

Konfliktverfahren, personalvertretungsrechtliches

Was ist ein Konfliktverfahren?

Kommt es zwischen dem Personalrat und der Dienststelle zu massiven Meinungsverschiedenheiten, entsteht ein Konflikt, der durch bestimmte, gesetzlich vorgesehene Verfahren zu lösen ist. Je nach organisatorischem Aufbau der Dienststelle und ihrer eventuellen Eingliederung in einen Geschäftsbereich sind als Konfliktverfahren vorgesehen:

- das Schlichtungs- und Stufenverfahren und
- das Einigungsstellenverfahren

Das verwaltungsgerichtliche Beschlussverfahren ist anzuwenden, wenn ein Beteiligungsverfahren unbeachtet geblieben ist.

Stufen- oder Schlichtungsverfahren

Hat der Personalrat seine Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme verweigert, sehen die Personalvertretungsgesetze je nach organisatorischer Einordnung der Dienststelle in einen Verwaltungs-/Geschäftsbereich ein Stufenverfahren vor. In einzelnen Personalvertretungsgesetzen wird es Schlichtungsverfahren genannt. In ihm soll die streitige Angelegenheit durch eine andere Personalvertretung bei der nächsthöheren oder einer besonders gesetzlich genannten Dienststelle geklärt werden. Vom Grundsatz her soll über die streitige Maßnahme verhandelt werden mit dem Ziel, doch noch eine Einigung in der Sache zu erreichen. Voraussetzung für dieses Verfahren ist natürlich, dass eine „vorgesetzte“ Dienststelle besteht.

Im Bereich der Kommunalverwaltung, aber auch bei obersten Bundes- und Landesdienststellen (z.B. Ministerien) scheidet dieses Stufenverfahren aus.

Wer legt die streitige Angelegenheit der höheren Dienststelle vor?

In den Personalvertretungsgesetzen ist unterschiedlich geregelt, wer im Falle einer Zustimmungsverweigerung die Angelegenheit der vorgesetzten Dienststelle vortragen kann: Während nach Bundespersonalvertretungsgesetz der Personalrat berechtigt ist, die Sache innerhalb von sechs Tagen vorzulegen, kann z.B. nach PersVG Bra dies nur die Dienststelle. Zu einer solchen Handlung kann die Dienststelle nicht verpflichtet werden, denn sie kann davon absehen, die Maßnahme durchzuführen. Der Personalrat kann dann nur noch prüfen, ob er mit einem Initiativantrag den „untätigen“ Dienststellenleiter verpflichten will, eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme in seinem Sinne vorzuschlagen.

Einigungsstellenverfahren

Falls zwischen der Personalvertretung (das kann besonders bei Kommunalverwaltungen je nach Zuständigkeit der örtliche Personalrat oder der Gesamtpersonalrat, bei mehrgliedrigen Verwaltungen der Hauptpersonalrat sein) und der obersten Dienstbehörde – ggf. nach Durchlaufen eines Stufenverfahrens – eine Einigung über eine beabsichtigte mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht zustande kommt, ist das Einigungsstellenverfahren einzuleiten.

In einigen LPVGen kann die Einigungsstelle auch bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienststelle und Personalvertretung in Angelegenheiten angerufen werden, die nicht der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegen. Es empfiehlt sich deshalb, die speziellen Befugnisse der Einigungsstelle in dem für Sie maßgebenden Personalvertretungsgesetz nachzulesen.

Wirkung der Einigungsstellenentscheidung

Die Einigungsstelle ist nach Maßgabe des jeweiligen Personalvertretungsgesetzes innerhalb einer gesetzlich vorgegebenen Frist einzuberufen oder bereits zu Beginn einer Amtszeit zu bilden. Handelt es sich um eine Maßnahme, die personalver-