

Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bei der Personalplanung

Schöneberger Forum 2023



Sebastian Baunack
Fachanwalt für
Arbeits- und
Verwaltungsrecht

Das Problem

„Am Mittwoch, dem 02.08.2023, ereignete sich im Fachbereich Veterinärmedizin ein schwerer Arbeitsunfall. Der Unfall passierte im Rahmen eines Dienstplans, der dem Personalrat nicht vorgelegt wurde. Die Unfallkasse und das Landesamt für Gesundheitsschutz machten daraufhin eine unangekündigte Begehung am Freitag, dem 04.08.2023. Dabei wurde eine Vielzahl an Mängeln festgestellt, u.a. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz.“

- Homepage Personalrat Dahlem vom 10.8.2023

https://www.fu-berlin.de/sites/prdahlem/aktuelle_infos/20230809_vetmed-unfall-fristende.html

Informationsrechte

Was können Personalvertretungen tun, wenn durch zu wenig Personal Gesundheitsgefahren drohen?

Ein erster Schritt für jede Personalvertretung:
Informationen sammeln:

- Welche Personalbedarfe gibt es?
- Was sind Personaluntergrenzen mit Hinblick auf den Arbeitsschutz?
- was wird getan, um Personal zu gewinnen?

Informationsrechte

Das Informationsrecht ergibt sich aus § 66 Abs. 1 BPersVG:

Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen, einschließlich der für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen personenbezogenen Daten, vorzulegen.

Informationsrechte

Der Anspruch der Personalvertretung gegenüber der Dienststellenleitung auf Unterrichtung kann auch darauf gestützt werden, dass die Unterrichtung zur Durchführung der allgemeinen Aufgaben erforderlich sei, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze durchgeführt werden und, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit, insbesondere diskriminierungsfrei behandelt werden.

(BVerwG, Beschluss vom 19. Dezember 2018 – 5 P 6/17 –, BVerwGE 164, 146-165)

Informationsrechte

Der Personalrat hat ein Wächteramt und hat einen Anspruch, von der Dienststellenleitung zur Wahrnehmung dieses Rechts informiert zu werden. Dieses Recht ist auch gerichtlich durchsetzbar.

(Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Beschluss vom 22. März 2023 – 6 LP 259/22 –, Rn. 21, juris)

Informationsrechte

§ 2 Abs. 4 BPersVG:

Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

Informationsrechte

§ 62 Nr. 2 BPersVG:

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.

Informationsrechte

Dazu gehört insbesondere auch der
Gesundheitsschutz:

§ 3 Abs. 1 ArbSchG:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen
Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter
Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die
Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei
der Arbeit beeinflussen.

Informationsrechte

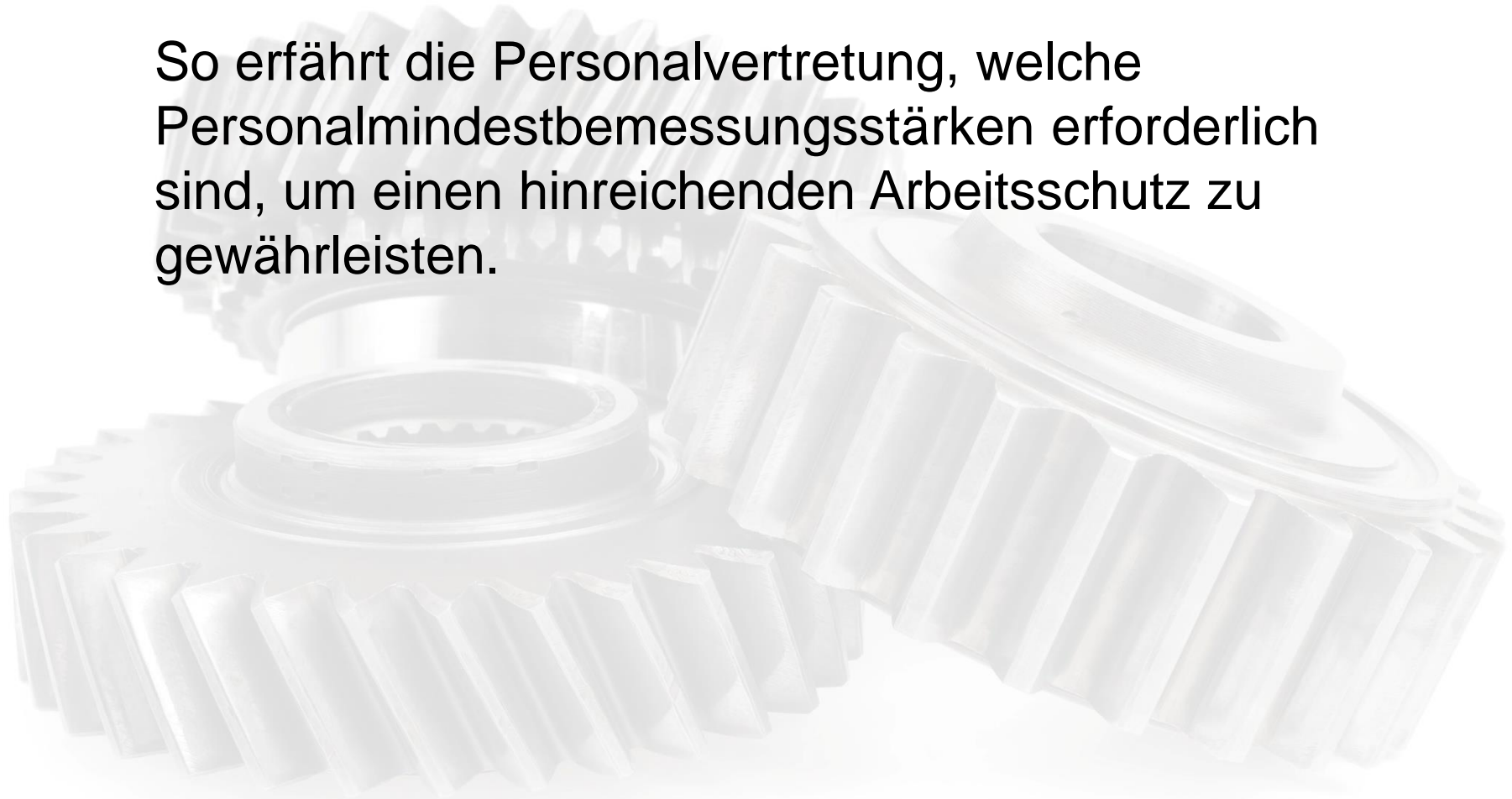
Und der Arbeitgeber/Dienstherr hat die Gesundheitsgefahren zu beurteilen:

§ 5 Abs. 1 ArbSchG:

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Informationsrechte

So erfährt die Personalvertretung, welche Personalmindestbemessungsstärken erforderlich sind, um einen hinreichenden Arbeitsschutz zu gewährleisten.



Anhörungsrecht

Die Personalvertretung ist nach § 87 Abs. 1 BPersVG anzuhören:

Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Das gilt entsprechend für die Personalplanung.

Initiativrechte nutzen

Wenn die Anhörung zur Personalplanung nicht dazu führt, dass die festgestellten Gefährdungen durch zu wenig Personal beseitigt werden, dann kann die Personalvertretung selbst tätig werden.

Die Personalvertretung hat dann die Möglichkeit, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu nutzen, um initiativ Regeln der Personalbemessung als Gesundheitsschutzmaßnahmen zu verlangen.

Initiativrechte nutzen

Die Personalvertretung bestimmt, falls tarifliche Regelungen bzw. eine Rechtsvorschrift nicht existieren, durch Abschluss einer Dienstvereinbarung mit über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen. Insoweit ist von einem weiten Gesundheitsbegriff auszugehen, der auch das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten einschließt. So können psychische Belastungen wie Stress und Mobbing zu den zu beachtenden Gefährdungsquellen zählen.

(VG Berlin, Beschluss vom 1. Juni 2018 – 62 K 2.18 PVL –, juris)

Initiativrechte nutzen

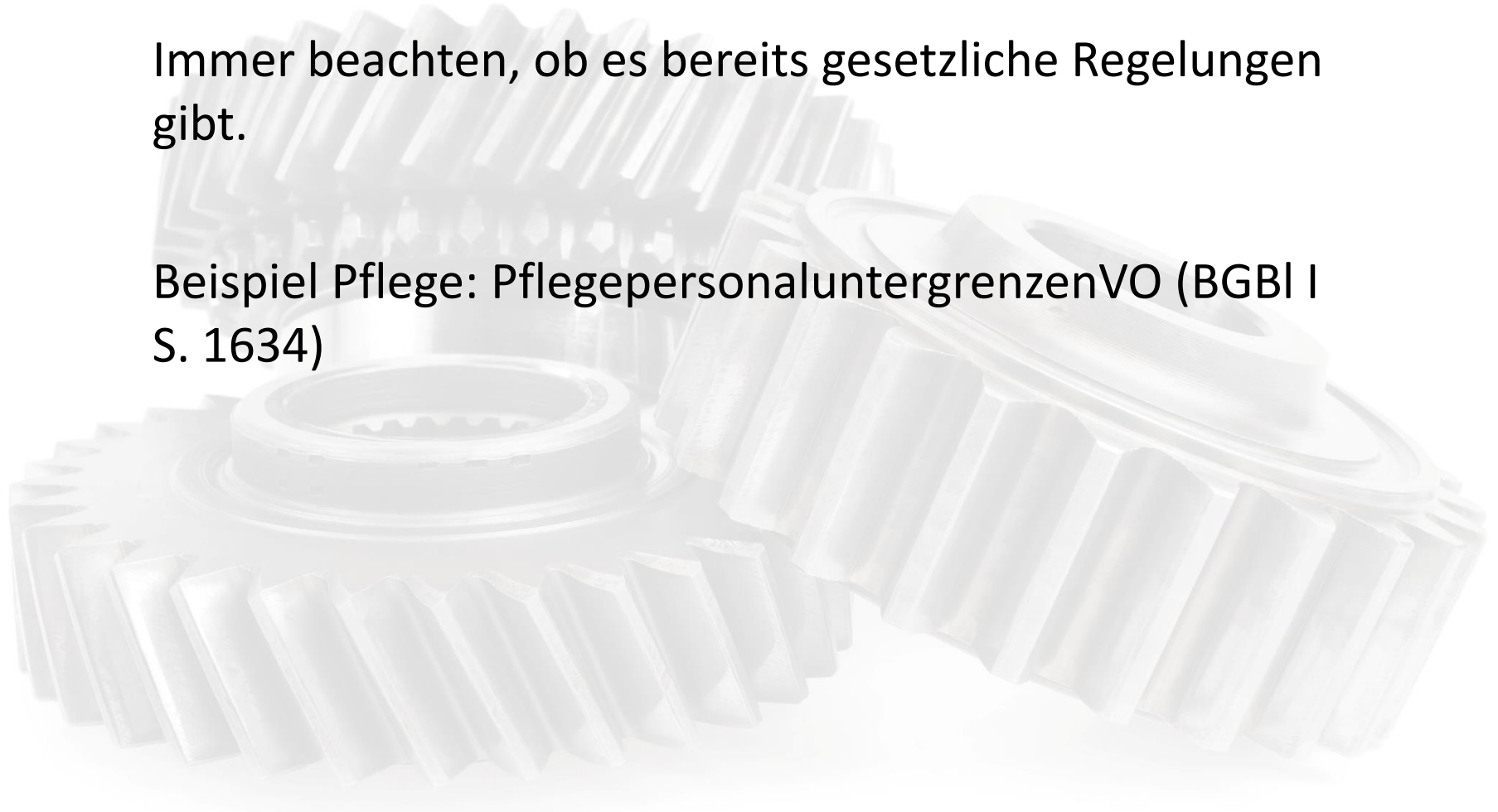
Ob das MBR nach der Rahmenvorschrift des § 3 Abs. 1 ArbSchG auch die Aufstellung von Regelungen zur Personalbemessung erfasst, ist derzeit nicht geklärt

(bejahend für das BetrVG: ArbG Kiel 26.7.2017 – 7 BV 67c/16, NZA-RR 2017, 539; LAG HH 16.7.2020 – 8 TaBV 8/19, Kohte RdA 2019, 347; Fitting/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier/Schelz, 31. Aufl. 2022, BetrVG § 87 Rn. 309; aA LAG SchlH 25.4.2018 – 6 TaBV 21/17, NZA-RR 2018, 543; diff. Zeppenfeld NZA 2019, 1539).

Initiativrechte nutzen

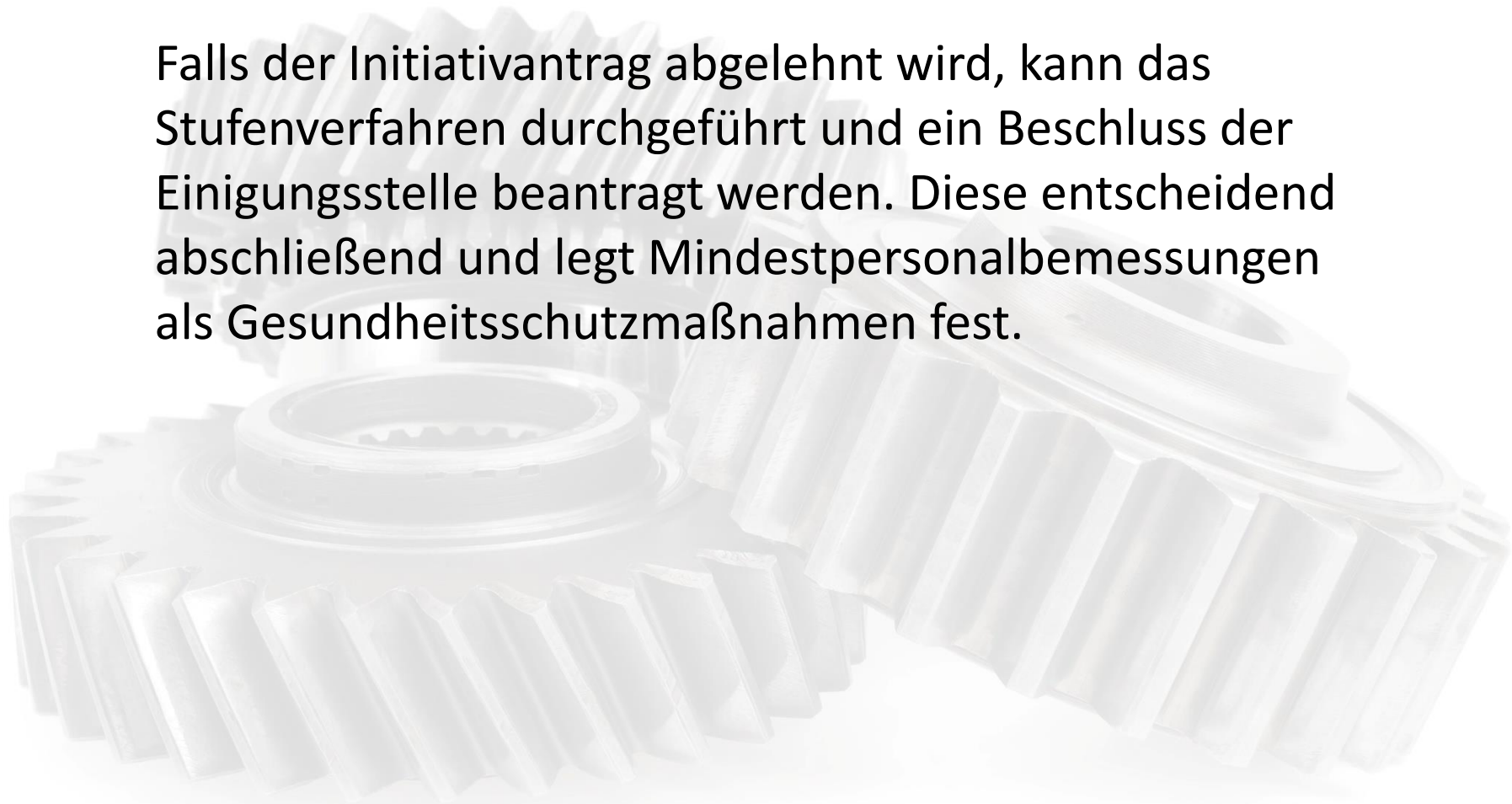
Immer beachten, ob es bereits gesetzliche Regelungen gibt.

Beispiel Pflege: PflegepersonaluntergrenzenVO (BGBl I S. 1634)



Initiativrechte nutzen

Falls der Initiativantrag abgelehnt wird, kann das Stufenverfahren durchgeführt und ein Beschluss der Einigungsstelle beantragt werden. Diese entscheidend abschließend und legt Mindestpersonalbemessungen als Gesundheitsschutzmaßnahmen fest.



Vielen Dank.

Sebastian Baunack

dka · Immanuelkirchstraße · 3–4 · 10405 Berlin

Telefon 030 4467920

info@dka-kanzlei.de

www.dka-kanzlei.de

