110 HBG die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu beteiligen sind (§ 63 Abs. 1 HPVG)

Die Mitwirkung in **organisatorischen Angelegenheiten** ist wesentlich umfangreicher und bezieht sich auf

- Einführung neuer Arbeitsmethoden
- Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs
- allgemeine Festlegungen von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen
- Einführung von technischen Rationalisierungsmaßnahmen, die den Wegfall von Planstellen

- oder Stellen zur Folge haben
- Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden
- Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten (jeweils § 81 Abs. 1 HPVG)
- Errichtung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen
- Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung
- Installation betrieblicher und Anschluss an öffentliche Informations- und Kommunikationsnetze (jeweils § 81 Abs. 2 HPVG)

Die Anhörungsrechte

Die Anhörungsrechte lösen kein förmliches Beteiligungsverfahren aus, in dem der Personalrat – ernsthaft – Einfluss nehmen kann. Vor der Durchführung von anhörungspflichtigen Maßnahmen hat die Dienststellenleitung den Personalrat von einer beabsichtigten Maßnahme zu informieren, diese zu begründen und dessen Stellungnahme einzuholen. Eine Erörterung solcher Maßnahmen ergibt sich aus dem Ge-

bot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 60 Abs. 1 HPVG) und dem Gebot der gemeinschaftlichen Besprechung (§ 60 Abs. 4 HPVG). Das **Alleinentscheidungsrecht der Dienststellenleitung** bleibt in Anhörungsangelegenheiten letztlich in vollem Umfang erhalten.

Besonders bedeutsam ist die Anhörung vor fristlosen Entlassungen und **außerordentlichen**

Kündigungen und vor **Kündigungen während der Probezeit** (§ 78 Abs. 2 HPVG). Hier hat die Dienststellenleitung die beabsichtigte Kündigungsmaßnahme zu begründen. Bedenken hat der Personalrat unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen. Wird der Personalrat nicht oder nicht ordnungsgemäß angehört, ist eine trotzdem ausgesprochene Kündigung des Ar-

beitsverhältnisses eines Beschäftigten nach § 66 Abs. 2 HPVG unwirksam. Weiter ist der Personalrat anzuhören

- vor der Weiterleitung von Stellenanforderungen zum Haushaltsvoranschlag (§ 81 Abs. 3 HPVG)
- vor der Personalplanung (§ 81 Abs. 3 HPVG)
- bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen (§ 81 Abs. 4 HPVG)

Die Informationsrechte

Bei Informationsrechten des Personalrates ist die Dienststellenleitung lediglich verpflichtet, Informationen im vorgesehenen Umfang an den Personalrat weiterzugeben. Eine Erörterung lässt sich erreichen,

in dem der Personalrat die Informationen zum Anlass nimmt, diese in einem der nächsten gemeinschaftlichen Besprechung nach § 60 Abs. 4 HPVG („Monatsgespräch“) zu thematisieren. Die Ent-

scheidungskompetenz der Dienststellenleitung wird durch Informationsrechte nicht eingeschränkt. Mit den Informationsrechten soll dem Personalrat seine Aufgabenwahrnehmung ermöglicht werden.

Nur durch umfassende Informationen ist er in der Lage, sich eine eigene Meinung zu bilden und qualifiziert – im Interesse der Beschäftigten – zu handeln. Der Personalrat ist nach § 62

Abs. 2 HPVG zur Durchführung seiner Aufgaben – von der Dienststellenleitung – rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dieser **allgemeine Informationsanspruch** des Personalrats besteht insoweit als er die Auskünfte von der Dienststellenleitung benötigt, um die ihm obliegenden Aufgaben erfüllen zu können.

Das gilt zunächst für alle Angelegenheiten der Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung. Daneben besteht der Unterrichtsanspruch – unabhängig von einem konkreten Beteiligungstatbestand – im Hinblick auf die **allgemeine Aufgabenstellung** des Personalrates nach § 62 Abs. 1 HPVG oder der **Überwachung** der Gleichbehandlung nach § 61 Abs. 1 HPVG.

Die Unterrichtspflicht besteht ohne einen besonderen Anlass, eine Rechtsverletzung braucht der Personalrat nicht darzulegen. Die vom Personalrat für seine Aufgabenwahrnehmung begehrten Informationen sind – nach der Rechtsprechung des BVerwG (v. 16.2.2010, PersR 2010, 204) – nicht anonymisiert weiterzugeben. Das gilt etwa für den **Einblick in die Gehaltslisten**, den Überblick über **Prämienzahlungen an Beschäftigte** oder die Übersicht über gewährte **vorgezogene Stufenaufstiege** nach § 17 Abs. 2 TVöD.

Rechtzeitige und umfassende Information

Rechtzeitig ist die Unterrichtung, wenn der Personalrat noch ausreichend Zeit zur Verfügung hat, sich mit den Einzelheiten und den Auswirkungen einer beabsichtigten Maßnahme vor Beratung und Beschlussfassung vertraut zu machen. Darüber hinaus muss die beabsichtigte Maßnahme noch gestaltungs-fähig sein. Es dürfen durch Vorentscheidungen der Dienststelle keine vollendeten Tatsachen geschaffen sein, so dass nach einer Erörterung noch abweichende Vorstellung des Personalrates berücksichtigt werden können.

Umfassend ist die Unterrichtung, wenn sie dem Personalrat die Informationen gibt, über die auch die Dienststellenleitung verfügt. Eine umfassende Unterrichtung des Personalrates bedeutet, dass ihm nicht nur diejenigen Informationen zustehen, die für seine Aufgabenerfüllung unbedingt notwendig sind, sondern auch solche, die – sei es auch nur als Hintergrund- oder Abrundungsinforma-

Das Vorenthalten von Informationen und Unterlagen ist eine unzulässige Behinderung der Personalratstätigkeit nach § 64 Abs. 1 HPVG.

tion – für seine Arbeit hilfreich und förderlich sind

Weiterhin hat die Dienststellenleitung dem Personalrat die – zur Aufgabenwahrnehmung – **erforderlichen Unterlagen** vorzulegen (§ 62 Abs. 2 S. 2 HPVG). Dazu gehören in Personalangelegenheiten die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber/innen.

Information trotz Datenschutz

Datenschutzrechtliche Bestimmungen schränken den Informationsanspruch des Personalrats nicht ein. Der Personalrat ist nämlich im Verhältnis zur Dienststelle kein Dritter im Sinne des § 2 Abs. 5 HDSG. Zudem unterliegen die Personalratsmitglieder der **Schweigepflicht** nach § 68 HPVG. Das Informationsrecht ist lediglich bei der Einsicht in Personalakten (Zustimmung des Beschäftigten) und bei dienstlichen Beurteilungen (auf Verlangen des Beschäftigten) eingeschränkt.

Das HPVG kennt noch weitere Informationstatbestände:

- Mitteilung und Begründung von vorläufigen Regelungen bei unaufschiebbaren Maßnahmen (§ 73 HPVG)
- Behandlung von Vorgängen in gemeinschaftlichen Besprechungen, die die Beschäftigten wesentlich berühren (§ 60 Abs. 4 HPVG), insbesondere Gleichstellung von

Männern und Frauen, Gestaltung des Dienstbetriebes, Maßnahmen der Wirtschaftlichkeitsüberprüfung, Maßnahmen der Rationalisierung, Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben

- Teilnahme eines Personalratsmitgliedes (§ 62 Abs. 3 HPVG) an Prüfungen, an Aufnahmetests und Auswahlverfahren
- Zuziehung bei der Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen (§ 76 Abs. 2 HPVG)
- vierteljährlicher Überblick über Unterstützungen und soziale Zuwendungen (§ 75 Abs. 1 HPVG).

Praxistipp:

Falls Dienststellenleitung nicht oder nicht ausreichend informiert, sollte der Personalrat die Informationen schriftlich anfordern und dabei konkrete Fragen stellen, konkrete Unterlagen verlangen und die Aufgabendurchführung, etwa Überwachungsrechte nach § 62 Abs. 1 Nr. 2 oder § 61 Abs. 1 HPVG, konkretisieren. Der Informationsanspruch kann vom Personalrat verwaltungsgerichtlich durchgesetzt werden, sollte sich die Dienststellenleitung weigern, den Personalrat zu informieren.

Überblick über die Beteiligungsrechte nach dem HPVG

	personelle Angelegenheiten	soziale Angelegenheiten	organisatorische Angelegenheiten
Mitbestimmungsrecht	§ 77 HPVG Beachte: § 79 und § 81 Abs. 5 HPVG	§ 74 HPVG Beachte: § 81 Abs. 5 HPVG	_____
Mitwirkungsrecht	§ 78 Abs. 1 HPVG § 63 HPVG	§ 75 Abs. 2 HPVG § 63 HPVG	§ 81 Abs. 1 und 2 HPVG
Anhörungsrecht	§ 78 Abs. 2 HPVG	_____	§ 81 Abs. 3 und 4 HPVG
Informationsrecht	allgemein MB- Angelegenheiten MW-Angelegenheiten	§ 62 Abs. 2 HPVG § 69 Abs. 1 HPVG § 72 Abs. 1 HPVG	

Beteiligung des Gesamtpersonalrats

Die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat richtet sich nach § 83 Abs. 4 HPVG, wonach die Absätze 1 und 2 des § 83 HPVG entsprechend gelten.

Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind ist der Gesamtpersonalrat an

Stelle der Personalräte zu beteiligen. Maßnahmen sind von allgemeiner Bedeutung, wenn deren Regelung bei den einzelnen Dienststellen unter denselben Bedingungen mit der gleichen Notwendigkeit zu treffen sind. Demgegenüber sind bei Einzelmaßnahmen der örtliche Personalrat bzw. die örtlichen Personalräte zu beteiligen.

Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.:
ver.di Hessen, Fachbereich Gemeinden,
Gerhard Abendschein,
Postfach 200 255, 60606 Frankfurt am Main,
Tel.: 069 2569-1240, Fax: 069 2569-2662,
Mail: gerhard.abendschein@verdi.de

Redaktion: Michael Kröll, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

Layout: winterstein · grafik · design, Frankfurt am Main

Druck: Imprenta, Obertshausen



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft