

Antragsrechte des Personalrates

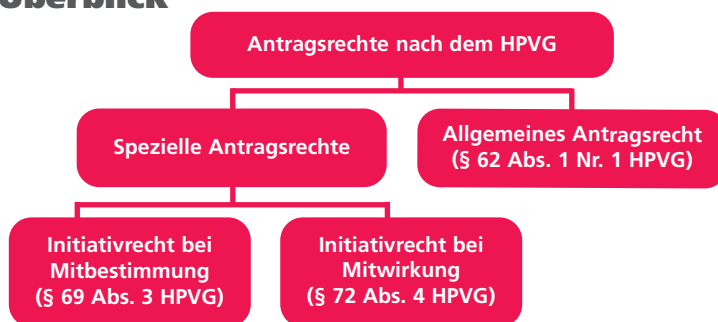
Personalrat – neu gewählt

„Der Personalrat sollte mal ...“ sind oft gehörte Worte, denen meist – aus den Reihen der Beschäftigten oder von Personalratsmitgliedern – konkrete Vorschläge für ein Tätigwerden folgen. Solche Vorschläge kann der Personalrat aufgreifen und entsprechende Maßnahmen bei der Dienststellenleitung beantragen. Mit den gesetzlichen Antragsrechten wird dem Personalrat nämlich das Recht eingeräumt, von sich aus aktiv und gestaltend tätig zu werden. Er ist nicht darauf beschränkt, nur auf beabsichtigte Maßnahmen und Vorlagen der Dienststellenleitung zu reagieren: Der Personalrat kann selbst agieren. Hier werden die Antragsrechte nach dem HPVG erläutert, deren Voraussetzungen skizziert, die Durchsetzungsmöglichkeiten und einige Praxisbeispiele aufgezeigt.

Die Antragsrechte – Überblick

Initiativ- oder auch Antragsrechte meinen das Recht des Personalrates, Maßnahmen, die er im Interesse von Beschäftigten für erforderlich hält, bei der Dienststelle zu beantragen, um diese im Falle ihrer (bisherigen) Untätigkeit zum Handeln zu bewegen. Das HPVG kennt drei unterschiedlich ausgestaltete Antragsrechte: Im Hinblick auf die **Durchsetzbarkeit** möglicher Personalratsinitiativen unterscheiden sich diese Antragsrechte wesentlich.

Allgemeine Anträge können sich zwar auf den gesamten Bereich der dienststellenbezogenen Belange der Beschäftigten beziehen und sind nicht auf Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsangelegenheiten reduziert. Die rechtliche Durchsetzungsmöglichkeit ist gering, weil die Dienststellenleitung letztlich entscheidet.



Lehnt diese den Antrag ab, ist kein weiteres Verfahren, etwa vor der Einigungsstelle, vorgesehen.

Über Initiativen des Personalrats in **Mitwirkungsangelegenheiten** entscheidet nach Ablehnung durch die Dienststellenleitung hingegen – auf Antrag des Personalrats – immerhin die oberste Dienstbehörde (bei Kommunen ist das der Gemeindevorstand, der Magistrat oder der Kreisausschuss).

Initiativen in **Mitbestimmungsangelegenheiten** können demgegenüber vom Personalrat – jedenfalls teilweise – gegen den Willen der Dienststellenleitungen rechtlich durchgesetzt werden. Wird nämlich die Personalratsinitiative abgelehnt, kann der Personalrat die Einigungsstelle einschalten. Soweit die Einigungsstelle ein Letztentscheidungsrecht hat (hierzu § 71 Abs. 4 HPVG), gilt deren Beschluss.

Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten

Das dem Personalrat in § 69 Abs. 3 Satz 1 HPVG eingeräumte Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten erlaubt ihm die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts in **aktiver Form**. Der Personalrat ist nicht darauf verwiesen, den Erlass einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme durch die Dienststellenleitung abzuwarten. Er kann vielmehr durch das Beantragen der Maßnahme zugunsten der von ihm repräsentierten Beschäftigten selbst die Initiative ergreifen. Der Personalrat hat hierdurch im Bezug auf die Ein-

leitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen den gleichen Rang wie die Dienststellenleitung. Mit dem Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten soll der Grundsatz der **„gleichberechtigten Partnerschaft“** zwischen Dienststellenleitung und Personalrat verwirklicht werden.

Voraussetzungen von Mitbestimmungsinitiativen

Nach § 69 Abs. 3 Satz 1 HPVG kann der Personalrat in sozialen

und personellen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, bei der Dienststellenleitung Maßnahme, beantragen, die der Gesamtheit der Beschäftigten der Dienststelle dienen.



ver.di veröffentlicht eine Reihe von Handlungshilfen für die Personalratsmitglieder

- **ver.di-kompakt 1**
Geschäftsführung, Personalratssetzung, 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 (Dezember 2012)
 - **ver.di-kompakt 5**
Verweigerung der Zustimmung (Januar 2013)
 - **ver.di-kompakt 6 Antragsrechte**
 - **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 6

Inhalt

Die Antragsrechte – Überblick	S. 1
Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten	S. 1
Initiativrecht in Mitwirkungsangelegenheiten	S. 3
Allgemeines Antragsrecht	S. 4

Die initiierte Maßnahme des Personalrates muss seiner **Mitbestimmung** unterliegen. In Betracht kommen grundsätzlich die Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten nach § 74 HPVG und in personellen Angelegenheiten nach § 77 HPVG.

In **sozialen Angelegenheiten** besteht das Mitbestimmungsrecht regelmäßig nur, soweit es eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht gibt. Initiativanträge sind deshalb nur möglich, wenn die beabsichtigte Initiativmaßnahme nicht bereits gesetzlich oder tariflich geregelt ist. Ist das der Fall, besteht bereits kein Mitbestimmungsrecht und damit auch kein Initiativrecht. Ein gesetzlich bzw. tariflich ungelegelter Zustand ist etwa bei der Verlegung der Arbeitsstätte an einen anderen Ort wegen gesetzlicher und tariflicher Vorgaben zum Reise- und Umzugskostenrecht sowie zur Arbeitszeit nicht gegeben. Daher kann der Personalrat nach § 74 Abs. 1 Nr. 15 HPVG keinen Sozialplan initiieren, mit dem zusätzliche Aufwendungen für Fahrtmehrkosten oder einen Freizeitausgleich für verlängerte Anfahrtszeiten geregelt werden sollen (VG Frankfurt am Main vom 24.5.2004 – 23 L 1501/04).

Das Initiativrecht in **personellen Angelegenheiten** bezieht sich nicht auf personelle Einzelmaßnahmen, etwa Höhergruppierung oder Einstellung. Das ergibt sich aus § 69 Abs. 3 Satz 1 HPVG, wonach der Personalrat nur Maßnahmen beantragen kann, die der **Gesamtheit der Beschäftigten** der Dienststelle dienen.

Gesamtheit der Beschäftigten

Dieses Erfordernis schränkt das Initiativrecht des Personalrats ein. Allerdings sind nicht nur Anträge zulässig, die „alle“ Beschäftigten betreffen. Der Verweis auf die Gesamtheit der Beschäftigten ist dahin zu verstehen, dass nur solche Interessen, die sich nicht als Individualinteressen darstellen, einen Initiativantrag rechtfertigen können. Demgegenüber liegt ein Kollektiv- oder Gesamtinteresse immer dann vor, wenn die beabsichtigte Maßnahme den Bereich der individuellen Rechts- und Interessensphäre

überschreitet (VG Frankfurt am Main vom 16.6.2003, PersR 2003, 371). Verwehrt ist es dem Personalrat lediglich, Maßnahmen zu individuellen, persönlichen Interessen der Beschäftigten – gestützt auf § 69 Abs. 3 HPVG – zu initiieren, etwa die Höhergruppierung einer Beschäftigten. Dem Personalrat bleibt in einem solchen Fall allerdings das – nicht durchsetzbare – allgemeine Antragsrecht.

Grenzen des Initiativrechts

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist einerseits der Grund, andererseits gleichzeitig Grenze des Initiativrechtes. Durch die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts in aktiver Form wird dessen Inhalt nicht erweitert. Dem Initiativrecht kommt nämlich keine eigenständige, vom **Inhalt des Mitbestimmungsrechts** losgelöste Bedeutung zu. Initiativrecht und die übliche Form der Mitbestimmung, bei der der Personalrat auf Vorhaben der Dienststellenleitung reagiert, sind demnach in inhaltlicher Hinsicht **symmetrisch** (BVerwG vom 13.9.2012, PersR 2012, 502). Die vom Personalrat initiierte Maßnahme muss, wenn diese von der Dienststellenleitung selbst durchgeführt werden sollte, mitbestimmungspflichtig sein. Das Initiativrecht erweitert die gesetzlichen Mitbestimmungsbefugnisse des Personalrats inhaltlich nicht.

Die nach § 5 ArbSchG verpflichtende **Gefährdungsbeurteilung** ist – so das BVerwG vom 14.10.2002, PersR 2003, 113 – nicht als Maßnahme zur Vermeidung von Gesundheitsbeschädigungen im Sinne des § 74 Abs. 1 Nr. 6 HPVG mitbestimmungspflichtig. Führt die Dienststellenleitung nun keine Gefährdungsbeurteilung durch, ist der Personalrat wegen fehlender Mitbestimmung nicht berechtigt, diese über einen Initiativantrag – gestützt auf § 74 Abs. 1 Nr. 6 HPVG hierzu zu zwingen (BVerwG vom 5.3.2012, PersR 2012, 38).

Schutzzweck des Mitbestimmungsrechtes

Selbst wenn eine beabsichtigte Maßnahme der Dienststellenleitung

Beispiele

Auch wenn die **Anordnung von Überstunden** der Mitbestimmung des Personalrates unterliegt, kann dieser nicht im Rahmen des Initiativrechtes die Anordnung von Überstunden verlangen. Schutzzweck der Mitbestimmung bei der Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden ist es nämlich, eine physische und psychische Überbeanspruchung sowie unzumutbare Freizeitverluste der betroffenen Beschäftigten als Folge dieser Maßnahmen zu verhindern. Ein solcher Initiativantrag liegt außerhalb der (Zwecksetzung der) Mitbestimmung und ist unzulässig. Das gilt auch für die Initiative zur **Einführung einer elektronischen Zeiterfassung**. Ein solcher Antrag kann nicht auf der Grundlage des Mitbestimmungsrechtes bei der Einführung technischer Überwachungseinrichtungen (vgl. § 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG) gestützt werden, da hierdurch die Beschäftigten gerade vor übermäßiger Kontrolle und Überwachung geschützt werden sollen (BVerwG vom 29.9.2004, PersR 2004, 483).

mitbestimmungspflichtig ist, kann die hierauf gerichtete Initiative des Personalrats unzulässig sein. Neben dem Inhalt schränkt auch der **Schutzzweck des Mitbestimmungsrechtes** das Initiativrecht des Personalrats ein. Der Schutzzweck des jeweiligen Mitbestimmungsrechtes gibt nämlich den Rahmen für das Initiativrecht vor. Der Personalrat kann im Wege des Initiativrechtes nicht Belange durchsetzen, die er im Rahmen der Mitbestimmung bei beabsichtigten Maßnahmen der Dienststelle in Ermangelung eines inhaltlichen Bezugs zum Mitbestimmungsrecht nicht geltend machen könnte. Ohne Bindung an Inhalt und Zweckbestimmung des Mitbestimmungsrechtes würde sich das Initiativrecht entgegen **der Systematik des HPVG nicht als besondere Ausprägung** des Mitbestimmungsrechtes, sondern als eigenständiges Beteiligungsrecht darstellen (so BVerwG vom 6.10.1992, PersR 1993, 77). So sind bei Mitbestimmungsrechten, die Benachteiligungen bei den Beschäftigten abwehren sollen, Personalratsinitiativen unzulässig.

Verfahren bei Mitbestimmungsinitiativen

Der Personalrat hat seinen Initiativantrag nach § 69 Abs. 3 Satz 2 HPVG der Dienststellenleitung **schriftlich** zu unterbreiten. Schriftlich meint nach § 126 Abs. 1 BGB, dass der Antrag von der / dem Personalratsvorsitzenden und ggf. einem weiteren Personalratsmitglied (§ 30 Abs. 2 HPVG) unter-

zeichnet sein muss.

Hinweis

Eine Personalratsinitiative bedarf immer eines ordnungsgemäßen Beschlusses des Gremiums – Beschlussfähigkeit (§ 34 Abs. 2 HPVG) bei entsprechender Beschlussmehrheit (§ 34 Abs. 1 HPVG) – in einer Personalratssitzung, zu der rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen wurde (§ 31 Abs. 2 HPVG).

Weiterhin ist der Initiativantrag vom Personalrat zu **begründen**. Dabei hat der Personalrat seine Initiativmaßnahme genau zu beschreiben und seine Beweggründe für die Initiative mitzuteilen. Die Dienststellenleitung muss erkennen, was der Personalrat initiiert und warum.

Praxistipp:

Initiativanträge nach § 69 Abs. 3 HPVG sollten als solche, etwa bereits im Betreff, bezeichnet werden.

Erörterung und Fristbeginn

Der schriftliche und begründete Initiativantrag ist zwischen Dienststellenleitung und Personalrat nach § 60 Abs. 4 HPVG – zwingend – zu erörtern. In diesem mündlichen **Meinungs- und Gedankenaustausch** haben beide Seiten mit dem ernststen Willen zur Einigung

zu verhandeln. Die Dienststellenleitung ist dabei gehalten, sich mit dem Personalrat um eine Einigung in der von diesem initiierten Angelegenheit zu bemühen.

Nach Abschluss der Erörterung beginnt der **Lauf der 4-Wochenfrist** für die Entscheidung der Dienststellenleitung und deren schriftliche Mitteilung an den Personalrat. Die Dienststellenleitung hat die Möglichkeit, diese Entscheidungsfrist einmalig um weitere vier Wochen zu verlängern, wenn sie aus zureichendem Grund die 4-Wochenfrist nicht einhalten kann (§ 69 Abs. 3 Satz 4 HPVG). An diesen Grund sind keine allzu hohen Anforderungen zu stellen. Denkbar ist etwa die Verzögerung interner Abstimmungsprozesse wegen Urlaub oder Krankheit. Dem Personalrat ist dann jedenfalls ein Zwischenbescheid zu erteilen.

Billigungsfiktion

Verweigert die Dienststellenleitung nicht innerhalb der 4-Wochenfrist (bzw. 8-Wochenfrist) die Zustimmung schriftlich, gilt die Maßnahme als gebillt, soweit die Dienststellenleitung eine alleinige Entscheidungsbefugnis über die vom Personalrat initiierte Angelegenheit besitzt. Das ist immer dann der Fall – wenn im umgekehrten Fall der Mitbestimmung – die Dienststellenleitung entscheidet.

Anrufen der Einigungsstelle

Der Personalrat kann bei Mitbestimmungsinitiativen verlangen, dass sich die Dienststellenleitung mit dem Gegenstand eines zulässigen Initiativantrags sachlich befasst und seine Entscheidung dem Personalrat mitteilt. Eine Verpflichtung, dem Antrag zu entsprechen,

besteht allerdings nicht.

Lehnt die Dienststellenleitung den Antrag des Personalrats ab, kann der Personalrat nach § 70 Abs. 5 HPVG innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Ablehnung die Einigungsstelle anrufen. Der Dienststellenleitung ist dabei mitzuteilen, dass über den Initiativantrag nunmehr die Einigungsstelle entscheiden soll. Nach § 71 Abs. 4 HPVG spricht die Einigungsstelle entweder – in den Fällen des § 74 Abs. 1 Nr. 2, 3, 8, 9 und 17 und in den Fällen des § 77 HPVG – lediglich eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde aus oder entscheidet – in den anderen Mitbestimmungsfällen – verbindlich.

Der Personalrat kann die Einigungsstelle auch in den Fällen anrufen, in denen die Dienststellenleitung die Frist zur schriftlichen Zustimmungsverweigerung **versäumt** und die Maßnahme wegen fehlender Entscheidungskompetenz der Dienststellenleitung nicht gemäß § 69 Abs. 3 Satz 5 HPVG als gebilligt gilt.

Initiativen zum Abschluss von Dienstvereinbarungen

Da sich das Initiativrecht auf Mitbestimmungstatbestände bezieht, kann der Personalrat grundsätzlich im Wege des Initiativrechts auch den **Abschluss einer Dienstvereinbarung** beantragen (§ 113 Abs. 2 HPVG). Stimmt die Dienststellenleitung der vom Personalrat initiierten Dienstvereinbarung nicht zu, entscheidet die **Einigungsstelle**. Die Einigungsstelle ist dabei befugt, die fehlende Zustimmung der Dienststellenleitung zur vom Personalrat vorgeschlagenen Dienstvereinbarung zu ersetzen (*vgl. BVerwG vom 17.12.2003, PersR 2004, 106*). Das gilt allerdings nur für die Mitbestimmungsfälle, in denen die Einigungsstelle nach § 71 Abs. 4 HPVG verbindlich entscheidet. Dieses Letztentscheidungsrecht greift bei den Mitbestimmungstatbeständen nach § 74 Abs. 1 Nr. 1, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15 und 16 HPVG.

Hinweis

Eine initiierte Dienstvereinbarung kommt allerdings nicht durch die **Billigungsfiktion** nach § 69 Abs. 3 Satz 5 HPVG zustande, falls die Dienststellenleitung nicht rechtzeitig antwortet. Das ist mit dem Vertragscharakter der Dienstvereinbarung nach § 113 Abs. 3 HPVG nicht vereinbar.

Initiativrecht des Gesamtpersonalrats

Auch der Gesamtpersonalrat ist befugt, nach § 69 Abs. 3 HPVG Initiativen zu starten. Zusätzlich zu den dortigen Voraussetzungen muss eine solche Initiative gemäß §§ 83 Abs. 4 i.V.m. 83 Abs. 2 HPVG dann allerdings die Beschäftigten mehrerer Dienststellen betreffen.

Beispiele für Initiativen in Mitbestimmungsangelegenheiten

- Antrag auf Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Einführung und Ausgestaltung der leistungsorientierten Vergütung nach § 18 TVöD (wegen Mitbestimmung bei Fragen der Lohngestaltung innerhalb der einzelnen Dienststelle gemäß § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG)
- Antrag auf Einführung von gleitender Arbeitszeit (wegen Mitbestimmung beim Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nach § 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG)
- Antrag auf Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Grundsätze des Verfahrens bei Stellenausschreibungen (wegen Mitbestimmung nach § 77 Abs. 2 Nr. 2 HPVG)
- Antrag auf Anbringung von Sonnenschutzeinrichtungen an den Fenstern der Büroräume (wegen Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze nach § 74 Abs. 1 Nr. 16 HPVG)
- Antrag auf Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach Maßgabe einer durchgeführten Gefährdungsbeurteilung (wegen Mitbestimmung nach § 74 Abs. 1 Nr. 6 HPVG)
- Der Antrag auf Reduzierung des Umfangs der zu erledigenden Arbeiten, etwa Bearbeitung von künftig 100 Fällen statt bisher 200 Fällen, um die Gesundheit der betroffenen Beschäftigten zu schützen, lässt sich nicht auf § 74 Abs. 1 Nr. 6 HPVG stützen. Initiiert der Personalrat Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, müssen diese **unmittelbar** dem Gesundheitsschutz dienen. Ob es sich um eine Maßnahme „zur“ Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen nach § 74 Abs. 1 Nr. 6 HPVG handelt, beurteilt sich nach einer **objektiv-finalen Betrachtungsweise** (*BVerwG vom 13.9.2012, PersR 2012, 502*). Die Motive des Personalrats für seine Initiative sind nicht maßgebend.

Initiativrecht in Mitwirkungsangelegenheiten

Bei Initiativen des Personalrats in Mitwirkungsangelegenheiten entscheidet bei Ablehnung durch die Dienststellenleitung die oberste Dienstbehörde endgültig. Das Initiativrecht in Mitwirkungsangelegenheiten ist in § 72 Abs. 4 HPVG näher geregelt. Danach muss die beantragte Maßnahme der Mit-

wirkung des Personalrates unterliegen. In Betracht kommen hierbei die folgenden Mitwirkungstatbestände:

- § 63 Abs. 1 HPVG (Verwaltungsanordnungen für die innerdienstlichen sozialen und personellen Angelegenheiten der Beschäftigten);

- § 81 Abs. 1 HPVG (u.a. Einführung neuer Steuerungsverfahren, Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs);
- § 81 Abs. 2 HPVG (u.a. Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung).

Eher nicht in Betracht kommen Anträge, die sich auf **individuelle Maßnahmen** beziehen, etwa Versagung der Nebentätigkeitsgenehmigung (§ 78 Abs. 1 Nr. 1 HPVG) oder Geltendmachung von Ersatzansprüchen (§ 75 Abs. 2 HPVG).

Zu beachtende Formvorschriften

Initiativen in Mitwirkungsangelegenheiten hat der Personalrat der Dienststellenleitung – zwingend – **schriftlich** vorzulegen (§ 72 Abs. 4 Satz 1 HPVG). Das Schriftlichkeitsgebot ist erfüllt, wenn das Schreiben, das den Antrag enthält, von der / vom Personalratsvorsitzenden unterschrieben wird. Eine **Begründung** des Antrags ist nicht ausdrücklich vorgesehen. Eine ausführliche Darstellung der Argumente ist ratsam und sinnvoll, um die Dienststellenleitung von der Initiative des Personalrats zu überzeugen. Eine **Erörterung** des Antrags ist nicht vorgeschrieben. Der Personalrat kann die Erörterung im Rahmen der gemeinschaftlichen Besprechung nach § 60 Abs. 4 HPVG („Monatsgespräch“) verlangen. In diesem Gespräch haben beide Seiten mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln. Die Dienststellenleitung hat sich um eine Einigung mit dem Personalrat zu bemühen.

Hinweis

Eine Personalratsinitiative in Mitwirkungsangelegenheiten erfordert immer einen ordnungsgemäßen Beschluss des Personalrats in einer Sitzung, zu der rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen wurde (§ 31 Abs. 2 HPVG) sowie die Beschlussfähigkeit (§ 34 Abs. 2 HPVG) und entsprechende Beschlussmehrheit (§ 34 Abs. 1 HPVG).

Entscheidung der Dienststelle

Die Dienststellenleitung ist nicht verpflichtet dem Begehren des Personalrats nachzukommen, sondern lediglich, dem Personalrat innerhalb einer angemessenen Frist eine Entscheidung **schriftlich** mitzuteilen. Als angemessen dürfte eine Frist von maximal acht Wochen anzusehen sein (vgl. § 69 Abs. 3 HPVG). Eine Billigungsfiktion wegen Fristversäumnis sieht das Gesetz

an dieser Stelle jedoch nicht vor. Eine Ablehnung des Personalratsantrags ist von der Dienststellenleitung zudem zu **begründen** (§ 72 Abs. 4 Satz 2 HPVG).

Entscheidung der obersten Dienstbehörde

Wird der Antrag des Personalrats in Mitwirkungsangelegenheiten abgelehnt, kann der Personalrat gemäß § 72 Abs. 6 HPVG innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Ablehnung die Entschei-

dung der obersten Dienstbehörde beantragen. Diese entscheidet **endgültig**.

Hinweis

Der Personalrat sollte seinen Antrag ausführlich gegenüber der obersten Dienstbehörde begründen und darlegen, aus welchen Gründen die Ablehnungsgründe der Dienststellenleitung nicht greifen.

Beispiele für Initiativen in Mitwirkungsangelegenheiten

- Antrag zur Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs (§ 81 Abs. 1 HPVG)
- Antrag auf Festlegung von Grundsätzen zur Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung (§ 81 Abs. 2 HPVG). Die Bewertung einzelner Arbeitsplätze und Dienstposten ist nach jüngster Rechtsprechung des HessVGh (vom 6.11.2012 – 22 A 2202/11.PV) nicht mitwirkungspflichtig, sondern nur die Aufstellung und Änderung von allgemeinen Bewertungsgrundsätzen.

Allgemeines Antragsrecht

Nach § 62 Abs. 1 Nr. 1 HPVG kann der Personalrat Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, beantragen. Ein solcher Antrag ist bereits dann zulässig, wenn er nur den Interessen der Beschäftigten dient. Das allgemeine Antragsrecht wird inhaltlich noch konkretisiert in § 62 Abs. 1 Nr. 5 HPVG, wonach Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter beantragt werden können bzw. in § 62 Abs. 1 Nr. 6 HPVG, wonach Maßnahmen, die der Gleichstellung und Förderung von Frauen dienen, beantragt werden können.

Eine bestimmte Form ist nicht

Beispiele für allgemeine Anträge

- Antrag auf Erhöhung der Arbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigten
- Antrag auf Umsetzung einer Beschäftigten
- Antrag auf Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze
- Antrag auf baldige Besetzung einer vakanten Stelle
- Antrag auf Rücknahme einer Abmahnung, die ein Beschäftigter erhalten hat
- Antrag auf Übernahme von Auszubildenden
- Antrag auf Höhergruppierung einer Beschäftigten
- Antrag auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

vorgeschrieben. Ein Antrag kann deshalb **auch** mündlich, etwa in der gemeinschaftlichen Besprechung mit der Dienststellenleitung

nach § 60 Abs. 4 HPVG („Monatsgespräch“), gestellt werden.

Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, das beantragte Begehren des Personalrates mit diesem eingehend zu erörtern (§ 62 Abs. 1 S. 2 HPVG). Dabei ist mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln (§ 60 Abs. 4 HPVG). Die Dienststellenleitung muss sich dabei mit dem Personalrat um eine Einigung bemühen. Sie entscheidet nach **pflichtgemäßem Ermessen**. Seine Antwort hat er dem Personalrat in angemessener Frist mitzuteilen. Mit Blick auf die Fristvorgaben in § 69 Abs. 3 HPVG ist eine

Frist von maximal acht Wochen als angemessen anzusehen.

Sollte der Antrag von der Dienststellenleitung abgelehnt werden, ist das **endgültig**. Der Weg sowohl zur Einigungsstelle als auch zur obersten Dienstbehörde ist hier nicht vorgegeben.

Praxistipp:

Sollte der Personalrat mal wieder etwas wollen oder sollen, ist ihm folgende – aktive – Vorgehensweise zu empfehlen:

1. Welche Maßnahme ist (konkret) angedacht?
2. Unterliegt diese Maßnahme der Mitbestimmung (oder Mitwirkung)?
3. Wenn nein, bleibt nur das allgemeine Antragsrecht.
4. Wenn ja, kann das verfahrensmäßig ausgestaltete Initiativrecht – entweder in Mitbestimmungs- oder in Mitwirkungsangelegenheiten – ergriffen werden.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

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