

## Zuständigkeiten / Aufgaben des Personalrats

### Was macht Ihre Personalvertretung?

Diese Frage haben Sie sich bestimmt auch schon gestellt, ohne auf Anhieb eine passende Antwort zu finden. Drücken die sich nur vor der Arbeit und machen sich einen schönen Lenz?

Die nachfolgenden Informationen sollen helfen, diese Vorurteile abzubauen und einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben der Personalvertretung und deren Arbeitsweise zu geben:

### Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung

Grundlage für die Personalvertretungsarbeit ist das Bayerische Personalvertretungsgesetz, abgekürzt BayPVG. Die Formen der Beteiligung sind abgestuft nach Mitbestimmung, Mitwirkung und sonstigen Personalvertretungsrechten wie Anhörung, Unterrichtung oder Anwesenheitsrecht.

Mitbestimmung heißt, dass die Dienststelle Maßnahmen nur mit Zustimmung der Personalvertretung durchführen darf. In verschiedenen Fällen kann die Personalvertretung auch die Initiative ergreifen. Können Personalvertretung und Dienststelle sich nicht einigen, dann wird die strittige Angelegenheit zwischen dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und dem dortigen Hauptpersonalrat neu verhandelt. Letzte Instanz ist die so genannte Einigungsstelle unter Vorsitz eines neutralen Richters. Dies ist das stärkste Recht, das der Personalvertretung zur Verfügung steht, aber wie Sie weiter unten lesen können, ist dieses Recht doch in vielen Fällen eingeschränkt.

Mitwirkung bedeutet, dass von der Dienststelle beabsichtigte Maßnahmen vor der Durchführung rechtzeitig, eingehend und mit dem Ziel der Verständigung mit der Personalvertretung erörtert werden müssen. Auch hier kann die Personalvertretung bei verschiedenen Angelegenheiten initiativ werden. In Streitfällen entscheidet das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst nach Verhandlungen mit dem dortigen Hauptpersonalrat endgültig.

Viele der nun folgenden Beteiligungsrechte beinhalten auch Pflichten, d.h. die Personalvertretung muss sich mit diesen Maßnahmen befassen und in der Regel innerhalb bestimmter Fristen schriftlich Stellung nehmen:

### 1. Mitbestimmung mit bindender Entscheidung der Einigungsstelle (teilweise mit Initiativrecht)

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- Aufstellung des Urlaubsplans
- Fragen der Lohngestaltung (wird jedoch weitgehend im Tarifvertrag geregelt)
- Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen
- Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
- Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens

- Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, wenn der Beschäftigte es beantragt
- Inhalt von Personalfragebogen für Arbeitnehmer
- Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer
- Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen
- Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen für Arbeitnehmer

## **2. Eingeschränkte Mitbestimmung durch Verweigerungskatalog (Art. 75 Abs. 2 BayPVG)**

Die Personalvertretung kann die Zustimmung zu nachfolgenden personellen Maßnahmen nur verweigern, wenn sie gegen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge usw. verstoßen oder Beschäftigte benachteiligt werden bzw. den Frieden der Dienststelle stören.

- Personelle Maßnahmen für Arbeitnehmer
  - Einstellung
  - Höhergruppierung, Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit auf Dauer
  - Rückgruppierung, Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit auf Dauer
  - Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, es sei denn, der Beschäftigte ist mit der Versetzung oder Umsetzung einverstanden
  - Abordnung für die Dauer von mehr als 6 Monaten, es sei denn, der Beschäftigte ist mit der Abordnung einverstanden
  - Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus
  - Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken
  - Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit
  - Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Urlaub oder Widerruf einer genehmigten Teilzeitbeschäftigung
  - Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten
- Personelle Maßnahmen für Beamte  
(hier hat die Einigungsstelle nur ein Empfehlungsrecht)
  - Einstellung, Anstellung
  - Beförderung, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe
  - Nicht nur vorübergehende Übertragung der Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem oder niedrigerem Endgrundgehalt, Zulassung zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe
  - Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, es sei denn, der Beschäftigte ist mit der Versetzung oder Umsetzung einverstanden
  - Abordnung für die Dauer von mehr als 6 Monaten, es sei denn, der Beschäftigte ist mit der Abordnung einverstanden
  - Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze
  - Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken
  - Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit

- Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Urlaub
- Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten für Beamte
- Zuweisung nach § 14 BeamtStG (Beamtenstatusgesetz) für eine Dauer von mehr als drei Monaten

### **3. Eingeschränkte Mitbestimmung durch bloßes Empfehlungsrecht der Einigungsstelle**

- Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten
- Inhalt von Personalfragebogen für Beamte
- Beurteilungsrichtlinien für Beamte
- Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen für Beamte
- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten
- Einführung und Anwendung von automatisierten Verfahren zur Personalverwaltung

### **4. Mitwirkung**

- Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten
- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten
- Erlass von Disziplinarverfügungen und bei Einleitung des förmlichen Disziplinarverfahrens gegen einen Beamten
- Verlängerung der Probezeit
- Entlassung von Beamten auf Probe oder Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben
- vorzeitige Versetzung in den Ruhestand
- Allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten
- Aufstellung von Grundsätzen für die Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs
- Gestaltung der Arbeitsplätze
- Auflösung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen
- Aufstellung von Grundsätzen der Personalbedarfsberechnung
- Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

### **5. Anhörungs- und Unterrichtsrecht**

Allgemein nach Art. 69 Abs.2 BayPVG: Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen

- Bei Maßnahmen zur Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren
- Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag
- Vor Durchführung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen
- Vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen
- In allen Angelegenheiten bei den monatlichen Besprechungen mit dem Dienststellenleiter

## 6. Informationsrechte

- Bei Abhaltung von Prüfungen
- Bei Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Sicherheitsbeauftragten
- Unfallanzeigen, Unfalluntersuchungsprotokolle
- Zusätzliche Informationsrechte können sich aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ergeben, wenn dies zu einer sachgerechten Amtsführung und Interessenwahrnehmung erforderlich ist

## 7. Allgemeines Vorschlagsrecht

- Dies leitet sich aus dem Grundgebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 BayPVG). Zu Anträgen und Vorschlägen der Personalvertretung soll der Dienststellenleiter möglichst innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen (Art. 69 Abs.3 BayPVG).

---

### Wichtiger Hinweis:

**Wir geben unsere Auskünfte nach bestem Wissen und Gewissen, aber ohne Gewähr. Rechtsauskünfte dürfen wir nicht erteilen.**

**Bitte fragen Sie für rechtssichere Auskünfte bei den zuständigen Stellen nach (Dienststelle, Landesamt für Finanzen usw.).**

**Rechtsverbindliche Auskünfte können Ihnen auch zugelassene Anwälte und die Rechtsberatungen der Gewerkschaften erteilen.**