

Beteiligungsverfahren nach dem HPVG

Personalrat – neu gewählt

Nach dem HPVG haben die Personalräte eine Vielzahl von Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsrechten wahrzunehmen. Diese Beteiligungsrechte schränken die **Alleinentscheidungsbefugnis der Dienststellenleitung**, die sich aus dem Direktionsrecht ergibt, ein. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, bei beteiligungspflichtigen Angelegenheiten den Personalrat zu beteiligen. Das HPVG gibt dabei das jeweilige Verfahren vor. Das Mitbestimmungs-, das Mitwirkungs- und das Anhörungsverfahren werden hier näher vorgestellt.

Das Mitbestimmungsverfahren

§ 69 Abs. 1 HPVG formuliert das Prinzip der Mitbestimmung: Beabsichtigt die Dienststellenleitung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme durchzuführen, bedarf sie dazu der **vorherigen Zustimmung** des Personalrates. Als **Maßnahme** ist dabei jede durch §§ 74,77 HPVG erfasste Handlung oder Entscheidung anzusehen, die den Rechtsstand der betroffenen Beschäftigten berührt, d.h. die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen verändert, etwa indem zusätzliche Pflichten auferlegt werden.

Vorläufige Regelung

In besonderen Ausnahmefällen kann die Dienststellenleitung auch ohne die vorherige Zustimmung des Personalrates bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelung treffen. Nach § 73 HPVG darf die beabsichtigte Mitbestimmungsmaßnahme der **Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden**. Eine solche besondere Eilbedürftigkeit liegt nur dann vor, wenn die Aufgabenerfüllung der Dienststelle im öffentlichen Interesse sicherzustellen ist und nur durch die vorläufige Regelung schwere Nachteile für die Verwaltung abgewendet werden. Hat die Dienststellenleitung allerdings pflichtwidrig oder durch Unterlassen die Unaufschiebbarkeit selbst herbeigeführt, ist eine vorläufige Regelung unzulässig. Dem Personalrat ist die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen. Außer-

dem ist unverzüglich das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 Abs. 1 und 2 HPVG einzuleiten oder fortzusetzen.

Unterrichtung des Personalrats

Die Dienststellenleitung hat nach § 69 Abs. 2 HPVG den Personalrat von der beabsichtigten Mitbestimmungsmaßnahme **zu unterrichten** und dessen Zustimmung **zu beantragen**. Die Unterrichtung des Personalrats muss die Mitbestimmungsmaßnahme genau beschreiben und so eingehend und konkret sein, dass der Personalrat sich eine Meinung bilden kann. Dem Personalrat sind die gleichen Informationen – ggf. Unterlagen – zu geben, über die die Dienststelle verfügt. Damit soll gewährleistet werden, dass der Per-

Sollte der Personalrat über die angedachte Mitbestimmungsmaßnahme noch nicht ausreichend informiert worden sein, hat er dies innerhalb der Äußerungsfrist zu rügen und die Dienststellenleitung aufzufordern, ihn hinreichend zu informieren und fehlende Unterlagen vorzulegen. Dabei sollte konkrete Fragen gestellt werden. Zudem sollte der Personalrat nicht auf die Erörterung der Maßnahme verzichten und diese verlangen.

sonalrat qualifiziert über die angedachte Maßnahme beraten und beschließen kann. Erhält der Personalrat die für seinen Meinungs- und Willensbildung erforderlichen Informationenunterlagen nicht, beginnt die zwei- (bzw.) einwöchige Erklärungsfrist nicht bzw. erst zu dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Personalrat ausreichend unterrichtet wurde (BVerwG v. 10.8.1987, PersR 1988, S. 18). Wird der Personalrat unzureichend informiert, hat er diesen Mangel innerhalb der Äußerungsfrist gegenüber der Dienststellenleitung zu rügen. Nur dann wird die Äußerungsfrist nicht in Gang gesetzt. Der Personalrat kann zudem verlangen, dass die beabsichtigte Maßnahme **begründet** wird.

Der Antrag ist von der Dienststellenleitung oder den nach § 8 Abs. 2 HPVG zur Vertretung berechtigten Personen zu stellen. Geschieht dies nicht, ist der Personalrat berechtigt, den **Mangel in der Vertretung** zu rügen und den Antrag auf Zustimmung innerhalb der Äußerungsfrist zurückzuweisen. Der Dienststellenleitung obliegt es dann, einen erneuten Antrag zu stellen.

Die Maßnahme ist rechtzeitig



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 (November 2012)
- **ver.di-kompakt 4 Beteiligungsverfahren**
- **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 4

Inhalt

Das Mitbestimmungsverfahren	S. 1
Das Mitwirkungsverfahren	S. 3
Das Anhörungsverfahren	S. 4
Gesamtpersonalrat	S. 4

und eingehend im Rahmen eines Monatsgespräches (§ 60 Abs. 4 HPVG) **zu erörtern**. Auf diese Erörterung kann im beiderseitigen Einvernehmen verzichtet werden. Will der Personalrat die Maßnahme erörtern, hat er dies innerhalb der Äußerungsfrist der Dienststellenleitung mitzuteilen. In diesem Fall beginnt die Äußerungsfrist für den Personalrat noch nicht zu laufen.

Äußerungsfrist

Der Personalrat ist nach § 69 Abs. 2 gehalten, seine Entscheidung über die angedachte mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Dienststellenleitung innerhalb von **zwei Wochen** nach Antragstellung mitzuteilen. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, diese Frist in dringenden Fällen auf **eine Woche** abzukürzen. Diese gesetzliche Ausschlussfrist beginnt – soweit der Personalrat hinreichend unterrichtet wurde und die notwendige Erörterung stattgefunden hat – mit dem Zugang des Zustimmungsantrags beim Personalrat, regelmäßig bei der oder bei dem Vorsitzenden.

Willensbildung des Personalrats

Die/Der Personalratsvorsitzende hat dabei sicherzustellen, dass diese Sitzung rechtzeitig vor Ablauf der Äußerungsfrist stattfindet.

Die angedachte mitbestimmungspflichtige Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat nicht innerhalb der Äußerungsfrist die Zustimmung schriftlich begründet verweigert (**Zustimmungsfiktion** nach § 69 Abs. 2 Satz 4 HPVG).

Der Personalrat hat drei Entscheidungsalternativen. Er kann beschließen, der Maßnahme zuzustimmen, die Zustimmung zu verweigern oder sich zu dem Zustimmungsantrag nicht zu äußern, damit – wegen der Zustimmungsfiktion konkludent – zuzustimmen. Bei einer – ausdrücklichen oder fingierten – Zustimmung darf die beantragte Maßnahme durchgeführt werden. Bei einer Zustim-

mungsverweigerung hingegen darf die Maßnahme (zunächst) nicht durchgeführt werden; es ist das Einigungsstellenverfahren einzuweisen.

Die Entscheidung des Personalrats – abgesehen von der beschlossenen Nichtäußerung – hat die/der Personalratsvorsitzende der Dienststellenleitung mitzuteilen (§ 30 Abs. 2 HPVG). Bei einer Zustimmung ist keine besondere Form vorgesehen. Empfehlenswert ist die schriftliche Mitteilung.

Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung

Die Zustimmungsverweigerung ist demgegenüber an Frist- und Formvorgaben gebunden. Hat sich der Personalrat entschieden, der Mitbestimmungsmaßnahme nicht zuzustimmen, so muss er dies **innerhalb der Äußerungsfrist** (regelmäßig zwei Wochen) tun und seine Entscheidung **schriftlich begründen**. Diese Vorgaben sind zwingend einzuhalten; sonst droht die Zustimmungsfiktion und aus einem „Nein“ wird dann schnell ein „Ja“.

Eine Zustimmungsverweigerung gilt – mit der Folge der Zustimmungsfiktion – als unbeachtlich, wenn sie nach Ablauf der Äußerungsfrist, nicht schriftlich, ohne Begründung oder unbeachtlicher Begründung erfolgt.

Bei der **Begründung der Zustimmungsverweigerung** hat der Personalrat zudem bei personellen Einzelmaßnahmen die in § 77 Abs. 4 HPVG abschließend vorgegebenen (möglichen) Verweigerungsgründe zu beachten. Ansonsten muss er sich mit seinen Ablehnungsgründen innerhalb des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes halten, diese müssen sich dem speziellen Inhalt des Mitbestimmungstatbestandes, dessen Zweck, zuordnen lassen. Das ist nicht (mehr) der Fall, wenn die Ablehnungsgründe offensichtlich außerhalb des Mitbestimmungsrechtes liegen oder offensichtlich rechtsmissbräuchlich sind. Nicht maßgebend ist dabei, ob die Ablehnungsgründe des Personalrats **schlüssig** sind. Ob die Gründe durchgreifen, also tatsächlich vorliegen, ist vielmehr im Einigungsstellenverfahren zu klären.

Anrufen der Einigungsstelle

Einigen sich die Dienststellenleitung und der Personalrat in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit nicht, kann nach § 70 Abs. 5 HPVG die Einigungsstelle innerhalb von zwei Wochen angerufen werden. Dabei haben sich die Dienststellenleitung oder der Personalrat gegenseitig mitzuteilen, dass ein Einigungsstellenverfahren durchgeführt werden soll. Nach dem HPVG sind dabei zwei Varianten möglich:

1. Dienststellenleitung ruft in den Fällen, in denen die Zustimmung des Personalrats begehrt wird (§ 69 Abs. 1 und 2 HPVG) an oder
2. der Personalrat ruft in den Fällen, in denen die Zustimmung der Dienststellenleitung begehrt wird (Initiativanträge nach § 69 Abs. 3 HPVG) an.

Beispiel

„In der Angelegenheit beantragen wir die Entscheidung der Einigungsstelle. Als Beisitzer/innen bzw. Stellvertreter/innen bestellen wir Als unparteiische Vorsitzende schlagen wir vor. Bitte teilen Sie mit, wen Sie als Beisitzer/innen bestellen und ob Sie mit der vorgeschlagenen Vorsitzenden einverstanden sind ggf. Ihre Alternativvorschläge.“

Einigungsstellenverfahren

Die Einigungsstelle wird nach § 71 Abs. 1 HPVG bei der obersten Dienstbehörde – Gemeindevorstand, Magistrat oder Kreisausschuss – nach deren Anrufung gebildet, soweit in einer konkreten Mitbestimmungsangelegenheit keine Einigung erzielt werden konnte (**fallbezogene Einigungsstelle**). Die Einigungsstelle besteht aus sechs Beisitzer/innen und einer/einem unparteiischen Vorsitzenden, etwa Richter/in. Je drei Beisitzer/innen werden durch die oberste Dienstbehörde und den Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung bestellt. Der Einigungsstelle sollen Männer und Frauen angehören.

Der Personalrat kann neben internen Besitzer/innen auch Externe, etwa Gewerkschaftssekretär/innen, Rechtsanwältinnen oder Rechtsanwälte benennen.

Auf die unparteiische Vorsitzende/den unparteiischen Vorsitzenden müssen sich die oberste Dienstbehörde und der Personalrat einigen. Tun sie das nicht, wird die/der Einigungsstellenvorsitzende vom Vorsitzenden der Landespersonalkommission bestellt.

Die oberste Dienstbehörde kann nach § 72 Abs. 2 HPVG eine **ständige Einigungsstelle** einrichten. Das geschieht durch die (einernehmliche) Bestellung einer/eines Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden für die regelmäßige Amtszeit der Personalräte.

Zur ersten Sitzung hat die/der Einigungsstellenvorsitzende innerhalb von zwei Wochen nach seiner Bestellung einzuladen (§ 71 Abs. 1 Satz 5 HPVG). Die mündlichen Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich (§ 71 Abs. 3 HPVG). Deren Entscheidung erfolgt in der ersten Sitzung, spätestens einen Monat danach. Diese Frist können die Mitglieder der Einigungsstelle einvernehmlich verkürzen bzw. verlängern.

Entscheidungen der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle entscheidet durch **Beschluss**, der mit einfacher Stimmenmehrheit zu fassen ist (§ 71 Abs. 3 HPVG). Vorher müssen die beiden Seiten Anträge stellen, über die die Einigungsstelle dann beschließt.

Beispiel

Die vom Personalrat bestellten Beisitzer/innen beantragen: *„Der Personalrat war berechtigt, die Zustimmung in der Mitbestimmungsangelegenheit mit den Gründen zu verweigern.“*

Der Entscheidungsrahmen ist dabei die Meinungsdivergenz zwi-

schen Dienststellenleitung und Personalrat, zu deren Beilegung die Einigungsstelle angerufen wurde. Den Anträgen der beteiligten obersten Dienstbehörde bzw. des beteiligten Personalrats kann auch nur teilweise entsprochen werden. Der Beschluss hat sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, zu halten. Er ist nach § 71 Abs. 4 HPVG schriftlich niederzulegen, zu begründen und von der / von dem Einigungsstellenvorsitzenden zu unterzeichnen. Danach ist der Beschluss der obersten Dienstbehörde und dem Personalrat unverzüglich zuzustellen.

Beschlüsse der Einigungsstelle werden von der Dienststellenleitung durchgeführt, soweit nichts anderes bestimmt wurde.

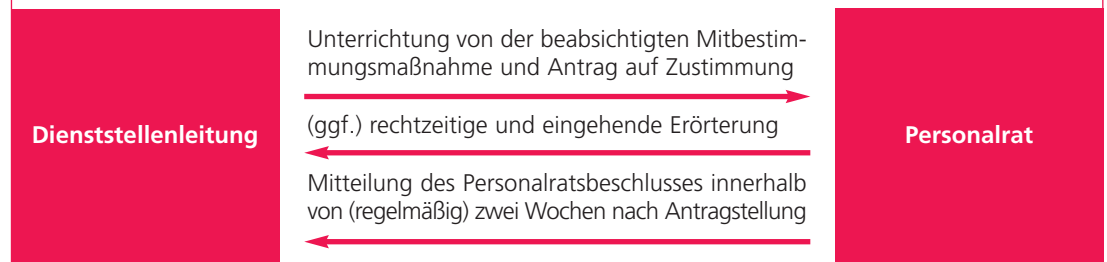
Empfehlung oder Letztentscheidung?

In den Mitbestimmungsangelegenheiten nach § 74 Abs. 1 Nr. 2, 3, 8, 9, 17 HPVG und nach § 77 HPVG hat der Beschluss der Einigungsstelle nach § 77 Abs. 4 HPVG lediglich den **Charakter einer Empfehlung** an die oberste Dienst-

behörde. Diese hat über diese Empfehlung zu beschließen. Damit liegt die Entscheidung über die streitige Mitbestimmungsangelegenheit in diesen Fällen bei der obersten Dienstbehörde. Demgegenüber **bindet der Beschluss** der Einigungsstelle in den weiteren Mitbestimmungsangelegenheiten des § 74 Abs. 1 HPVG die oberste Dienst-

behörde und den Personalrat. In diesen Fällen besteht allerdings noch das **Evokationsrecht** der obersten Dienstbehörde (§ 71 Abs. 5 HPVG). Danach kann der Einigungsstellenbeschluss aufgehoben werden, wenn dieser im Einzelfall wegen der Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist.

Schaubild: **Das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 Abs. 1 und 2 HPVG**



Das Mitwirkungsverfahren

Im Unterschied zur Mitbestimmung besteht bei der Mitwirkung für den Personalrat nicht das Recht auf gleichberechtigte Mitentscheidung. So bedarf die beabsichtigte Mitwirkungsmaßnahme – im Unterschied zum Mitbestimmungsverfahren – nicht der ausdrücklichen Zustimmung des Personalrates. Vielmehr lässt sich die Mitwirkung als **"formalisierte Beratung"** charakterisieren.

Erörterung der Mitwirkungsmaßnahme

Das Mitwirkungsverfahren wird in § 72 HPVG festgelegt. Danach hat die Dienststellenleitung die beabsichtigte mitwirkungspflichtige Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat **zu erörtern**. Diese – mündliche – Erörterung ist zwingend und sollte vom Personalrat genutzt werden, um seine möglichen Bedenken gegen die angedachte Maßnahme vorzubringen. Die geforderte eingehende Erörterung setzt voraus, dass sich die Dienststellenleitung **inhaltlich und ernsthaft** mit den Anregungen und Bedenken des Personalrates auseinandersetzt.

Äußerungen des Personalrates

Der Personalrat hat über eine beabsichtigte mitwirkungspflichtige Maßnahme in einer **ordnungsgemäß eingeladenen Sitzung** zu entscheiden (§ 31 Abs. 2 HPVG).

Der Personalrat hat dabei die Möglichkeit, der angedachten Mitwirkungsmaßnahme zuzustimmen, diese abzulehnen und dabei ggf. Einwendungen zu erheben oder Vorschläge zu unterbreiten sowie sich nicht zu äußern.

Die angedachte mitwirkungspflichtige Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat sich nicht innerhalb von zwei Wochen äußert oder seine Einwendungen und Vorschläge bei der Erörterung nicht aufrechterhält (**Billigungsfiktion** nach § 72 Abs. 2 Satz 1 HPVG). Eine Verkürzung der Frist ist nicht vorgesehen.

Beginn der Äußerungsfrist

Diese Äußerungsfrist beginnt bereits mit der ordnungsgemäßen, d.h. vollständigen, Unterrichtung des Personalrats durch die Dienststellenleitung über die beabsichtig-

te Mitwirkungsmaßnahme, nicht erst mit der Erörterung (*BVerwG v. 27.1.1995, PersR 1995, 185*). Zur Fristwahrung genügt es deshalb nicht, wenn der Personalrat innerhalb der Äußerungsfrist lediglich die Erörterung verlangt. Nach Abschluss der Erörterung beginnt die Äußerungsfrist auch nicht (erneut) zu laufen. Für den **Beginn der Äußerungsfrist** genügt allerdings nur eine vollständige Unterrichtung. Ist die Unterrichtung erkennbar unvollständig, hat der Personalrat dies innerhalb der Äußerungsfrist zu rügen und weitere Informationen anzufordern.

Einwendungen und Vorschläge

Erhebt der Personalrat Einwendungen gegen die angedachte Mitwirkungsmaßnahme oder macht er Vorschläge, so hat er der Dienststellenleitung die **Gründe** hierfür mitzuteilen. An die Einwendungen und deren Begründungen werden keine weiteren inhaltlichen Anforderungen gestellt. Auch wenn die Schriftform nicht vorgeschrieben ist, empfiehlt es sich, die Einwendungen und Vorschläge gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich vorzubringen.

Entscheidung der Dienststellenleitung

Nach § 72 Abs. 3 HPVG ist die Dienststellenleitung verpflichtet, über die Einwendungen und Vorschläge des Personalrats zu entscheiden. Dabei kann sie den Einwendungen des Personalrats voll, teilweise oder gar nicht entsprechen. Wird dem Personalrat gefolgt, ist das Mitwirkungsverfahren beendet und die Maßnahme wird nicht oder entsprechend den Vorgaben des Personalrats umgesetzt. Entspricht die Dienststellenleitung den Einwendungen und Vorschlägen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, hat sie nach § 72 Abs. 3 dem Personalrat ihre Entscheidung unter **Angabe der Gründe innerhalb eines Monats schriftlich** mitzuteilen. Die Gründe müssen sachbezogen – nicht bloß vorgeschoben – sein und im Einzelnen erläutert werden. Die Mitteilung hat an die / den Personalratsvorsitzenden zu erfolgen.

Diese **Monatsfrist** beginnt mit Kenntnis der Dienststellenleitung von den Einwendungen und Vorschlägen des Personalrats. Hält die Dienststellenleitung die Monatsfrist zur Mitteilung nicht ein, ist das eingeleitete Mitwirkungsverfahren als abgebrochen anzusehen;

ggf. ist ein neues Verfahren einzuleiten.

Entscheidung der obersten Dienstbehörde

Nach Zugang der schriftlich begründeten Mitteilung der Dienststellenleitung, dass den Einwendungen des Personalrats nicht / nicht in vollem Umfang gefolgt wird, hat der Personalrat zu entscheiden, ob er die erfolgte Zurückweisung hinnimmt oder nicht.

Ist er nicht einverstanden, kann er – bei Kommunen – nach § 72 Abs. 6 HPVG die Entscheidung der obersten Dienstbehörde innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der (zurückweisenden) Mitteilung der Dienststellenleitung beantragen. Schriftform und Begründung dieses Antrags ist nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Die schriftliche Begründung empfiehlt sich allerdings. Nur so kann der Personalrat seine

Sicht auf die angedachte Mitwirkungsmaßnahme kundtun und seine guten Argumente dagegen vorbringen.

Die oberste Dienstbehörde entscheidet **endgültig**. Dem Personalrat ist innerhalb einer angemessenen Frist diese Entscheidung schriftlich mitzuteilen und –

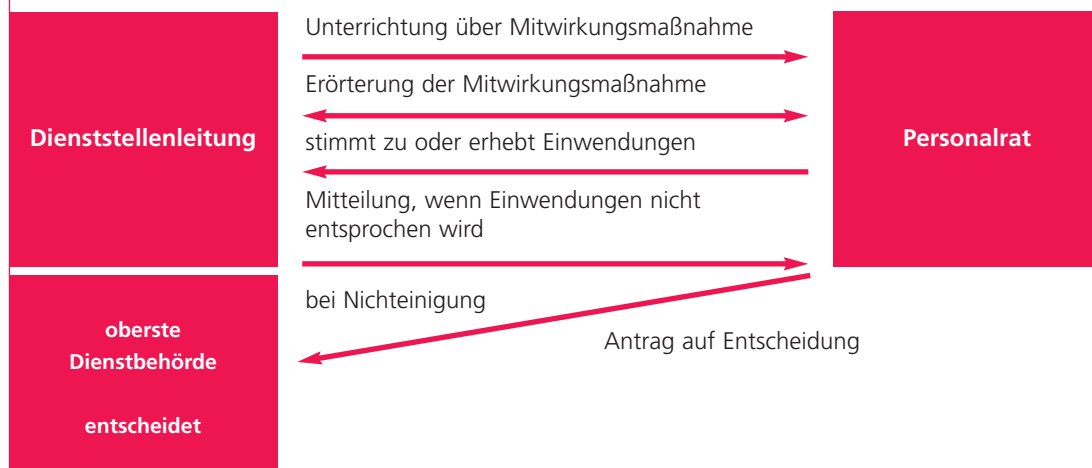
bei Ablehnung – zu begründen.

Vorläufige Regelung

Auch in Mitwirkungsangelegenheiten kann die Dienststellenleitung ausnahmsweise bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelung treffen. Nach § 73 HPVG darf die

beabsichtigte Mitwirkungsmaßnahme der **Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden**. Dem Personalrat ist die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen. Außerdem ist unverzüglich das Mitwirkungsverfahren nach § 72 HPVG einzuleiten oder fortzusetzen.

Schaubild: **Das Mitwirkungsverfahren nach § 72 HPVG**



Das Anhörungsverfahren

Im Unterschied zum Mitbestimmungs- und Mitwirkungsverfahren ist das Anhörungsverfahren im HPVG nicht gesondert ausgestaltet.

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 Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 60 Abs. 1 HPVG)

und dem Gebot der gemeinschaftlichen Besprechung (§ 60 Abs. 4 HPVG).

Das **Entscheidungsrecht der Dienststellenleitung** bleibt in Anhörungsangelegenheiten letztlich in vollem Umfang erhalten. Die Anhörung des Personalrates hat dabei **vor** der jeweiligen anhörungspflichtigen Angelegenheit zu erfolgen.

Bei der Anhörung vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor Kündigungen während der Probezeit ist nach § 78 Abs. 2 HPVG

vorgegeben, dass die Dienststellenleitung die beabsichtigte Maßnahme dem Personalrat gegenüber zu begründen hat. Hat der Personalrat hiergegen Bedenken, so hat er diese unter Angabe von Gründen der Dienststellenleitung unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich mitzuteilen.

Die beabsichtigte Kündigung darf erst ausgesprochen werden, wenn sich der Personalrat entsprechend geäußert hat oder die Äußerungsfrist von drei Arbeitstagen verstrichen ist. Wird die

Kündigung vorher ausgesprochen, ist sie gemäß § 66 Abs. 2 HPVG unwirksam.

Gesamtpersonalrat

Bei Kommunen ist gemäß § 70 Abs. 5 HPVG die Einigungsstelle unmittelbar anzurufen. Ein Stufenverfahren, bei dem der Gesamtpersonalrat tätig wird, ist nicht (mehr) durchzuführen. Auch in Mitwirkungsangelegenheiten entscheidet gemäß § 72 Abs. 6 HPVG die oberste Dienstbehörde

ohne vorherige Einschaltung des Gesamtpersonalrates.

Bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind, ist allerdings der Gesamtpersonalrat an Stelle der Personalräte zu beteiligen (§ 83 Abs. 4 HPVG). In diesen Fällen

obliegt es dann dem Gesamtpersonalrat nach einer beachtlichen Zustimmungsverweigerung die Beisitzer/innen für die Einigungsstelle zu bestellen und sich mit der obersten Dienstbehörde auf die unparteiische Vorsitzende / den unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle zu einigen.



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

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:
Imprinta, Obertshausen