



Brief zur Personalratsarbeit

Geschäftsbedarf des Personalrats



dbb
beamtenbund
und tarifunion

§ 44 BPersVG regelt die Verpflichtung der Dienststelle zur Erstattung der durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden notwendigen Kosten. Nach § 44 Abs. 2 BPersVG hat die Dienststelle für die Sitzung, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

Der Personalrat soll in die Lage versetzt werden, unabhängig vom Dienststellenleiter die **Art und Weise seiner Aufgabenerfüllung bestimmen** zu können. Dabei aber hat er – weil es sich um die Verwendung öffentlicher Mittel handelt – den **Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung** zu beachten. Daher hat der Personalrat seine Arbeit so einzurichten, dass die hierdurch entstehenden, von der Dienststelle zu tragenden Kosten die dieser zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel grundsätzlich nicht überschreiten. Die Verwaltung hat ihrerseits diejenigen Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen, die dem Personalrat eine angemessene Aufgabenwahrnehmung ermöglichen (*BVerwG v. 29. 6. 1988, ZfPR 1989, 10*).

Muss die Dienststelle alle vom Personalrat verursachten Kosten übernehmen?

Nein. Ein Personalrat kann nur die Übernahme solcher Kosten verlangen, die **objektiv zur Aufgabenerfüllung notwendig** sind. Er muss daher stets die Vertretbarkeit einer kostenverursachenden Maßnahme prüfen. Dabei hat er insbesondere die Größe und Leistungsfähigkeit der Dienststelle zu berücksichtigen (*OVG Münster v. 4. 10. 2001, ZfPR 2002, 12*).

Muss der Personalrat vor der Beschlussfassung über eine kostenverursachende Maßnahme die Zustimmung des Dienststellenleiters einholen?

Nein. Der Dienststellenleiter aber muss nachprüfen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen einer Erstattungspflicht gegeben sind, d. h. ob der Personalrat im Rahmen seiner Befugnisse und seines pflichtgemäßen Ermessens gehandelt hat. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Personalrat öffentliche Mittel in Anspruch nimmt (*OVG Münster v. 11. 12. 1985, ZBR 1987, 159*). Es besteht also nur ein (**nachträgliches**) **Prüfungsrecht** dahingehend, ob die verursachten Kosten im **unmittelbaren Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich** des Personalrats stehen (*BVerwG v. 21. 12. 1973, ZBR 1974, 111*).

Was gehört zum Geschäftsbedarf?

Zum notwendigen Geschäftsbedarf, der von der Dienststelle zur Verfügung zu stellen ist, gehört alles, was bei verständiger Betrachtung unter Beachtung des Gebots der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zur **ordnungsgemäßen Amtsführung** des Personalrats erforderlich ist. Der Geschäftsbedarf umfasst insbesondere die notwendigen Arbeitsmittel, Möbel, Telefon, Büromaterial wie z. B. Briefmarken, Stempel etc. Im Einzelnen:

Hat der Personalrat einen Anspruch auf ein Büro?

Die räumliche Ausstattung eines Personalrats muss so sein, dass er seinen Aufgaben ohne Zeitverlust ordnungsgemäß nachkommen kann. Die Dienststelle hat daher einen Raum für die laufende Geschäftsführung, für die Durchführung von Sitzungen, Sprechstunden und geeignete Räumlichkeiten für die Abhaltung der Personalversammlung zur Verfügung zu stellen. Der Personalrat hat Anspruch auf einen Raum mittlerer Art und Güte, der sich grundsätzlich **im Dienstgebäude** des Dienststellenleiters befindet. Ob dem Personalrat ein Raum ausschließlich und dauernd zur Verfügung zu stellen ist oder ob es ausreicht, ihm den Raum nur tage- bzw. stundenweise zu überlassen, hängt vom **objektiven Bedarf und den Möglichkeiten der Dienststelle** ab. Verfügt die Dienststelle nicht über geeignete Räume, ist sie zur Anmietung eines Raumes verpflichtet.

Welche Telekommunikationsmittel sind dem Personalrat zur Verfügung zu stellen?

Der Personalrat hat grundsätzlich Anspruch auf einen **Festnetzanschluss**. Die konkrete Ausstattung hängt aber von den Gegebenheiten des Einzelfalls ab. Hat die Dienststelle zahlreiche entfernt liegende Dienststellenteile bzw. Nebenstellen, dann ist wegen der Struktur der Gesamtdienststelle die Einrichtung einer **Telefonanlage** im Hinblick auf die allgemeinen Überwachungspflichten und auf eine sachgerechte Wahrnehmung von Beteiligungsrechten erforderlich. Nur so haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich jederzeit mit einem Personalratsmitglied ihrer Wahl in Verbindung zu setzen und umgekehrt.

Der Personalrat hat auch einen Anspruch auf einen **Anrufbeantworter**, wenn die einzelnen Mitglieder z. B. wegen der Verwendung im Außendienst nur schwer erreichbar sind. Auch ein **Faxgerät** muss zur Mitbenutzung zur Verfügung gestellt werden, ein eigenes Gerät dann, wenn in größerem Umfang Schriftverkehr zu erledigen ist.

Ob dem Personalrat ein **Handy** zur Verfügung zu stellen ist, hängt von den Verhältnissen in der Dienststelle ab. Sollte eine Dienststelle so gegliedert sein, dass auch freigestellte Personalratsmitglieder wegen der erheblichen örtlichen Distanzen keine zeitnahe Kommunikation mit Beschäftigten aufnehmen können, wird man einen solchen Anspruch bejahen müssen.

Was gilt in Bezug auf einen PC?

Zwar bestimmt sich auch die Frage, ob einem Personalrat ein PC zu überlassen ist, nach den Verhältnissen in der Dienststelle und dem Inhalt und Umfang der vom Personalrat wahrzunehmenden Aufgaben. Da die Nutzung von Computern in der öffentlichen Verwaltung mittlerweile flächendeckend erfolgt, ist aber ein grundsätzlicher **Anspruch auf Überlassung eines PC** zu bejahen. Damit der PC gebrauchsfähig ist, gehören zu der notwendigen PC-Ausstattung auch die üblichen **Peripheriegeräten** wie Tastatur, Maus, Bildschirm und auch ein Drucker.

Ein Personalrat kann aber für seine Arbeit **keine nicht vernetzten eigenen Festplatten, Programme und Laufwerke** verlangen. Die Wahrung der Vertraulichkeit seiner Arbeit kann hinreichend durch die Vergabe von Passwörtern im Rahmen des Netzwerks der Dienststelle gewährleistet werden (*für weitere Informationen zum Thema moderne Kommunikationsmittel siehe auch Brief zur Personalratsarbeit „Einsatz moderner Kommunikationsmittel in der Personalratsarbeit“*).

Welche Gesetzestexte benötigt der Personalrat?

Unzweifelhaft gehören zum Geschäftsbedarf, der jedem Personalrat unabhängig von der Zahl der Beschäftigten in der Dienststelle und von der Aufgabenstruktur zur Verfügung stehen muss, die **Texte der für die Personalratsarbeit bedeutsamen Rechtsvorschriften** (*VGH Bayern v. 11. 6. 1986, ZBR 1986, 76*).

Hierzu gehören außer dem Bundespersonalvertretungsgesetz nebst Wahlordnung z. B. Arbeitsstättenverordnung, Strahlenschutzverordnung, Arbeitsstoffverordnung, Berufsbildungsgesetz, Bundesdatenschutzgesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz mit Wahlordnung. Da der Personalrat jeweils über den **neuesten Stand** der Gesetze informiert sein muss, hat er grundsätzlich einen Anspruch auf eine **Gesetzessammlung mit laufenden Ergänzungslieferungen** (*vgl. VGH Baden-Württemberg v. 27. 11. 1984, NZA 1986, 105*). Etwas anderes kann nur gelten, wenn der Personalrat die Möglichkeit hat, das Internet zu nutzen und sich

dort die erforderlichen Gesetze kostenfrei herunterladen kann.

Ist auch ein Kommentar zum BPersVG notwendig?

Ja. Die zur Verfügung gestellten Kommentare müssen sich jeweils auf dem **neuesten Stand** befinden, so dass auch bei einem Wechsel der Auflage eine Neubeschaffung erforderlich wird. Dem Personalrat steht ein **Wahlrecht** hinsichtlich des Festhaltens am bisherigen Kommentar oder hinsichtlich des Beschaffens eines neuen Kommentars zu.

Besteht ein Anspruch auf einen eigenen Kommentar?

Jeder Personalrat hat – **unabhängig von seiner Größe** – einen Anspruch auf einen Kommentar. Auch Personalratsmitgliedern in den Nebenstellen, bei denen Personalräte gebildet worden sind, muss ein Kommentar zur Verfügung gestellt werden.

Der Dienststellenleiter darf den Personalrat nicht auf öffentliche Büchereien oder eine Bibliothek in einer anderen Dienststelle verweisen. Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts beinhaltet die Pflicht, einen Kommentar zur Verfügung zu stellen, nur, dass dem Personalrat im Bedarfsfall ein solches Werk auszuhändigen sei (*BVerwG v. 25. 7. 1979, ZBR 1980, 152*). Jedoch weist das Gericht in diesem Zusammenhang selbst darauf hin, dass es wegen der oft an Fristen gebundenen personalvertretungsrechtlichen Arbeit darauf ankommt, dass dem Personalrat **bei Bedarf sofort und ohne jeden Zeitverlust** ein Erläuterungswerk zur Verfügung steht. Es macht selbst auf praktische Schwierigkeiten des rechtzeitigen Aushändigens aufmerksam. Durch Zeitverlust könne der Personalrat ansonsten gezwungen sein, in eiligen Angelegenheiten ohne genaue Kenntnis des Inhalts und Umfangs seiner Rechte zu entscheiden. Insofern muss daher dem Personalrat unabhängig von seiner jeweiligen Größe ein **Kommentar zum BPersVG zur ausschließlichen Verwendung** überlassen werden. In größeren Dienststellen kann es sogar erforderlich sein, dem Personalrat mehrere verschiedene Kommentare unterschiedlicher Autoren zur Verfügung zu stellen.

Was ist mit Spezialliteratur?

Auch Spezialliteratur ist dem Personalrat immer dann zu überlassen, wenn er wesentliche Aufgaben im Bereich von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten wahrzunehmen hat und diese Aufgabenwahrnehmung besondere Kenntnisse voraussetzt (*BVerwG v. 21. 1. 1991, ZfPR 1991, 68*).

Muss eine personalvertretungsrechtliche Fachzeitschrift bezahlt werden?

Ja – jedenfalls solange, wie die Dienststelle selbst noch nicht über eine solche Zeitschrift verfügt. In **größeren Dienststellen** (ca. 300 Beschäftigte) ist eine Fachzeitschrift „den Personalratsmitgliedern zum ständigen Gebrauch zur Verfügung“ zu stellen (BVerwG v. 12. 9. 1989, ZBR 1990, 55). Dabei steht dem Personalrat unter mehreren zur Information geeigneten Fachzeitschriften ein **Auswahlrecht** zu (BVerwG v. 5. 10. 1989, ZfPR 1990, 43).

Wie kann der Personalrat sicherstellen, dass ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung stehen?

Die Verwaltung hat die Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen, die dem Personalrat eine angemessene Aufgabenerfüllung ermöglichen. Ein Personalrat hat rechtzeitig vor Aufstellung des jeweiligen Haushaltsplans seinen **voraussichtlichen finanziellen Bedarf** an Mitteln zur Erfüllung der regelmäßig anfallenden Aufgaben beim Dienststellenleiter **anzumelden**, damit dieser die entsprechenden Haushaltsanforderungen zur Deckung der Kosten stellen kann. Der Dienststellenleiter kann grundsätzlich die Erfüllung von Zahlungsverpflichtungen, die ein Personalrat bei der Wahrnehmung der ihm obliegenden Aufgaben verursacht hat, nicht mit der Begründung ablehnen, die dafür vorgesehenen **Haushaltsmittel** seien **erschöpft**. Die Dienststelle ist gegenüber dem Personalrat dafür verantwortlich, dass die zur sachgemäßen Personalratsarbeit erforderlichen Mittel zur Verfügung stehen.

Was ist zu tun, wenn ein höherer Bedarf besteht, als im Haushalt vorgesehen ist?

Einen **unvorhersehbaren** und unabweisbaren Mittelbedarf, der die Ansätze des Haushaltsplans übersteigt, hat der Personalrat generell **unverzüglich geltend** zu machen, so dass eine Nachbewilligung noch möglich ist. Erfolgt die Meldung des zusätzlichen Mittelbedarfs nicht rechtzeitig, so besteht grundsätzlich keine Nachschusspflicht (BVerwG v. 24. 11. 1986, ZBR 1987, 220).

Und wenn es zum Streit kommt?

Die Verwaltungsgerichte haben über Streitigkeiten zwischen Dienststellenleiter und Personalrat zu entscheiden, deren Ursache Meinungsverschiedenheiten über die Pflicht der Dienststelle zur Übernahme von Kosten sind. Es handelt sich um Fragen der Geschäftsführung. Die Gerichte haben zu prüfen,

ob der **Personalrat aus seiner Sicht die Aufwendungen für erforderlich halten durfte**. Bejaht das Gericht diese Frage, so ist die Dienststelle zur Kostenerstattung auch dann verpflichtet, wenn die kostenverursachende Maßnahme objektiv nicht geboten war. Ansprüche sind grundsätzlich mit einem Feststellungsantrag geltend zu machen. Lediglich seinen Anspruch auf Raumbedarf kann der Personalrat mit einem Verpflichtungsantrag durchsetzen (BVerwG 26. 6. 2004, ZfPR 2004, 324).

Die vorstehenden Ausführungen beschreiben die Rechtslage nach dem BPersVG. Aus dem Landespersonalvertretungsrecht können sich Abweichungen ergeben.

Stand: 9/2009



dbb
beamtenbund
und tarifunion