



**NÄHE
IST
UNSERE
STÄRKE**

Brief zur Personalratswahl

Verselbstständigung
von Nebenstellen
und Teilen von Dienststellen



dbb
beamtenbund
und tarifunion

§ 6 Abs. 3 BPersVG ermöglicht, dass von dem Grundsatz – eine Dienststelle, ein Personalrat – abgewichen werden kann. Unter bestimmten Voraussetzungen können Nebenstellen und Teile einer Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsrechts als eigenständige Dienststelle gelten und einen Personalrat wählen.

Was sind Nebenstellen und Teile einer Dienststelle?

Als Nebenstellen sind von der Hauptstelle getrennte Verwaltungseinrichtungen anzusehen, die als Folge der räumlichen Entfernung meist organisatorisch verselbstständigt sind und häufig eine örtlich abgegrenzte Funktion und Zuständigkeit besitzen.

Teile einer Dienststelle sind Untergliederungen, etwa Abteilungen, Unterabteilungen, Arbeitsgruppen, Dezernate oder Referate, die in sich abgegrenztes Aufgabengebiet verantworten.

Welche Voraussetzungen müssen für eine personalvertretungsrechtliche Verselbstständigung vorliegen?

Es sind drei Voraussetzungen zu erfüllen: eine räumlich weite Entfernung der Nebenstelle oder des Dienststellenteils von der Hauptdienststelle, ein wirksamer Verselbstständigungsbeschluss der Mehrheit der Beschäftigten des zu verselbstständigenden Dienststellenteils oder der Nebenstelle sowie die Existenz von fünf Wahlberechtigten in dem Dienststellenteil oder der Nebenstelle, von denen drei wählbar sein müssen.

Wann ist eine räumlich weite Entfernung gegeben?

Eine Verselbstständigung kann dann erfolgen, wenn die Betreuung der Beschäftigten in einem ausgegliederten Teil der Dienststelle nur unter Überwindung besonderer Schwierigkeiten und unter Inkaufnahme besonderer Belastungen von Beschäftigten und Mitgliedern der Personalvertretung möglich ist. Eine räumlich weite Entfernung ist regelmäßig dann anzunehmen, wenn die beiden Dienstorte mehr als 15 km voneinander entfernt sind. Dabei ist zu beachten, dass es sich

nur um einen Richtwert handelt. Es kommt immer auf die Erreichbarkeit des Personalrats an. Somit spielen die konkreten Verkehrsverhältnisse vor Ort eine entscheidende Rolle. Der Personalrat muss von den Beschäftigten auch unter Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln in einer zumutbaren Zeit erreichbar sein. Zumutbar ist dabei etwa eine Wegzeit von einer Stunde. Damit können die Voraussetzungen der räumlich weiten Entfernung auch in einer Großstadt erfüllt sein (OVG Lüneburg v. 25.4.1998, ZfPR 1999, 130 (LS)).

Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Beschäftigten den Personalrat über elektronische Kommunikationswege erreichen können. Der persönliche Kontakt kann hierdurch nicht vollständig ersetzt werden, da gerade unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzes und der Möglichkeit der Überwachung die persönliche Gesprächsbeziehung eine Grundvoraussetzung für eine effektive und vertrauensvolle Personalratsarbeit bleibt.

Wie und wann muss der Verselbstständigungsbeschluss gefasst werden?

Der Beschluss über die personalvertretungsrechtliche Verselbstständigung ist in geheimer Abstimmung zu fassen. Dabei muss sich die Mehrheit aller wahlberechtigten Beschäftigten der Nebenstelle oder des Dienststellenteils für die Verselbstständigung aussprechen (§ 6 Abs. 3 Satz 1 BPersVG). Die Mehrheit nur der an der Abstimmung teilnehmenden wahlberechtigten Beschäftigten ist nicht ausreichend.

Die Initiative zu einer Vorabstimmung ergreifen kann jeder Beschäftigte, eine Gruppe von Beschäftigten oder eine unter den Beschäftigten vertretene Gewerkschaft.

In dieser Abstimmung ist über die Frage zu entscheiden, ob eine Verselbstständigung erfolgen soll oder nicht. Das Verfahren der Vorabstimmung sollte sich nach den für die Personalratswahlen vorgesehenen Regeln richten. Zur Durchführung der Vorabstimmung ist ein Abstimmungsvorstand zu bilden. Dieser muss aus mindestens drei wahlberechtigten Wahlbeschäftigten bestehen. Die Abstimmung hat geheim zu erfolgen. Es sind Stimmzettel zu verwenden. Der Abstimmungsvorstand muss Vorkehrungen treffen, dass alle wahlberechtigten Beschäftigten des Dienststellenteils an der gemeinsamen Abstimmung

teilnehmen können. Abstimmungsberechtigt sind alle Beschäftigten, die den Personalrat der Nebenstelle bzw. Teildienststelle wählen dürfen, wenn es zur Verselbstständigung kommt. Zur Durchführung der Abstimmung bietet sich an, auch auf die weiteren Voraussetzungen des § 16 BPersVVO zurückzugreifen. Es sollte also gewährleistet sein, dass die Stimmzettel von den Wählern unbeobachtet gekennzeichnet werden und in einen Wahlumschlag gelegt werden können. Für die Aufnahme der Umschläge sollten Wahlurnen verwendet werden. Die Zulassung einer Briefwahl für die Vorabstimmung ist problematisch, da die geforderte Gewährleistung der Geheimhaltung bei einer schriftlichen Stimmabgabe im Zusammenhang mit einer Vorabstimmung nach § 6 Abs. 3 BPersVG, u. a. wegen der geringen Anzahl der in Betracht kommenden Briefwähler, nur schwerlich gewährleistet sein würde (Illbertz/Widmaier, BPersVG § 6 Rdnr. 24).

Die Abstimmung erfolgt einheitlich durch alle Wahlberechtigten, also nicht getrennt nach Gruppen im Sinne des § 5 BPersVG. Die Abstimmung über eine Verselbstständigung ist dann erfolgreich, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten des zu verselbstständigenden Dienststellenteils die Verselbstständigung befürwortet.

Wann die Vorabstimmung durchzuführen ist, ist im Gesetz nicht bestimmt. Eine Vorabstimmung über eine Verselbstständigung kann grundsätzlich jederzeit während der regulären Periode einer Personalratswahl durchgeführt werden. Sie sollte am besten in zeitlicher Nähe zur nächsten regulären Personalratswahl erfolgen. Zu beachten ist § 4 Abs. 1 Satz 1 BPersVVO. Hat der Wahlvorstand die Namen seiner Mitglieder und ggf. Ersatzmitglieder nach seiner Bestellung, Wahl oder Einsetzung in der Dienststelle durch Aushang bekannt gegeben, ist dem Wahlvorstand der Gesamtdienststelle binnen sechs Arbeitstagen das Ergebnis der Vorabstimmung mitzuteilen. Dabei ist glaubhaft zu machen, dass das Ergebnis der Vorabstimmung unter Leitung eines aus mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Abstimmungsvorstands in geheimer Abstimmung zu Stande gekommen ist.

Das getroffene Ergebnis der Vorabstimmung hat eine Geltungsdauer für die folgende reguläre Personalratswahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung. Die Vorab-

stimmung bewirkt noch nicht die Verselbstständigung, sondern legt fest, dass zum Zeitpunkt der nächsten regulären Personalratswahl in der vom Beschluss erfassten Teildienststelle ein Personalrat gewählt werden kann.

Und welches sind die ungeschriebenen Voraussetzungen?

Die dritte, allerdings nicht unmittelbar aus § 6 Abs. 3 BPersVG entnehmbare Voraussetzung besteht darin, dass die in § 12 Abs. 1 BPersVG für die Bildung von Personalräten aufgestellte Mindestzahl von fünf wahlberechtigten Beschäftigten, von denen drei wählbar sein müssen, auch in dem Dienststellenteil bzw. der Nebenstelle gegeben sein muss (so ausdrücklich BVerwG v. 29. 5. 1991, ZfPR 1991, 132). Da der Verselbstständigungsbeschluss eine Dienststelle fingiert, kann die Nebenstelle/der Dienststellenteil nicht anders gesehen werden als jede andere Kleindienststelle (Fischer/Goeres, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, GKÖD V K § 6 Rn. 15). Hat ein Dienststellenteil bzw. eine Nebenstelle also in der Regel weniger als fünf Wahlberechtigte oder hat sie zwar fünf Wahlberechtigte, sind davon aber nicht auch drei wählbar, so kann sie sich nicht verselbstständigen, selbst wenn die in § 6 Abs. 3 BPersVG genannten „geschriebenen“ Voraussetzungen der räumlich weiten Entfernung und des Verselbstständigungsbeschlusses erfüllt wären.

Weitere ungeschriebene Voraussetzungen gibt es nicht. Nachdem das Bundesverwaltungsgericht bereits entschieden hatte, dass die Nebenstelle zwar einen Leiter, dieser aber nicht ein Minimum an personalvertretungsrechtlich relevanten Befugnissen besitzen muss (BVerwG v. 29.3.2001, ZfPR 2001, 167), ist nach der aktuellen höchstgerichtlichen Rechtsprechung die Existenz eines Nebenstellenleiters keine Voraussetzung mehr für die Rechtswirksamkeit einer personalvertretungsrechtlichen Verselbstständigung (BVerwG v. 13.9.2010 - 6 P 14.09, ZfPR *online* 11/2010, S. 13).

Welche Folgen hat die Verselbstständigung?

Die verselbstständigte Dienststelle wird personalvertretungsrechtlich wie eine Dienststelle mit originärer Selbstständigkeit behandelt. Es kann dort ein eigener Personalrat gebildet werden. § 55 BPersVG schreibt dann zwingend vor, dass neben

den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat zu bilden ist. Dies gilt bereits dann, wenn nur einer von mehreren Dienststellenteilen sich verselbstständigt hat. Im Übrigen gilt die Verselbstständigung ausschließlich in Ansehung des Personalvertretungsrechts; sie verändert nichts an der verwaltungsrechtlichen Zuständigkeitsverteilung. Deshalb auch ist der Leiter der Hauptstelle dann, wenn sich ein Dienststellenteil oder eine Nebenstelle verselbstständigt, die keinen Leiter hat, nicht verpflichtet, einen solchen zu berufen.

Wie lange dauert die Amtszeit des Personalrats in einer verselbstständigen Dienststelle?

Die Amtszeit endet entweder gemäß § 26 Satz 3 BPersVG spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 27 Abs. 1 BPersVG die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden. Ebenfalls kann die Amtszeit gegebenenfalls durch vorzeitige Wahl gemäß § 27 Abs. 2 BPersVG oder durch Auflösung gemäß § 28 BPersVG enden. Ein Verselbstständigungsbeschluss ist in zeitlicher Hinsicht auf die folgende Wahlperiode beschränkt. Soll auch in der übernächsten Wahlperiode an der Verselbstständigung festgehalten werden, ist ein erneuter Verselbstständigungsbeschluss zu fassen.

Was ist, wenn der Personalrat der Hauptdienststelle oder einer Nebendienststelle zurücktritt?

Finden in der Hauptdienststelle außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums Neuwahlen nach § 27 Abs. 2 BPersVG statt, endet nach der herrschenden Meinung auch die Amtszeit eines in einem verselbstständigten Dienststellenteil gebildeten Personalrats. Endet die Amtszeit des Personalrats in der Nebendienststelle durch dessen Rücktritt, behält der Verselbstständigungsbeschluss für die Dauer der konkreten Amtszeit des Hauptstellenpersonalrats seine Wirksamkeit. Es kann also in der Nebendienststelle für die verbleibende Dauer der Amtszeit des Hauptstellenpersonalrats ein neuer Nebenstellenpersonalrat gewählt werden.

Gewährleistet eine Verselbstständigung immer die optimale Vertretung der Interessen der Beschäftigten?

Diese Frage müssen die Beschäftigten aus der konkreten Situation vor Ort heraus beantworten. Kriterien hierfür können eine gewisse Eigenständigkeit im Aufgabenbereich und in der Organisation sein. Dadurch können Besonderheiten auftreten, die in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht anders zu beurteilen sind, als für die Gesamtdienststelle. In diesem Fall kann eine eigene Personalvertretung den Interessen der Beschäftigten der Teildienststelle besser Geltung verschaffen. Zu beachten ist, dass auch bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine Verselbstständigung es keinen Zwang dahin gibt, dass ein Verselbstständigungsbeschluss zu fassen ist.

Die vorstehenden Ausführungen gelten nur für das BPersVG und übereinstimmende landespersonalvertretungsrechtliche Regelungen. Die LPersVG enthalten aber zum überwiegenden Teil erheblich abweichende Voraussetzungen für die Verselbstständigung.

Stand 09/2011



Herausgegeben
von der Bundesleitung des
dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin