

Stand: 31. August 2023

Empfehlungen zur gemeinsamen Personalvertretung (Best Practice)

Die folgenden Empfehlungen sollen den unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigte mit deutschen und mit nichtdeutschen (lokalen) Verträgen durch das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) Rechnung tragen und als verbindende Maßnahme zu einem positiven Arbeitsumfeld in der Max Weber Stiftung beitragen.

1) Vertretung durch die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten

a) Zusammenfassung des Gesetzesstands

- Nach § 120 Abs. 2 BPersVG wird die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten auf vier Jahre gewählt und nimmt gemäß Abs. 3 „Anregungen, Anträge und Beschwerden der lokal Beschäftigten in innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten entgegen und vertritt sie gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat.“
- In Angelegenheiten, die die besonderen Interessen von lokal Beschäftigten wesentlich berühren, insbesondere vor der Einstellung und Kündigung lokal Beschäftigter sowie vor dem Erlass allgemeiner Verwaltungsanordnungen, bei denen der Personalrat ein Beteiligungsrecht hat, ist der Vertrauensperson vor Beschlussfassung Gelegenheit zur Äußerung zu geben (§ 120 Abs. 3 Sätze 3 u. 5 BPersVG).
- Die Vertrauensperson hat in diesen anhörungspflichtigen Angelegenheiten das Recht der Dienststellenleitung Vorschläge zu unterbreiten (§ 120 Abs. 3 Satz 4 BPersVG).
- In den monatlichen Besprechungen mit der Dienststellenleitung soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren (§ 120 Abs. 4 in Verbindung mit § 65 BPersVG).

b) Empfehlungen

- Mit Blick auf eine möglichst weitreichende Gleichbehandlung aller Beschäftigten in Personalvertretungsangelegenheiten erfolgt die Wahrnehmung der Interessen der lokal Beschäftigten über die in a) genannten Punkte hinaus durch ihre Vertrauensperson in Anlehnung an die Rechte des Personalrats.

- In Angelegenheiten, die die besonderen Interessen der lokal Beschäftigten berühren, stellt die Dienststellenleitung der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten so viel Information zur Verfügung, dass die Vertrauensperson ihre Funktionen uneingeschränkt wahrnehmen kann. Dies betrifft insbesondere vertragliche Angelegenheiten sowie Maßnahmen, die das lokale Recht betreffen.
- Neben allgemeinen Informations- und Beteiligungsverfahren (u.a. durch vertrauliche Gespräche mit der Dienststellenleitung einschließlich soweit erforderlich Information für den ‚Dienstgebrauch‘) schließt dies Angelegenheiten der Mitbestimmung gem. §§ 78 bis 80 BPersVG mit ein. Dies sind u.a. Fragen der Arbeitszeit und Dienstpläne, Fortbildungsmaßnahmen, allgemeine Verhaltensregeln, Gesundheits- und Unfallschutz, die Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten überwachen können.

2) Geschäftsführung der Personalvertretung der lokal Beschäftigten

Zusammenfassung des Gesetzesstands

- Die Vertrauensperson kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten; durch die Tätigkeit entstandene Kosten und Sachaufwand werden von der Dienststelle übernommen (§ 120 Abs. 4 i.V.m. §§ 45, 46 BPersVG).
- Die Vertrauensperson hat über die ihr bei Ausübung ihres Amtes bekannt werdenden oder bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Die Schweigepflicht besteht nicht in Bezug auf Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen (§11 BPersVG).
- Die Vertrauensperson ist berechtigt und auf Wunsch der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine außerordentliche Versammlung der lokal Beschäftigten einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen (§ 120 Abs. 4 i.V.m. § 59 Abs. 2 BPersVG).

3) Gemeinsame Personalvertretung auf Ebene der Auslandsinstitute

a) Zusammenfassung des Gesetzesstands

- Der Personalrat und die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten arbeiten gem. § 120 Abs. 3 BPersVG vertrauensvoll zusammen. Dabei hat der Personalrat vor der Beschlussfassung in Angelegenheiten, die die besonderen Interessen der lokal Beschäftigten wesentlich berühren, der Vertrauensperson Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

b) Empfehlungen

- Die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten und der Personalrat handeln regelmäßig gemeinsam als Vertreter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle. Sie tauschen sich vertraulich aus und koordinieren Personalvertretungsangelegenheiten und Initiativen, die die gesamte Belegschaft betreffen.
- Sie führen die Monatsgespräche mit der Dienststellenleitung regelmäßig gemeinsam durch.
- Sie führen die Personalversammlungen regelmäßig gemeinsam durch.
- Dienstvereinbarungen, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienststelle betreffen, werden von Personalrat und Dienststellenleitung regelmäßig unter Mitverhandlung und Mitzeichnung der Vertrauensperson abgeschlossen.

4) Gemeinsame Personalvertretung auf Stiftungsebene

a) Zusammenfassung des Gesetzes- und Satzungsstands

- Eine Personalvertreterin oder ein Personalvertreter, die oder den die Vorsitzenden der örtlichen Personalräte aus ihrer Mitte für eine Amtszeit von vier Jahren wählen, nimmt die Aufgaben des Hauptpersonalrates wahr (§ 18 Abs. 1 Satzung).
- Eine Vertreterin oder ein Vertreter des Personals nimmt als ständiger Gast mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen des Stiftungsrats teil (§ 7 Abs. 2 DGIAG). Das Gastrecht wird für das gesamte Personal entweder durch den Hauptpersonalrat oder eine Person, die die Vertrauenspersonen der lokal Beschäftigten aus ihrer Mitte wählen, wahrgenommen (§ 18 Abs. 2 Satzung).

b) Empfehlungen

- Analog zum Hauptpersonalrat wählen die Vertrauenspersonen der lokal Beschäftigten ebenfalls eine Person aus ihrer Mitte auf vier Jahre zu ihrer Hauptpersonalvertretung.

- Der Hauptpersonalrat und die Hauptpersonalvertretung der lokal Beschäftigten arbeiten vertrauensvoll zusammen und handeln gemeinsam als Vertretung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MWS.
- Der Hauptpersonalrat und die Hauptpersonalvertretung der lokal Beschäftigten führen mit der Geschäftsführung der MWS Monatsgespräche zu standortübergreifenden personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten durch.
- Gesamtdienstvereinbarungen werden von Hauptpersonalrat und Geschäftsführung regelmäßig unter Mitverhandlung und Mitzeichnung der Hauptpersonalvertretung der lokal Beschäftigten abgeschlossen.
- Der Hauptpersonalrat und die Hauptpersonalvertretung der lokal Beschäftigten stimmen sich rechtzeitig ab, wer von beiden an der jeweils nächsten Sitzung des Stiftungsrats teilnimmt und informieren die Geschäftsführung darüber. Die Teilnahme erfolgt nach gemeinsamer Absprache zwischen Hauptpersonalrat und der Hauptpersonalvertretung der lokal Beschäftigten bzw. alternierend nach Kalenderjahren.

5) Umsetzung

- Das Best-Practice-Papier wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der MWS bekannt gegeben.
- Es wird allen zuständigen Stellen als Grundlage des Handelns empfohlen. Für Maßnahmen, die über das BPersVG hinausgehen, besteht kein Rechtsanspruch.
- Es soll mit Blick auf die Erfahrungen an den Instituten und auf Stiftungsebene je nach Bedarf fortgeschrieben werden.