

Abschluss von Dienstvereinbarungen

Personalrat – neu gewählt

Mit Dienstvereinbarungen können Dienststelle und Personalrat generelle Regelungen für die Beschäftigten schaffen. Wann diese zulässig sind, wie sie zustandekommen und wirken und was unbedingt zu beachten ist, wird hier näher dargestellt.

Zweck und Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen

Die Dienstvereinbarung ist das zentrale Instrument des Personalrats zur Gestaltung der betrieblichen Belange aller Beschäftigten. Sie ist ein Akt dienststelleninterner **Rechtssetzung** (BVerwG v. 7.4.2008 – 6 PB 1.08 – PersR 2008, 450). In ihr werden Rechte und Pflichten der Dienststelle und der Beschäftigten festgelegt. Die Autonomie zum Abschluss von Dienstvereinbarungen ist beschränkt. Nach § 113 Abs. 2 HPVG sind Dienstvereinbarungen nur zulässig, soweit sie das HPVG ausdrücklich zulässt. Erlaubt sind Dienstvereinbarungen daher nur in den in § 74 Abs. 1 und § 77 Abs. 2 HPVG geregelten Angelegenheiten. Bei diesen Mitbestimmungstatbeständen hat der Personalrat – ausweislich des Wortlautes – ggf. durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen. Werden Dienstvereinbarungen in anderen Angelegenheiten abgeschlossen, so sind diese unwirksam. Auf solche unwirksamen Dienstvereinbarungen können sich die Beschäftigten nicht berufen. Für die konkrete Regelung in einer Dienstvereinbarung hängt deren Wirksamkeit davon ab, dass sie sich einem Mitbestimmungstatbestand nach §§ 74 Abs. 1, 77 Abs. 2 HPVG zuordnen lassen.

Freiwillige Dienstvereinbarungen können im Geltungsbereich des HPVG nicht wirksam geschlossen werden.

Umdeutung einer unwirksamen Dienstvereinbarung

Eine unwirksame Dienstvereinbarung kann entsprechend § 140

Beispiele

- Fragen der Unterrichtung des Personalrats durch die Dienststelle – die nicht der Mitbestimmung unterliegen – können nicht wirksam in einer Dienstvereinbarung geregelt werden (VG Frankfurt am Main v. 31.5.2010 – 23 K 500/10. F.PV).
- Dienstvereinbarung über die Dauer einzelner Bestandteile der Arbeitszeit, etwa die Festlegung der Umkleidezeit(en), sind wegen fehlender Mitbestimmung dieses Aspektes, unzulässig (BAG v. 19.9.2012 – 5 AZR 678/11)

BGB in eine vertragliche Einheitsregelung, etwa Gesamtzusage, umgedeutet werden. Eine solche Umdeutung kommt allerdings nur in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Dienstvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, die in der Dienstvereinbarung geregelte Leistung zu gewähren (vgl. BAG v. 19.6.2012 – 1 AZR 137/11).

Dienstvereinbarungen zielen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten darauf, die Beteiligung des Personalrates in einer Vielzahl von Einzelfällen mit gleichem sachlichem Gegenstand zu erübrigen. Der Abschluss von Dienstvereinbarungen stellt sich

insoweit als eine „**vorweggenommene Mitbestimmung**“ dar (BVerwG v. 30.3.2009 – 6 PB 29.08). Für alle gegenwärtigen und künftig davon abgedeckten Fälle ist das Mitbestimmungsrecht damit abgegolten. Die Dienstvereinbarung ist so – neben Zustimmung und Zustimmungsverweigerung – als Modalität der Ausübung der Mitbestimmungsrechte anzusehen.

Regelungsabreden

Dienststelle und Personalrat können auch Vereinbarungen treffen, die nicht den Charakter einer Dienstvereinbarung haben. Solchen Regelungsabreden fehlt die – unmittelbare und zwingende – Normwirkung. Sie binden nur die Dienststelle und den Personalrat. Regelmäßig zielen solche Abreden auf organisatorische Fragen, etwa Absprachen über Kosten- und Sachaufwand des Personalrats, oder auf Verfahrensfragen, etwa die Erörterung von Beteiligungsmaßnahmen. Der Abschluss von Regelungsabreden ist an keine Form gebunden. Dennoch empfiehlt es sich aus Beweisgründen, solche Abreden schriftlich abzufassen. Der Personalrat



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 (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**

Alle Ausgaben können nach Erscheinen beim Fachbereich Gemeinden von ver.di Hessen bezogen werden.

Personalrat – neu gewählt 8

Inhalt

Zweck und Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen	S. 1
Zustandekommen von Dienstvereinbarungen	S. 2
Wirkung und Ende von Dienstvereinbarungen	S. 3
Eckpunkte von Dienstvereinbarungen	S. 4

muss einer angedachten Regelungsabrede selbstverständlich in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung zustimmen.

Tarifvorrang

§ 113 Abs. 2 S. 2 HPVG sieht vor, dass Dienstvereinbarungen über **Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen**, die **üblicherweise** durch Tarifvertrag geregelt werden, nicht zulässig sind. Auch Regelungen in bestehenden Tarifverträgen schließen den Abschluss von Dienstvereinbarungen aus. Mit diesem Tarifvorrang wird die Regelungskompetenz der Dienststellenparteien im Hinblick auf Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen zugunsten der **Tarifautonomie der Koalitionen** eingeschränkt. Unter Arbeitsentgelt sind alle Leistungen zu verstehen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern im Rahmen des Arbeitsvertrages schuldet. Sonstige Arbeitsbedingungen sind alle Regelungen, die nach § 1 Abs. 1 und 4 Abs. 1 TVG als Rechtsnorm eines Tarifvertrages den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, regeln.

Öffnungsklauseln

Die Sperrwirkung einer tariflichen Regelung gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt (§ 113 Abs. 2 S. 3 HPVG). Hier muss der Tarifvertrag in klaren und eindeutigen Bestimmungen ergänzende Dienstvereinbarungen gestatten.

Hinweis

Der TVöD sieht für wichtige arbeitsrechtliche Bereiche die Regelung durch Dienstvereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalrat vor. Das gilt etwa für die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 Abs. 6 TVöD-VKA, die Einrichtung von Arbeitszeitkorridoren, Rahmenarbeitszeiten und Arbeitszeitkonten nach § 6 Abs. 6 und 7, § 10 TVöD. Diese tariflichen Öffnungsklauseln haben die Bedeutung von Dienstvereinbarungen in der Praxis erhöht.

Gesetzes- und Tarifvorbehalt

Neben dem genannten Tarifvorrang ist beim Abschluss von Dienstvereinbarungen noch der Gesetzes- und Tarifvorbehalt nach § 74 Abs. 1, § 77 Abs. 2 HPVG (jeweils Eingangssatz) zu berücksichtigen. Danach steht die Mit-

bestimmung und damit auch die Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen unter dem **Vorbehalt** einer gesetzlicher oder tariflicher Nicht-Regelungen. Ist eine Angelegenheit bereits **abschließend** gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt, kann eine Dienstvereinbarung nicht mehr wirksam abgeschlossen werden. Für diese Angelegenheit

gilt schließlich die gesetzliche bzw. die tarifvertragliche Regelung. Wird über einen Gegenstand, der in einer Dienstvereinbarung geregelt ist, nachträglich eine gesetzliche oder tarifliche Regelung erlassen, entfällt mit deren Wirksamwerden die Dienstvereinbarung.

Durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend vom HPVG geregelt werden (§ 113 Abs. 1 HPVG). Damit können etwa die Beteiligungsrechte des Personalrats weder verbessert, noch verschlechtert werden.

Hinweis

Dienstvereinbarungen haben sich an **gesetzlichen Vorgaben** zu orientieren, etwa arbeitszeitrechtliche Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (Höchstarbeitszeit, Ruhepausen) oder Benachteiligungsverbote, z.B. nach dem AGG. Verfolgt eine Dienstvereinbarung das Ziel, Arbeitnehmer vor möglicherweise altersbedingt steigenden Belastungen zu schützen, stellt dies ein legitimes sozialpolitisches Ziel gemäß § 10 AGG dar (BAG v. 13.10.2009 – 9 AZR 722/08). Ein Verstoß gegen zwingende gesetzliche Regelung macht die Dienstvereinbarung nichtig.

Zustandekommen von Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen werden gemäß § 113 Abs. 3 HPVG von der **Dienststelle und dem Personalrat** beschlossen. Gewerkschaften können keine Dienstvereinbarung abschließen. Dienstvereinbarungen sind öffentlich-rechtliche Verträge zwischen Dienststelle und Personalrat, für deren rechtswirksamen Abschluss Personalrat und Dienststellenleitung übereinstimmende Willenserklärungen austauschen müssen („Ja, wir wollen.“). Die Übereinkunft muss dabei in allen zu regelnden Punkten bestehen und wird regelmäßig durch Unterschrift der Textfassung der Dienstvereinbarung dokumentiert.

Bloßes Schweigen auf das Angebot, eine Dienstvereinbarung abzuschließen, reicht hingegen nicht aus. Deshalb kann die Zustimmung des Personalrats zu einer Dienstvereinbarung durch Versäumnis der Zustimmungsfrist im Wege der Billigungsfiktion nach § 69 Abs. 2

S. 4 HPVG nicht ersetzt werden.

Für die Zustimmung des Personalrats zu einer Dienstvereinbarung bedarf es der **Willensbildung in einer Personalrats-sitzung**, zu der rechtzeitig und unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden ist (§ 31 Abs. 2 HPVG). Der Personalrat muss bei der Abstimmung beschlussfähig sein und mit der Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder beschließen (§ 34 Abs. 1 und 2 HPVG).

Beschluss der Einigungsstelle

Kommt es zwischen dem Personalrat und der Dienststellenleitung in Mitbestimmungsangelegenheiten nicht zu einer Einigung, kann nach Durchführung des Stufenverfahrens die Einigungsstelle angerufen werden (§ 70 Abs. 5 HPVG). Die Entscheidung der Einigungsstelle kommt auch dann in Betracht, wenn sich Dienststelle und Personalrat nicht auf den Inhalt einer Dienst-

vereinbarung verständigen können. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die fehlende Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat, wenn diese im konkreten Fall verbindlich entscheidet. Der Spruch entfaltet dann die **Wirkung einer Dienstvereinbarung** (BVerwG v. 17.12.2003 – 6 P 7.03 – PersR 2004, 106). Spricht sie hingegen bloß eine Empfehlung nach § 71 Abs. 4 HPVG aus, kommt eine Dienstvereinbarung nicht zustande.

Hinweis

Der Abschluss einer Dienstvereinbarung kann sowohl von der Dienststellenleitung als auch vom Personalrat initiiert werden. Möchte die Dienststellenleitung eine Regelung durch Dienstvereinbarung erreichen, so hat sie dies gemäß § 69 Abs. 2 HPVG dem Personalrat vorzuschlagen. Will hingegen der Personalrat eine Dienstvereinbarung anregen, muss er, gestützt auf sein **Initiativrecht** nach § 69 Abs. 3 HPVG, eine solche Vereinbarung einfordern. Einigen sich beide Dienststellenparteien auf die Regelung in einer Dienstvereinbarung, kann diese abgeschlossen werden.

Schriftform

Dienstvereinbarungen sind nach § 113 Abs. 3 HPVG schriftlich niederzulegen und von beiden Seiten zu unterzeichnen. Die Unterzeichnung erfolgt einerseits durch die Dienststellenleitung und andererseits durch die / den Vorsitzenden des Personalrats. Gemäß § 126 Abs. 2 S. 1 BGB hat das **auf derselben Urkunde** (Ausfertigung) zu gesche-

hen. Der Austausch wechselseitig unterschriebener Ausfertigungen reicht nicht aus. Besteht die Dienstvereinbarung aus mehreren Seiten oder Teilen (Anlagen), muss die Einheitlichkeit der „Urkunde“ durch Zusammenheften hergestellt werden. Soweit die Dienstvereinbarung auf einem Spruch der Einigungsstelle beruht, ist dieser schriftlich abzufassen und vom Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterschreiben. Eine Dienstvereinbarung ist unwirksam,

wenn die Schriftform nicht eingehalten wurde (§ 125 S. 1 BGB).

Bekanntmachung

Dienstvereinbarungen sind gemäß § 113 Abs. 3 HPVG in geeigneter Weise bekannt zu machen. Die Form der Bekanntmachung muss gewährleisten, dass die betroffenen Beschäftigten sich ohne besondere Umstände mit dem Inhalt der jeweiligen Dienstvereinbarung vertraut machen

können. Dabei sind die Gepflogenheiten der jeweiligen Dienststelle maßgebend. In Betracht kommt etwa der Aushang, die Übersendung von Kopien oder die Einstellung ins Intranet. Die Bekanntmachung obliegt der Dienststellenleitung. Daneben ist es dem Personalrat unbenommen, die Beschäftigten über den Abschluss einer Dienstvereinbarung, deren Inhalt und Folgen zu informieren. Die Pflicht zur Bekanntmachung ist le-

diglich eine **Ordnungsvorschrift**. Deren Verletzung berührt nicht die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung.

Werden den Beschäftigten durch eine Dienstvereinbarung allerdings Pflichten auferlegt, können sie sich auf Unkenntnis berufen, solange die Bekanntmachung noch nicht ordnungsgemäß erfolgte. Die arbeits- bzw. dienstrechtliche Sanktionierung solcher in Unkenntnis erfolgter Pflichtverletzungen ist dann unzulässig.

Wirkung und Ende von Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen treten mit Unterzeichnung in Kraft, soweit Dienststellenleitung und Personalrat nicht einen anderen Zeitpunkt festgelegt haben. Die in ihr enthaltenen Rechtsnormen gelten für die Dienststelle und deren Beschäftigte unmittelbar und zwingend, d.h. alle gegenwärtig oder künftig in der Dienststelle Beschäftigten müssen von der Dienststellenleitung hiernach behandelt werden. Es handelt sich um einen **kollektivrechtlichen Akt dienststelleninterner Rechtsetzung**.

Die **unmittelbare Wirkung** besteht darin, dass die normativen Regelungen der Dienstvereinbarung wie ein Gesetz von außen auf die Arbeits- und Dienstverhältnisse der Beschäftigten der Dienststelle einwirken, ohne Inhalt der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse zu werden. Aus der **zwingenden Wirkung** ergibt sich, dass von den vereinbarten Regelungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten abgewichen werden kann. Günstigere Einzelabreden sind hingegen zulässig (**Günstigkeitsprinzip**). Ein Verzicht von Beschäftigten auf Ansprüche aus Dienstvereinbarungen ist nur möglich, wenn der vereinbarungsschließende Personalrat dem zustimmt.

Überwachung der Dienstvereinbarungen

Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, wirksam zustande gekommene Dienstvereinbarungen so durchzuführen, wie sie abgeschlossen worden sind. Personalräte haben hingegen nach § 62

Abs. 1 Nr. 2 HPVG die Aufgabe, **darüber zu wachen**, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Dienstvereinbarungen durchgeführt werden. Insofern kann der Personalrat von der Dienststellenleitung verlangen, dass Maßnahmen unterbleiben, die einer Dienstvereinbarung widersprechen. Die korrekte Anwendung der Dienstvereinbarung im Einzelfall kann der Personalrat allerdings nicht im verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahren einfordern. Vielmehr sind die betroffenen Beschäftigten aufgerufen, ihre Ansprüche aus einer Dienstvereinbarung vor dem Arbeitsgericht bzw. Verwaltungsgericht geltend zu machen. Der Personalrat kann lediglich das Bestehen oder Nichtbestehen einer Dienstvereinbarung verwaltungsgerichtlich klären lassen. Hierzu zählt auch der Streit über das Bestehen einer Dienstvereinbarung mit einem bestimmten Regelungsinhalt.

Geltungsbereich

Dienstvereinbarungen gelten grundsätzlich für die Dienststelle, für die die Dienststellenleitung und der Personalrat zuständig sind. Erfasst werden regelmäßig alle Beschäftigten der Dienststelle. Auch für später eingestellte Beschäftigte gelten die – früher abgeschlossenen – Dienstvereinbarungen. Die Dienstvereinbarung kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Die Festlegung des räumlichen, persönlichen und zeitlichen Geltungsbereiches von Dienstvereinbarungen obliegt der Dienststelle und dem Personalrat. So kann

bei Bedarf von den genannten Grundsätzen abgewichen werden.

Gesamtdienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen können nicht nur auf der Ebene der einzelnen Dienststellen, sondern auch auf der Ebene der Gesamtdienststelle abgeschlossen werden. Der Abschluss solcher Gesamtdienstvereinbarungen setzt allerdings die entsprechenden Beteiligungsbefugnisse des Gesamtpersonalrates voraus (vgl. § 83 Abs. 4 HPVG). Nach § 113 Abs. 4 HPVG gehen Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor. Dieser Vorrang betrifft das Verhältnis von örtlichen Dienstvereinbarungen zu Gesamtdienstvereinbarungen. Diese Vorrangregelung greift jedoch nur dann, wenn die betreffenden Dienstvereinbarungen bzw. Gesamtdienstvereinbarungen den gleichen Gegenstand regeln.

Beendigung

Nach § 113 Abs. 5 HPVG können Dienstvereinbarungen mit einer Frist von drei Monaten gekündigt

werden, soweit nichts anderes vereinbart ist. Als andere Vereinbarung kommt dabei etwa in Betracht

- der Ausschluss der ordentlichen Kündigung
- eine andere Kündigungsfrist, z.B. sechs Monate
- die Festlegung eines Kündigungsstermins, z.B. Ende des Kalenderjahres
- die früheste Kündigungsmöglichkeit, z.B. frühestens zum Ende des Jahres 2014

Will der Personalrat eine Dienstvereinbarung kündigen, hat er hierzu einen ordnungsgemäßen Beschluss zu fassen.

Eine **fristlose Kündigung** aus wichtigem Grund ist nur zulässig, wenn Gründe vorliegen, die unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen der Betroffenen ein Festhalten an der Dienstvereinbarung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar erscheinen lassen.

Wird die Dienstvereinbarung nur befristet für eine **bestimmte Zeitdauer** abgeschlossen, endet sie mit Ablauf dieser Zeit. Eine solche Befristung kommt etwa bei der probeweisen Einführung

Hinweis

§ 113 Abs. 4 HPVG schließt nicht aus, dass in Dienstvereinbarungen für einen größeren Bereich Öffnungsklauseln für ergänzende oder konkretisierende Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vorgesehen werden, etwa Regelungen „vor Ort“. Solche für einen größeren Bereich als Rahmendienstvereinbarung abgeschlossene Vereinbarungen ermöglichen die dienststellenbezogene Konkretisierung vorgegebener Rahmenregelungen.

veränderter Arbeitszeiten in Betracht. Wird die Dienstvereinbarung hingegen nur zu einem bestimmten Zweck abgeschlossen, so endet sie mit der Erreichung dieses Zwecks. Das gilt etwa bei der Regelung zur Einführung einer einmaligen Samstagsarbeit.

Außer durch Kündigung oder Zeitablauf endet die Dienstvereinbarung noch

- durch Ersetzung durch eine neue Dienstvereinbarung
- durch einvernehmliche, schriftliche Aufhebung zwischen den Dienstvereinbarungsparteien
- durch Abschluss einer vorrangigen Dienstvereinbarung
- durch Auflösung der Dienststelle
- durch Abschluss eines vorrangigen Gesetzes
- durch Abschluss eines vorrangigen Tarifvertrages

Dienstvereinbarungen enden hingegen nicht, wenn die Dienststellenleitung wechselt oder der Personalrat neu gewählt wird.

Nachwirkung

Gemäß § 113 Abs. 5 S. 2 HPVG gelten nach Kündigung oder Ablauf die Regelungen einer Dienstvereinbarung nur weiter, **wenn und soweit dies ausdrücklich** vereinbart worden ist. Ist eine Nachwirkung gewollt muss also geregelt werden, ob die Dienstvereinbarung nachwirkt („wenn“) und wie sie nachwirkt („soweit“). Im letzten Fall ist denkbar, dass die Rechtsnormen der gekündigten Dienstvereinbarung so lange weitergelten, bis sie durch neue Regelungen oder für eine be-

Hinweis

Endet die Dienstvereinbarung, dann lebt die Mitbestimmung nach §§ 74 Abs. 1, § 77 Abs. 2 HPVG in jedem Einzelfall wieder auf. Will die Dienststelle dann solche mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen durchführen, bedarf es der vorherigen Zustimmung des Personalrats (§ 69 Abs. 1 HPVG).

stimmte Zeit, etwa sechs Monate, nachwirken.

Salvatorische Klausel

Enthält eine Dienstvereinbarung zulässige und unzulässige (= unwirksame) Bestimmungen, ist nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB die gesamte Dienstvereinbarung unwirksam, wenn nicht der verbleibende Teil noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellt. Wegen der begrenzten Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen empfiehlt sich die Aufnahme einer Salvatorischen Klausel – vom lateinischen salvatorius „bewahrend“ oder „erhaltend“ –, um die unliebsame Folge der Gesamtwoirksamkeit der Dienstvereinbarung zu verhindern.

Hinzuziehen von Sachverständigen

Der Personalrat kann **Sachverständige**, die zu einem bestimmten Thema ein besonderes Fachwissen haben und dieses an den

Formulierungsbeispiel

„Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtswirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.“

Personalrat weitergeben, hinzuziehen. Das gilt auch zur Beratung über den Abschluss einer Dienstvereinbarung. Die Dienststelle hat die Kosten zu tragen, die hierdurch entstehen, wenn die Hinzuziehung zur Durchführung der Personalratsaufgaben **erforderlich ist** (§ 42 Abs. 1 HPVG). Dabei muss die **entgeltliche Beratung** geboten sein: Die Möglichkeiten der kostenfreien Erkundigung sind ausgeschöpft und es ist kein befriedigendes Ergebnis erreicht. Wegen der Kostentragung sollte vorab die Zustimmung der Dienststellenleitung für die Hinzuziehung von Sachverständigen eingeholt werden.

Eckpunkte von Dienstvereinbarungen

Bei der Erstellung von Dienstvereinbarungen sollte sich der Personalrat zunächst an Eckpunkten, die in Dienstvereinbarungen unbedingt aufgeführt werden sollten, orientieren. Hierbei handelt es sich um

- Überschrift / Titel der Dienstvereinbarung
- Präambel, aus der sich Anlass, Motiv und Ziel für den Abschluss der Dienstvereinbarung ergibt
- Geltungsbereich der Dienstvereinbarung
- Definitionen der in der Dienstvereinbarung verwandten Begriffe
- Regelung zur Beilegung von Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Dienstvereinbarung, etwa Schiedsstelle
- Bekanntmachung der Dienstvereinbarung
- Salvatorische Klausel
- Inkrafttreten der Dienstvereinbarung
- Regelungen zur Kündigung der Dienstvereinbarung
- Regelungen zur Nachwirkung der Dienstvereinbarung.

Daneben sind selbstverständlich die **inhaltlichen Fragen der Dienstvereinbarung**, zu deren Regelung sie abgeschlossen werden soll, zu formulieren. Dabei ist darauf zu achten, dass vor allem die betroffenen Beschäftigten die Regelungen der Dienstvereinbarung verstehen. Deshalb ist klar, präzise und verständlich zu formulieren. Auch wenn Dienstvereinbarungen im Wege der Verhandlungen als Kompromisse zustande kommen, sollte auf „Erklärungen“ der jeweiligen Regelungen verzichtet werden. Die Regelungen sollen sich an den möglichen Regelungstypen orientieren:

Praxistipps

Steht die Verhandlung von Dienstvereinbarungen an, sollte der Personalrat klären, ob die angedachte Dienstvereinbarung zulässig und ob sie ggf. durchsetzbar ist. Der Personalrat sollte das angestrebte Ziel und den Zweck klären: Was soll erreicht werden und warum? Es empfiehlt sich vorab eine Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes, u.a. durch Gespräche mit betroffenen Beschäftigten, ggf. durch Umfragen.

- **Gebote**, die durch Begriffe wie „hat“, „ist“ oder „muss“ gekennzeichnet sind.
- **Verbote**, die durch Begriffe wie „darf nicht“ oder „ist verboten“ gekennzeichnet sind.
- **Erlaubnisse**, die durch Begriffe wie „darf“, „ist berechtigt“, „kann“ charakterisiert sind.
- **Rechte oder Ansprüche**, die durch Begriffe wie „hat Anspruch“, „bekommt“ oder „erhält“ gekennzeichnet sind.



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, Oberthausen