



Veranstaltungsdokumentation

Veranstaltung 2 der Veranstaltungsreihe „Alles im Blick“ für neu gewählte Personalräte:

Die Mitbestimmung bei organisatorischen und personellen Angelegenheiten

Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten nach dem BremPersVG

In großem Maße bestimmt die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten die tägliche Arbeit des Personalratsgremiums.

Im folgenden soll ein Überblick über die einzelnen Mitbestimmungstatbestände gegeben werden.

Was sind personelle Maßnahmen im Sinne von § 65 BremPersVG?

Es handelt sich dabei um Maßnahmen, die sich auf das einzelne Beschäftigungsverhältnis beziehen und die Rechtsstellung des Beschäftigten in innerdienstlichen Angelegenheiten berührt. In § 65 Brem PersVG werden Beispiele dieser Maßnahmen aufgeführt. Diese Aufzählung ist jedoch nicht abschließend, d.h. weitere Mitbestimmungstatbestände sind denkbar. Auch wird in Absatz 3 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Allzuständigkeit des Personalrats nach § 52 Abs.1 BremPersVG nicht berührt ist.

Welche Beispiele für die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten werden in § 65 BremPersVG aufgeführt?

- ▶ Einstellung, Anstellung und Beförderung von Beamten sowie die Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf.
- ▶ Einstellung, Höhergruppierung, Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit, Rückgruppierung und Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit und Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitnehmern.
- ▶ Versetzung, Abordnung und Beschäftigung über die Altersgrenze hinaus bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten.

Was umfasst die Mitbestimmung konkret?

- ▶ Bei der Einstellung ist die Auswahl der Person, aber auch die vorbereitenden Maßnahmen wie die Ausschreibung und die Feststellung des Bewerberkreises sowie die Eingruppierung nebst Stufenzuordnung Inhalt des Mitbestimmungsrechts des Personalrats.
- ▶ Nicht der Mitbestimmung unterliegen die Ernennungsurkunde, der Inhalt des Arbeitsvertrages, die zeitliche Befristung und der zeitliche Umfang (Wochenarbeitszeit) des Beschäftigungsverhältnisses. Auch unterliegt nicht der Mitbestimmung, ob ein Beamten- oder Arbeitsverhältnis begründet werden soll.
- ▶ Dagegen ist der Personalrat einzubeziehen bei der Umwandlung eines Beamtenverhältnisses auf Probe in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Auch die erhebliche Aufstockung eines Arbeitsverhältnisses bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (14,75 Stunden wöchentlich sieht die Rechtsprechung als wesentlich an, 5 Stunden wöchentlich dagegen nicht).

- ▶ Bei Höher- und Rückgruppierungen ist es Aufgabe des Personalrates die Wahrung des Eingruppierungsgefüges in der Dienststelle, des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Tarifgefüges sicherzustellen.
- ▶ Kündigungen, auch Probezeitkündigungen und außerordentliche Kündigungen bzw. Änderungskündigungen sind stets mitbestimmungspflichtig. Eine ohne Beteiligung des Personalrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Der Personalrat kann unter allen rechtlichen und sozialen Aspekten prüfen, ob er Einwände gegen die Kündigung erhebt. So kann beispielweise vorgetragen werden, es stehe ein milderes Mittel wie z. B. eine Abmahnung, Versetzung etc. zur Verfügung oder die Sozialauswahl sei nicht korrekt erfolgt.
- ▶ Aufhebungsverträge mit den Beschäftigten sind ebenso wenig Gegenstand der Mitbestimmung wie der zeitliche Ablauf eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses.
- ▶ Versetzungen (dauerhaft) und Abordnungen (vorübergehend), d.h. die Übertragung einer Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle/Behörde (bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) bzw. eines anderen Amtes bei dem selben oder einem anderen Dienstherrn (bei Beamtinnen und Beamten) unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates. Der Personalrat prüft, ob die Voraussetzungen für eine Abordnung bzw. Versetzung vorliegen und ob die Auswahl des oder der zu versetzenden bzw. abzuordnenden Bediensteten ordnungsgemäß vorgenommen wurde.

Gibt es Beispiele für weitere im Gesetz nicht aufgeführte Mitbestimmungstatbestände in personellen Angelegenheiten?

In folgenden Angelegenheiten hat die Rechtsprechung eine Mitbestimmung bejaht bzw. verneint:

Mitbestimmung erforderlich:

- ▶ Gewährung von Zulagen,
- ▶ Übertragung und Entzug von Aufgaben bzw. Umsetzung (Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb derselben Dienststelle),
- ▶ Versagung der Nebentätigkeit,
- ▶ Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit,
- ▶ Gewährung von Sonderurlaub,
- ▶ Anordnung einer ärztlichen Untersuchung,
- ▶ Zeugniserteilung,
- ▶ Personalauswahlrichtlinien,
- ▶ Personaldatenverwaltung,
- ▶ Beurteilungsrichtlinien.

Mitbestimmung nicht erforderlich:

- ▶ Abmahnung

Gibt es weitere gesetzliche Einschränkungen der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten?

- ▶ Gemäß § 65 Abs.2 BremPersVG-entfällt das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der personellen Angelegenheiten der Leitung einer Dienststelle bzw. ihrer ständigen Vertretung, politischer Beamtinnen und Beamter (z. B. Staatsräte, Direktorin oder Direktor der Bremischen Bürgerschaft etc.)

Beteiligung des Personalrates bei der Aufstellung von Haushalts- und Stellenplänen (gilt nicht bei Eigenbetrieben)

Auch bei der Aufstellung des Haushaltes für die Dienststelle sollte der Personalrat sich einbringen. Der Haushalt ist Bestandteil des Gesamthaushaltes für die Freie und Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde) und wird auf der Grundlage des aktuellen Finanzplans durch Haushaltsgesetz festgestellt.

Welche Rechte hat der Personalrat bei der Aufstellung des Haushaltes?

Bei der Aufstellung des Haushaltes für die Dienststelle hat der Personalrat, anders als beispielsweise in personellen Angelegenheiten, kein Mitbestimmungsrecht. Er ist nur zu beteiligen (§ 67 BremPersVG). D.h. er kann Stellenplanentwürfe und Haushaltspositionen, welche der Mitbestimmung unterliegen, mit der Leitung der Dienststelle erörtern. Darüber hinaus darf er mit zwei Mitgliedern des Personalrates an den Beratungen der Deputation über den Haushalt teilnehmen und seine Ansichten mündlich vortragen.

Einer Zustimmung des Personalrats bedarf es für die Aufstellung des Haushaltes nicht.

Warum hat der Personalrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Haushaltsaufstellung nach §§ 58 – 62 BremPersVertG?

Die Aufstellung des Haushaltes für Land- und Stadtgemeinde Bremen/Bremerhaven ist alleinige Aufgabe des Parlaments nach Art 110 GG, 132 BremVerf. Für Bremen bedeutet das, die Bürgerschaft hat den Haushaltsplan durch Haushaltsgesetz festzustellen. In Bremerhaven wird der Haushaltsplan durch Ortsgesetz durch die Stadtverordnetenversammlung festgestellt.

Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates bei der Aufstellung der Dienststellenhaushaltspläne, welche in die Haushalte von Land und Stadt einfließen, wäre ein Eingriff in dieses Haushaltsrecht. Allerdings ist die Mitwirkung im parlamentarischen Vorfeld üblich und gewünscht.

Wie werden Haushaltspläne für die Dienststelle aufgestellt? Sind sie frei in der Höhe der Ausgaben?

Die Dienststellen können nicht frei ihre Haushalte festlegen. Sie sind an Vorgaben vom Senator für Finanzen/ den Magistrat gebunden.

Der Ablauf sieht wie folgt aus:

- 1) Senator für Finanzen/Magistrat errechnet verbindliche Eckwerte** und verteilt Budgets auf die Ressorts/Dezernate im Top Down Verfahren (Eckwertevorlage)

Eckwertevorlage verbindlich für Ressorts/Dezernate.

- ▶ Eckwert-Budget ist einzuhalten.
- ▶ Aufstellungsrichtlinien für Ressorts/Dezernate sind umzusetzen.
- ▶ Konkrete Terminplanung für die Verwaltung ist einzuhalten.

- 2) Auf Ressort-/Dezernatsebene**

- ▶ Konkretisierung der Eckwerte

- 3) Auf Dienststellenebene**

- ▶ Planen mit Eckwerten

Was sind Stellenpläne?

Stellenpläne sind Teil des Haushaltes. Diese werden gleichzeitig zu den Haushalten beraten und beschlossen.

Gegliedert ist ein Stellenplan wie folgt:

Gliederung eines Stellenplan	
Teil I:	Stelleneuschaffungen
Teil II:	Hebung von Beamtenplanstellen
Teil III:	Höhergruppierungen, Herabgruppierungen und Umgruppierungen von Angestellten- und Arbeiterstellen
Teil IV:	Umlegung von Stellen
Teil V:	Verplanungen von Angestellten- und Arbeiterstellen
Teil VI:	Sonstiges (Fortfall von Stellen, Stellenumwandlungen, Anbringung und Fortfall von Haushaltsvermerken, Weiterbewilligung überplanmäßiger Stellen)
Teil VII:	Zusätzliche Empfehlungen der Senatskommission für das Personalwesen

Welche inhaltlichen Handlungsmöglichkeiten hat der Personalrat bei der Haushaltsaufstellung?

Inhaltlich umfasst das Beteiligungsrecht folgende Punkte:

- ▶ Stellenplanentwürfen der Dienststelle,
- ▶ Haushaltspositionen, die Bereiche der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen (wegen der Allzuständigkeit des Personalrates nach § 52 BremPersVG gesamter Personalhaushalt und weite Teile des Sachhaushaltes),
- ▶ Nachbewilligungsanträge,
- ▶ Personalprogramme.

Ansprechpartner/in, um auf die Gestaltung des eigenen Haushaltes Einfluss zu nehmen, ist die Dienststellenleitung und der zuständige Fachausschuss.

Welche Einflussmöglichkeiten hat der Personalrat auf Dienststellenebene?

§ 67 I, II BremPersVG

Nachdem er von der Dienststellenleitung die Stellenplanentwürfe und Haushaltspositionen, welche die Mitbestimmung betreffen, zugeleitet bekommen hat, kann der Personalrat:

- ▶ mündlich oder schriftlich Stellung nehmen,
- ▶ mündliche Erörterungen mit der Dienststellenleitung durchführen,
- ▶ eigene Vorschläge und Anregungen vorbringen.

Bei Differenzen über den Haushaltsentwurf wird dieser mit einer abweichenden Stellungnahme ans Ressort/Dezernat weitergeleitet.

Welche Einflussmöglichkeiten hat der Personalrat auf Deputationsebene?

§ 67 III BremPersVG

Für einzelne Zweige der Verwaltung können Deputationen eingesetzt werden. Diese wirken beratend an der Haushaltsaufstellung für ihren Verwaltungszweig mit. Zwei Mitglieder des Personalrates können in den Haushaltsberatungen der Deputationen die Ansicht des Personalrates mündlich vortragen, bevor der Haushaltsentwurf dann an den Senat weitergeleitet wird.

Warum sollte der Personalrat seine Rechte bei der Haushaltsaufstellung ausüben?

Auch wenn dem Personalrat nur ein Beteiligungsrecht zusteht, sollte er dieses im Interesse der Beschäftigten voll ausschöpfen. So kann er bei den Erörterungen mit der Dienststellenleitung seine Bedenken oder Anregungen zum Haushalts- und Stellenplan vorbringen.

Stelleneuschaffungen sollte der Personalrat im Rahmen der Haushaltsaufstellung vorschlagen. Nur wenn neue Stellen im Stellenplan enthalten sind, können diese später auch besetzt werden. Der Personalrat kann so auf eine aufgaben- und arbeitnehmergerechte Finanzausstattung hinwirken.

Veranstaltungsdokumentation

„Alles im Blick“ – Die Mitbestimmung bei organisatorischen und personellen Angelegenheiten

Ist der Haushaltsplan festgestellt, stellt er eine immanente Schranke dar. Das bedeutet, dass später nicht mehr Geld als geplant beansprucht werden kann.

Anja Feist

Abteilungsleiterin Mitbestimmung und Technologieberatung

Regina Schmidt

Beraterin Mitbestimmung und Technologieberatung

Juni 2020
