

# Durchsetzung von Dienstvereinbarungen: Initiativrechte – Verhandlungen– Einigungsstelle – Verwaltungsgericht

Achim Thannheiser

## Inhalt

1	Initiativrechte . . . . .	3
2	Verhandlungen optimal vorbereiten . . . . .	9
3	Streitlösung - Einigungsstelle im Personalvertretungsrecht . . . . .	12
4	Durchsetzung - Verwaltungsgericht . . . . .	22
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung . . . . .	25

## Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

### Durchsetzung von Dienstvereinbarungen: Initiativrechte – Verhandlungen – Einigungsstelle – Verwaltungsgericht

Achim Thannheiser

Rechtsanwalt und Betriebswirt in Hannover

Beratung, Schulung und Vertretung von Betriebs- und Personalräten sowie von Beschäftigten

Fachbuchautor und Autor zu arbeitsrechtlichen Themen

[www.thannheiser.de](http://www.thannheiser.de)

Copyright 2014 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: Januar 2014

Online-Publikation, download unter:

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Dienstvereinbarungen regeln Abläufe in der Dienststelle, Grundsätze zur Mitbestimmungsausübung, Ansprüche der Beschäftigten sowie Verfahren zur Umsetzung der Mitbestimmung und bei Streitigkeiten. Erste Entwürfe liefert häufig die Dienststelle, jedoch nicht notwendigerweise (vgl. Kap 1). Um nicht unter Zeitdruck inhaltliche Alternativen zu entwickeln und auf Augenhöhe zu verhandeln, muss der Personalrat seine Arbeit strukturieren und strategisch ausrichten. Dazu finden sich nachstehend Hilfen und Tipps. Zuerst sollte der Status quo erfasst werden:

- In welcher betrieblichen Ausgangslage befindet sich der Personalrat? Welche Ziele verfolgt er?
- Wie ist das Feedback der Belegschaft zu den aktuell behandelten Themen, zur bisherigen Arbeit des Gremiums und zum generellen Anliegen der Dienststelle?
- Auf welche Erfahrungen zu aktuell anstehenden Themen kann der Personalrat zurückgreifen?
- Sind die Mitglieder ausreichend qualifiziert oder sollte externer Sachverstand hinzugezogen werden?
- Welche Beschäftigtengruppe soll besonders angesprochen bzw. vertreten werden?

## 1 Initiativrechte

Der Personalrat muss nicht zwingend auf einen Dienstvereinbarungsvorschlag der Dienststelle warten, sondern hat vielleicht eigene Ideen und Wünsche. Dann kann er auf sein Initiativrecht zurückgreifen.

Nach dem allgemeinen Initiativrecht aus § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG darf sich der Personalrat in der Dienststelle frei bewegen, die Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz aufsuchen und allgemein selbst Informationen sammeln. Daneben steht ihm ein qualifiziertes Initiativrecht aus § 70 BPersVG zu. Ein qualifiziertes Initiativrecht befähigt den Personalrat dazu, Maßnahmen zu beantragen oder selbst Dienstvereinbarungen vorzuschlagen. Das Gesetz unterscheidet dabei nach Maßnahmen mit eingeschränkter und Maßnahmen mit voller Mitbestimmung des Personalrats und macht davon die Durchsetzungsfähigkeit des Personalrats – seine Möglichkeiten, ein Ziel zu erreichen – abhängig.

Tipp: Die Personalratsarbeit sollte gut geplant und die Aktivitäten sollten sinnvoll über die Wahlperiode verteilt werden. Interessen der Beschäftigten können gut auf Personalversammlungen abgefragt werden.

Der Personalrat hat das Recht, Initiativanträge schriftlich bei der Dienststelle zu stellen. Diese hat in angemessener Frist darüber zu entscheiden. Äußert sich die Dienststelle nicht oder wird keine Einigung erzielt, kann die übergeordnete Dienststelle damit befasst werden. Kommt auch auf übergeordneter Ebene keine einvernehmliche Entscheidung zustande, kann die Einigungsstelle angerufen werden. In den Fällen des § 75 Abs. 3 Nr. 1–6 und Nr. 11–17 BPersVG entscheidet die Einigungsstelle abschließend und bindet damit auch die Dienststelle. Sie kann feststellen, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 77 Abs. 2 BPersVG vorliegt. In allen anderen Fällen bindet die Entscheidung der Einigungsstelle nicht, sondern die oberste Dienstbehörde entscheidet abschließend (§ 70 Abs. 2 BPersVG). Die Entscheidung der Einigungsstelle hat nur empfehlenden Charakter.

## Besonderheit Individualrecht

Bei personellen Angelegenheiten hat die Rechtsprechung das Initiativrecht allerdings weiter eingeschränkt. Die Interessenvertretung von einzelnen Beschäftigten ist danach grundsätzlich nicht möglich. Diese müssen ihre Ansprüche selbst durchsetzen (BVerwG vom 25.10.1983, PersV 1985, 434). Wer den Gesetzestext liest, wird dies nicht in Übereinstimmung bringen können. Die Rechtsprechung schränkt die Möglichkeiten des Personalrats ein, obwohl der

Gesetzgeber diese Einschränkung nicht vorgesehen hat und in einigen Bundesländern ein Initiativrecht sogar ausdrücklich vorsieht.

Nach Meinung des Bundesverwaltungsgerichts hat der Personalrat nicht die Aufgabe, individuelle Ansprüche der Beschäftigten durchzusetzen. Die Aufgaben des Personalrats seien die Einhaltung und Wiederherstellung des Friedens in der Dienststelle. Bei personellen Angelegenheiten soll er allein die Möglichkeit haben, die Dienststelle zum Handeln zu zwingen, wenn diese mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nicht in das Verfahren einbringt. Hoffnung macht aber die Rechtsprechung der Instanzengerichte, die dies anders sieht und den Personalrat auch für berechtigt hält, individuelle Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen (OVG Hamburg v. 15.1.1990, PersR 1990, 45).

Tipp: Nicht nur mit Bezug auf eine Einzelperson argumentieren. In der Regel sind mehrere Kolleginnen und Kollegen betroffen oder es kann eine Forderung für eine Gruppe oder für alle Beschäftigten aufgestellt werden.

## 1.1 Initiativrecht in den Bundesländern

In den Bundesländern ist das Initiativrecht meistens nicht nur auf Fälle der Mitbestimmung im engeren Sinn beschränkt, sondern umfasst auch die Mitwirkung oder Anhörungstatbestände. Dabei gilt grundsätzlich überall der Gesetzes- und Tarifvertragsvorbehalt.

Schleswig-Holstein Nordrhein-Westfalen	§ 56 MBG Schl.-H. § 66 Abs. 4 LPVG NRW	Allzuständigkeit, alle innerdienstlichen Maßnahmen, auch für einzelne Beschäftigte
Niedersachsen Rheinland-Pfalz	§ 69 NPersVG § 74 Abs. 3 LPersVG Rh-Pf	Allzuständigkeit, alle innerdienstlichen Maßnahmen, auch für Einzelne, es sei denn, diese sind klageberechtigt und die Beschäftigten insgesamt nicht berührt
Baden-Württemberg Brandenburg Mecklenburg-Vorpommern Sachsen-Anhalt Sachsen	§ 70 LPVG BAWÜ § 69 PersVG Bra § 65 PersVG MV § 61 Abs. 4 PersVG LSA § 83 SächsPersVG	Alle Angelegenheiten, die der Mitbestimmung i. e. S. unterliegen – ohne Mitwirkungs- und Anhörungstatbestände
Berlin Bremen Hamburg Saarland	§ 79 Abs. 4 und § 84 Abs. 5 PersVG Berlin § 58 Abs. 4 und § 54 BremPersVG § 79 Abs. 4 und § 78 HmbPersVG § 73 Abs. 3 und § 74 Abs. 2 SPersVG	Alle Angelegenheiten, die der Mitbestimmung i. e. S. unterliegen, auch Mitwirkungs- und Anhörungstatbestände
Bund Bayern	§ 70 BPersVG Art. 70a BayPVG	Aufzählung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten
Hessen	§ 69 HPVG	Soziale und personelle Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen
Thüringen	§ 70 ThürPersVG	Aufzählung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten ohne personelle Angelegenheiten

## 1.2 Durchsetzbarkeit von Initiativen

Die Durchsetzungsfähigkeit des Personalrats entspricht der Beteiligungsform. Eine Initiative im Bereich der Anhörung würde demnach nicht bis vor die Einigungsstelle gelangen, sondern könnte von der Dienststelle abgelehnt werden. Hier heißt es: durch Argumente überzeugen. Eine Initiative im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung führt zu einem Einigungsstellenverfahren und bis zur abschließenden Entscheidung (Ausnahmen in einigen Bundesländern) der Einigungsstelle über die Dienstvereinbarung.

Tipp: Bei mehreren möglichen Beteiligungsrechten, dass „stärkste“ voran- und ins Zentrum der Argumentation stellen.

Sachsen	§ 83 Abs. 1 SächsPersVG	Einigungsstelle entscheidet nur bei sozialen Angelegenheiten
Baden-Württemberg	§ 70 LPVG BAWÜ	Einigungsstelle entscheidet nur bei sonstigen Angelegenheiten
Niedersachsen Berlin Brandenburg Hessen Schleswig-Holstein Mecklenburg-Vorpommern Nordrhein-Westfalen Sachsen-Anhalt Saarland	§ 69 NPersVG § 80 PersVG Berlin § 69 PersVG Bra § 69 Abs. 3 HPVG § 56 Abs. 6 MBG Schl.-H. § 65 Abs. 5 PersVG MV § 66 Abs. 7 LPVG NRW § 62 PersVG LSA § 73 und § 74 SPersVG	Wie bei Anträgen der Dienststelle; im Fall der Mitbestimmung i. e. S. abschließendes Einigungsstellenverfahren, teils nur empfehlenden Charakter
Bremen Hamburg	§ 58 Abs. 4 BremPersVG §§ 79, 80, 81 HmbPersVG	In Bremen und Hamburg ist vor der Einigungsstelle noch ein Schlichtungsverfahren vorgesehen
Bund Bayern Rheinland-Pfalz Thüringen	§ 70 BPersVG Art. 70a BayPVG § 74 Abs. 3 LPersVG Rh-Pf § 70 ThürPersVG	Unterschiedliche Verfahren: von der Mitbestimmung mit Einigungsstelle bis lediglich Mitwirkung

## 1.3 Freiwillige oder erzwingbare Vereinbarungen

Personalräte haben eine eingeschränkte Rechtsfähigkeit und können ausschließlich Dienstvereinbarungen als verbindliche Vereinbarung mit der Dienststelle abschließen. Regelungsabsprachen oder andere Arten von Vereinbarungen besitzen diese Verbindlichkeit nicht (vgl. [http://www.boeckler.de/596\\_18103.htm](http://www.boeckler.de/596_18103.htm)).

Tipp: Regelungsabsprachen sind nur für Verfahrensregeln zwischen Dienststelle und Personalrat geeignet.

Für alle Dienstvereinbarungen im Bund und in den Ländern gilt der so genannte Gesetzes- und Tarifvorbehalt (vgl. [http://www.boeckler.de/596\\_18153.htm](http://www.boeckler.de/596_18153.htm)). Umgangssprachlich wird von „freiwilligen“ und „erzwingbaren“ Dienstvereinbarungen gesprochen.

Bund Baden-Württemberg Hessen Saarland Sachsen Thüringen	§ 73 BPersVG § 73 LPVG BAWÜ § 113 HPVG § 76 SPersVG § 84 SächsPersVG § 72 ThürPersVG	Dienstvereinbarung nur zulässig, wenn der Regelungsgegenstand im Gesetz ausdrücklich vorgesehen und benannt ist
---	---	---

Niedersachsen Berlin Brandenburg Bremen Hamburg Rheinland-Pfalz Schleswig-Holstein Mecklenburg-Vorpommern Nordrhein-Westfalen	§ 78 NPersVG § 74 PersVG Berlin § 70 PersVG Bra § 62 BremPersVG § 83 HmbPersVG § 76 LPersVG Rh-Pf § 57 MBG Schl.-H. § 66 PersVG MV § 70 LPVG NRW	Alle innerdienstlichen Maßnahmen denkbar
Bayern	Art. 73 BayPVG	Abschließende Aufzählung zulässiger Regelungstatbestände
Sachsen-Anhalt	§ 70 PersVG LSA	Alle innerdienstlichen Maßnahmen ohne personelle Einzelmaßnahmen

## 1.4 Freiwillige Dienstvereinbarungen

Um freiwillige Dienstvereinbarungen handelt es sich, wenn die Parteien – Dienststelle und Personalrat – nur zum Abschluss kommen, wenn beide dies wollen. Dies ist immer dann der Fall, wenn es um Mitbestimmungstatbestände geht, bei denen die Einigungsstelle nicht abschließend entscheidet. Denn nur in diesem Fall kann eine Handlung der Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsrechts „erzwingen“ werden. Dienststelle und Personalrat müssen also „freiwillig“ zueinander finden und eine Seite kann nicht mit dem bzw. der Einigungsstellenvorsitzenden gegen die andere Seite eine Dienstvereinbarung durchsetzen.

Eine freiwillige Dienstvereinbarung bedeutet aber nicht, dass hier Regelungsinhalte möglich wären, die im Personalvertretungsgesetz nicht ausdrücklich als zulässig gekennzeichnet sind. Dienstvereinbarungen zu nicht ausdrücklich zugelassenen Regelungsinhalten wären nach der Rechtsprechung des BVerwG (BVerwG v. 1207.1984 - 6P14/83) unwirksam.

Tipp: Ein Weg, diese nichtigen Vereinbarungen zu verbindlichen Regelungen werden zu lassen, wenngleich mit eingeschränktem Wirkungsgrad, ist die Gesamtzusage.

Freiwillige Dienstvereinbarungen gibt es im Geltungsbereich des BPersVG beispielsweise zu Qualifizierung, Beurteilung, Personalauswahlrichtlinien und Gleichberechtigung. Denn nach § 69 Abs. 4 BPersVG beschließt im Streitfall die Einigungsstelle nur eine Empfehlung in den Fällen der §§ 76 und 85 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG. In § 76 Abs. 2 BPersVG werden die vorgenannten Regelungsmöglichkeiten für Dienstvereinbarungen behandelt.

## 1.5 Erzwingbare Dienstvereinbarungen

Eine erzwingbare Dienstvereinbarung liegt vor, wenn eine Partei zu einem Abschluss „gezwungen“ werden könnte, indem eine Einigungsstelle im Nichteinigungsfall abschließend entscheidet. Können sich Dienststelle und Personalrat beispielsweise in den Angelegenheiten des § 75 Abs. 3 BPersVG nicht einigen, kann nach Durchlaufen des Stufenverfahrens die Einigungsstelle angerufen werden. Diese entscheidet abschließend (§ 69 Abs. 4 BPersVG). Da in den Angelegenheiten des § 75 Abs. 3 BPersVG auch der Abschluss von Dienstvereinbarungen zulässig ist, können diese somit durch den Spruch der Einigungsstelle zustande kommen. Also würde sich in einem solchen Fall eine Partei gegen den Willen der anderen Partei durchsetzen und eine Dienstvereinbarung „erzwingen“ können.

Tipp: Bei stockenden Verhandlungen der Gegenseite klar machen, dass eine Bereitschaft zur Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens besteht. Oft wird damit wieder eine „Bewegung“ zu Kompromissen erreicht.

Für freiwillige oder erzwingbare Dienstvereinbarungen gelten bundesweit immer die so genannten Tarif- und Gesetzesvorbehalte und folgende Regeln.

Bund Baden-Württemberg Hessen Saarland Sachsen Thüringen	§ 73 BPersVG § 73 LPVG BAWÜ § 113 HPVG § 76 SPersVG § 84 SächsPersVG § 72 ThürPersVG	Dienstvereinbarung nur zulässig, wenn der Regelungsgegenstand im Gesetz ausdrücklich vorgesehen und benannt ist
Niedersachsen Berlin Brandenburg Bremen Hamburg Rheinland-Pfalz Schleswig-Holstein Mecklenburg-Vorpommern Nordrhein-Westfalen	§ 78 NPersVG § 74 PersVG Berlin § 70 PersVG Bra § 62 BremPersVG § 83 HmbPersVG § 76 LPersVG Rh-Pf § 57 MBG Schl.-H. § 66 PersVG MV § 70 LPVG NRW	Alle innerdienstlichen Maßnahmen denkbar
Bayern	Art. 73 BayPVG	Abschließende Aufzählung zulässiger Regelungstatbestände
Sachsen-Anhalt	§ 70 PersVG LSA	Alle innerdienstlichen Maßnahmen ohne personelle Einzelmaßnahmen

## 1.6 Rahmendienstvereinbarungen

§ 73 Abs. 2 BPersVG regelt, dass Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, Vorrang haben vor Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich. Dies schließt nicht aus, dass in Dienstvereinbarungen für einen größeren Bereich Öffnungsklauseln für ergänzende oder konkretisierende Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vorgesehen werden. Solche für einen größeren Bereich als Rahmendienstvereinbarung abgeschlossene Vereinbarungen ermöglichen es, die vorgegebenen Rahmenregelungen dienststellenbezogen zu konkretisieren.

Tip: Durch Rahmendienstvereinbarungen auf der Ebene der Hauptpersonalräte oder Gesamtpersonalräte nicht in die Rechte der örtlichen Personalräte eingreifen.

Rahmendienstvereinbarungen können sich durchaus als sinnvoll erweisen: beispielsweise wenn bei größeren Organisationsänderungen oder Rationalisierungsmaßnahmen ein fertiges Umsetzungskonzept noch nicht besteht, sondern erst entwickelt werden muss, und dabei ein grundsätzlicher Rahmen bestimmt werden soll. Dies trifft z. B. bei einem Rahmensozialplan zu, der die Grundsätze über Abfindungen, Umzugsleistungen, Fahrkostenerstattungen und Transferleistungen regelt, aber offen bleibt für örtliche Besonderheiten.

## 1.7 Regelungsabreden

Dienststelle und Personalrat können auch Vereinbarungen treffen, die nicht den Charakter einer Dienstvereinbarung haben. Solchen Regelungsabreden fehlt die unmittelbare und zwingende Normwirkung. Sie binden nur die Dienststelle und den Personalrat. Regelmäßig zielen solche Abreden auf organisatorische Fragen, etwa Absprachen über Kosten- und Sachaufwand des Personalrats, oder auf Verfahrensfragen, etwa die Erörterung von Beteiligungsmaßnahmen. Um eine Regelungsabsprache handelt es sich, wenn

- die Inhalte einer Vereinbarung außerhalb zulässiger Dienstvereinbarungen liegen oder
- Verfahrensregeln zwischen Dienststelle und Personalrat geregelt werden,
- diese formlos (schriftlich oder mündlich) zwischen
- Personalrat und Dienststelle vereinbart wurde.

Zwar handelt es sich hier um eine formlose Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Personalrat, die keine Dienstvereinbarung darstellt. Dennoch wird das Mitbestimmungsrecht des

Personalrats verwirklicht. Er erklärt darin beispielsweise sein Einverständnis für eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit.

Besonders bemerkenswert: Die Regelungsabsprache hat keine unmittelbare und zwingende Auswirkung auf die Arbeitsverhältnisse. Die Beschäftigten können daher Ansprüche, die lediglich in einer Regelungsabrede enthalten sind, nicht durchsetzen, das heißt: mittels Klage erzwingen. Sie haben nur dann eine Durchsetzungsmöglichkeit, wenn der Arbeitgeber neben der Regelungsabrede Mitbestimmungsrechte des Personalrats missachtet hat.

Tipp: Keine Ansprüche für Beschäftigte (wie z. B. Zahlungen) in Regelungsabreden regeln.

Da es sich im Grunde nur um eine einseitige Zusage der Dienststelle handelt, bestehen grundsätzlich auch für den Personalrat keine Durchsetzungsmöglichkeiten. Eine Ausnahme stellt eine Regelungsabsprache dar, die mitbestimmungspflichtige Sachverhalte regelt. In diesen Fällen hat der Personalrat die Möglichkeit, seine Mitbestimmungsrechte (wieder) einzufordern, wenn die Dienststelle sich nicht an die Regelungsabrede hält.

Regelungsabsprachen können enden, indem eine vorgesehene Befristung abläuft oder der vereinbarte Zweck erreicht wird. Sie können auch durch neue Regelungsabreden aufgehoben werden und sind demnach einvernehmlich änderbar.

Eine Regelungsabsprache ist ordentlich mit einer frei vereinbaren Frist kündbar. Ist keine Frist vereinbart, so kann die Regelungsabsprache jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Auch wenn für den Abschluss von Regelungsabreden keine Form vorgeschrieben ist, empfiehlt es sich aus Beweisgründen, diese schriftlich abzufassen. Der Personalrat muss einer angedachten Regelungsabrede in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung zustimmen.

## 1.8 Gesamtzusage

Oft stellt sich die Frage: Wie können wirksame Regelungen geschaffen werden, wenn es sich um Regelungsinhalte handelt, die nach dem Personalvertretungsgesetz nicht für Dienstvereinbarungen vorgesehen sind? Dienstvereinbarungen mit diesen Inhalten wären somit unzulässig. Denn es kann trotz Unzulässigkeit ein Interesse bestehen, zu einer gemeinsamen Vereinbarung zu kommen. Die Antwort: Die Dienststelle kann eine Gesamtzusage erteilen.

Tipp: Oft gilt es nur der Dienststelle die Problematik einer unwirksamen oder nichtigen Vereinbarung aufzuzeigen, um die Bereitschaft zu Gesamtzusagen zu erreichen.

Eine Gesamtzusage ist eine Erklärung der Dienststelle, die

- schriftlich oder
- mündlich
- gegenüber allen Beschäftigten
- mit Bindungswillen der Dienststelle, aber
- ohne Vorbehalt und
- ohne Bedingung erfolgt.

Die Dienststelle muss in der Dienstvereinbarung oder per separatem Anschreiben deutlich machen, dass sie allen Beschäftigten gleichermaßen bestimmte Leistungen zukommen lassen will und sich einseitig gebunden fühlt. Es dürfen keine Freiwilligkeits- oder sonstigen Vorbehalte erklärt worden sein. Die Erklärung muss den Beschäftigten bekannt gegeben werden.



## 2 Verhandlungen optimal vorbereiten

Wie gezeigt, reichen die Beteiligungsrechte und damit die Initiativrechte unterschiedlich weit. Allerdings hängt es oft nicht von der Rechtslage ab, ob sich der Personalrat mit seinen Ansichten und Forderungen durchsetzt, sondern von seinem Vorgehen. Kommt es zu Verhandlungen und Gesprächen, sind diese unbedingt eingehend vorzubereiten. Minimal- und Maximalpositionen sollten bereits frühzeitig bestimmt und Kompromisslinien festgelegt werden. Verhandlungsführer, Strategien und Argumente sind zu finden und vorher zu besprechen. Es lohnt sich, die Verhandlungen als Rollenspiel vorab durchzuspielen. Die unterschiedlichen Interessen werden geklärt und es wird festgelegt, welche Argumente zur Verfügung stehen, um die eigene Position zu begründen. Das strategische Vorgehen ist bei Betriebsräten und Personalräten grundsätzlich gleich, daher empfiehlt es sich, die Tipps und Empfehlungen für Betriebsräte zu studieren (vgl. Heidemann/Maschke (2013): Eine Betriebsvereinbarung entwickeln - Tipps und Empfehlungen, Download unter [boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://boeckler.de/betriebsvereinbarungen)). Die größte Chance, gehört zu werden und sich einbringen zu können, hat der Personalrat, wenn er bei einem Streit mit der Dienststelle, am Ende die Einigungsstelle anrufen kann. Dieses Verfahren kostet Zeit und Geld und sein Ausgang ist ungewiss, da letztlich der neutrale Vorsitzende entscheidet. Hat diese Entscheidung bindenden Charakter, wie im Bereich der vollen Mitbestimmung, ist die Verhandlungsposition vor Einleitung des Verfahrens besonders stark, da der Ausgang ungewiss und der Personalrat sich auch nach einem langen und teuren Einigungsstellenverfahren durchsetzen könnte. Diese für beide Seiten vorhandene Ungewissheit macht Kompromisse leichter. Leider hat der Personalrat nur in einem engen Bereich derart weitreichende Mitbestimmungsrechte.

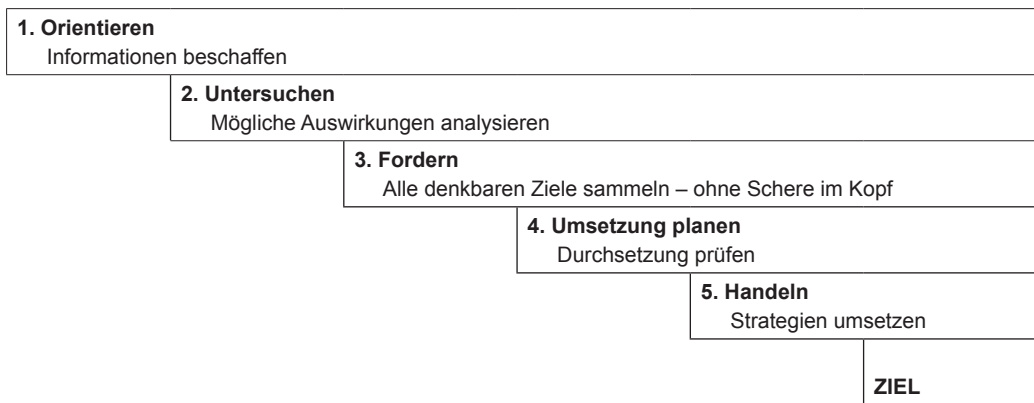
### 2.1 Interessengegensatz

Ein Erfolgsfaktor ist es, die vermutlichen Argumente der Gegenseite und ihre Interessen in die eigenen Planungen einzubeziehen. In der privaten Wirtschaft ist die Lage relativ einfach: Auf der einen Seite steht der Arbeitgeber. Dieser möchte z. B. mit möglichst niedrigen Arbeitskosten eine hohe Produktion erzielen, um einen hohen Gewinn zu erwirtschaften. Dagegen steht das Interesse der Arbeitnehmer, die ein möglichst hohes Einkommen anstreben bei gleichen und stabilen Arbeitsverhältnissen.

Dies gilt abgewandelt auch für den öffentlichen Dienst. Hier steht auf der einen Seite nicht die Maximierung der Produktion, sondern die Minimierung der Kosten. Die Dienststelle hat das Interesse, die Kosten nicht nur stabil zu halten, sondern zu senken. Im öffentlichen Dienst stellen die Personalkosten den Hauptkostenfaktor dar. Dies bedeutet, dass Kostensenkungsmaßnahmen sich immer auf die Beschäftigungsverhältnisse auswirken. Der Personalrat hingegen hat das Interesse, dass Kostensenkungsprogramme nicht die Beschäftigten belasten. Er ist ferner interessiert daran, dass die Arbeitsentgelte mindestens gleich bleiben.

### 2.2 Systematisch arbeiten

Durch systematisches Arbeiten werden Probleme schneller gelöst und die für das Vorgehen im Personalrat optimale Strategie gefunden. Daher sollte auf Strategie- oder Planungssitzungen nur mit konkreten Zielvorstellungen und mit Struktur debattiert werden. Diskutieren die Teilnehmer ohne Konzept, resultiert daraus zum einen ein sehr zeitaufwändiges Verfahren; zum anderen ist ein Auffinden von Lösungsansätzen eher dem Zufall überlassen. Es erwies sich als praxisgerechtes und Zeit sparendes Vorgehen, das zu lösende Problem in verschiedenen Schritten zu bearbeiten. Die nachstehende Abbildung zeigt ein mögliches Verfahren in fünf Schritten.



Systematisches Arbeiten bedeutet dabei auch, dass die einzelnen Schritte der Reihe nach abgearbeitet werden. So erarbeitet sich die Verhandlungskommission Schritt für Schritt ihre Strategie zur Problemlösung.

## Orientieren

Es muss geklärt werden, wer wovon betroffen ist und wer welche Informationen beschafft. Um ein Problem bearbeiten zu können, ist es erforderlich, dass die Verhandlungskommission oder der Personalrat über alle erforderlichen Informationen verfügt. Zu einem möglichst frühen Zeitpunkt sollte daher ein Mitglied der Verhandlungskommission für die Informationsbeschaffung verantwortlich sein. Welche Informationen in welchem Umfang notwendig sind, hängt von der konkreten Angelegenheit ab. Zu entscheiden ist auch, welche der vorliegenden Informationen für das Gesamtgremium wichtig sind und welche nicht – im Sinne eines transparenten Vorgehens auch innerhalb des gesamten Personalrates.

## Untersuchen

Im nächsten Schritt werden in der Arbeitsgruppe die möglichen Auswirkungen von Regelungen einerseits und Forderungen andererseits ermittelt. Wichtig ist hierbei, dass alle denkbaren Auswirkungen zu Tage gefördert werden. Die Auswirkungen, die die einzelnen Kolleginnen und Kollegen sehen, hängen meist von deren eigenen Erfahrungen, Kenntnissen und Einschätzungen ab. Es ist daher wichtig, dass hier nicht die bzw. der Einzelne bereits den Mut verliert, die eigene Meinung zu äußern. Es sollte deswegen kritiklos im ersten Schritt alles aufgenommen werden, was den Mitgliedern einfällt (Brainstorming). Auf Zuruf werden alle von den Beteiligten genannten Punkte notiert. Es kommt nicht darauf an, ob die Auswirkungen, die sich die einzelnen Projektmitglieder vorstellen können, tatsächlich eintreten, sondern darauf, dass möglichst alle Auswirkungen erkannt werden und damit alle Eventualitäten beachtet werden können. Auch beim Brainstorming kann zielgerichtet gedacht werden. Beispielsweise kann sich die Ideensammlung auf die Gruppe der betroffenen Beschäftigten oder auf die Auswirkungen für andere verbundene Abteilungen beziehen.

## Fordern

Die aufgestellten Forderungen sind auf ihre Durchsetzbarkeit hin zu prüfen. Zu überlegen ist auch, ob bereits in den Verhandlungen eingegangene Kompromisse noch gelten sollen. Jede der aufgestellten Maximalforderungen wird dahingehend betrachtet, ob sie realisierbar wäre. Der Personalrat muss dabei insbesondere folgende Faktoren einschätzen: Welches Interesse hätte die Dienststelle an einer Regelung? Welche Durchsetzungskraft kann er selbst entfalten? Wie könnte er die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden überzeugen? Und: Wie sieht es mit der Unterstützung durch die Belegschaft aus? Möglicherweise ergibt sich in der Diskussion ferner,

dass die Maximalforderungen für nicht durchsetzbar gehalten werden, jedoch Kompromisslinien vorstellbar sind, die die bzw. der Vorsitzende mittragen würde. Dies wäre dann ebenfalls zu vermerken.

## Umsetzungsplan

Es wird ein Zeitplan aufgestellt, der die Durchführung der Aktivitäten beschreibt und möglicherweise die parallele Durchführung von Aktionen vorsieht. In die Handlungsüberlegung fließt stets ein, was von der Dienststelle bzw. vom Personalrat als Gegenreaktion zu erwarten ist. Die Projektgruppe überlegt zu jeder Aktion eine denkbare Antwort und Reaktion der Dienststelle.

Es lohnt sich durchaus, auch in diese Phase Zeit zu investieren. Strategien genau zu durchdenken und Gegenstrategien schon im Vorhinein aufzunehmen vermindert das Risiko, dass Aktivitäten in einer Sackgasse enden und die Projektarbeit insgesamt als frustrierend, da nicht erfolgreich, empfunden wird.

## Handeln

Die Verhandlungen oder Sitzungen in der Einigungsstelle beginnen. Jede Sitzung wird vor- und nachbearbeitet, um aus Fehlern zu lernen und die nächste Sitzung zu planen. Während der Verhandlungen wird es zu Konflikten kommen. Je nach Thema kann eine Einigung nahezu unmöglich werden. Aber unterschiedliche Interessen müssen nicht zwangsläufig unlösbar sein. Eine Hilfe kann die Methode des „sachbezogenen Verhandeln“ (Harvard-Konzept) darstellen. Ziel des Konzepts ist, für beide Verhandlungspartner eine Win-Win-Situation zu erzielen. Das kann gelingen, wenn die Verhandlungsparteien sich gegenseitig nicht als Gegner verstehen, sondern als Partner, um gemeinsam einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben. Das Konzept will den klassischen Verhandlungskompromiss überwinden und Lösungen suchen, die für beide Seiten gewinnbringend sind.

Die Methode des sachbezogenen Verhandeln beruht auf vier Bedingungen:

1. Sachbezogen diskutieren: Trennung von Sach- und Beziehungsebene
2. Konzentration auf die Interessen: Grundsatzpositionen zurückstellen
3. Optionen suchen: Entscheidungsalternativen entwickeln
4. Objektive Entscheidungskriterien festlegen

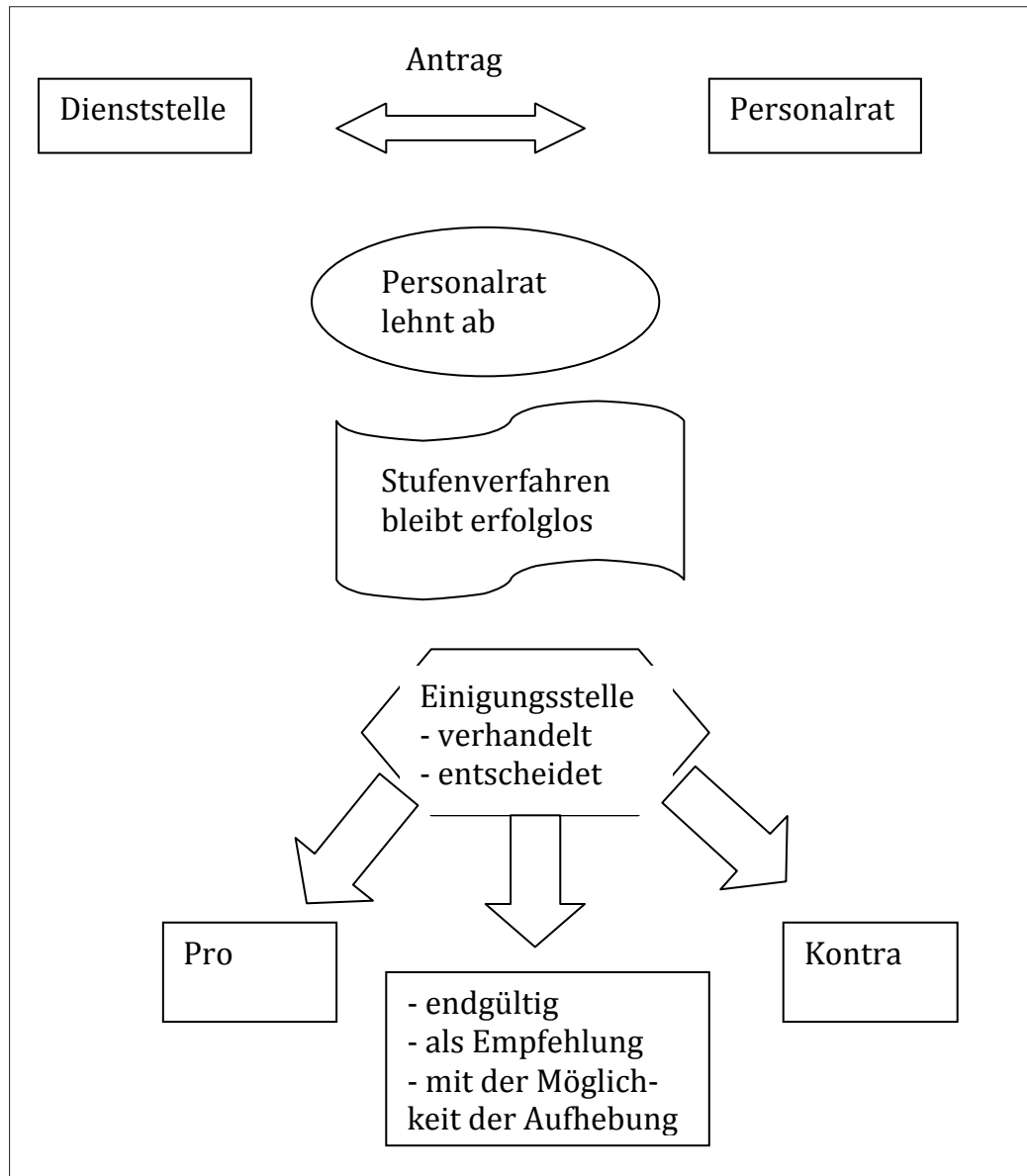
Nötig ist dabei die Diskussion mit der Gegenseite auf einer rein sachlichen Ebene. Von dort aus kann gemeinsam die Lösung des Problems angegangen werden, anstatt sich gegenseitig zu bekämpfen. Die notwendigen Kommunikationstechniken sollten beide Parteien beherrschen und konsequent umsetzen. Damit werden typische Missverständnisse (Beziehungsebene) und ein Zurückfallen in Positionsstreiterei vermieden.

## Ziel

Das Ziel sollte ein Kompromiss sein: eine Einigung mit der Dienststelle, um den Streit beizulegen. Gelingt dies nicht, wird – bei erzwingbaren Regelungsinhalten – die Einigungsstelle tätig.

### 3 Streitlösung – Einigungsstelle im Personalvertretungsrecht

Man darf davon ausgehen, dass mit Verhandlungen mehr zu erreichen ist, als mit gerichtlichen Verfahren und Einigungsstellen. Die Anrufung der Einigungsstelle sollte daher nur ausnahmsweise und als letztes Mittel genutzt werden. Wird eine Einigungsstelle oder ein Richterspruch nötig, bedeutet dies, dass die Parteien vorher in gewissem Sinn gescheitert sind. Dies gilt auch für den Gang zum Verwaltungsgericht. Dennoch sollten Personalräte diese Möglichkeiten kennen und optimal zu nutzen wissen.



#### 3.1 Vorbereitung der Verhandlungen in der Einigungsstelle

Hält eine Seite die Verhandlungen für gescheitert, kann sie in den dafür vorgesehenen Fällen die Einigungsstelle anrufen. Dies bedeutet praktisch, dass beispielsweise der Personalrat erklärt, dass er nun die Einigungsstelle mit dem Thema befasst. Er benennt seine drei Beisitzer und Stellvertreter, eventuell externe Sachverständige und schlägt eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden vor.

## Besetzung der Einigungsstelle

Mit der Besetzung beginnt schon die strategische Planung. Bei der Bestellung der Beisitzer ist vom zuständigen Personalrat zu beachten, dass die Gruppen mit zu berücksichtigen sind. Es sind grundsätzlich Beamte und Beschäftigte als Beisitzer zu benennen, wenn es nicht in der Sache nur um Angelegenheiten einer Gruppe geht. Zusätzlich kann ein externer Beisitzer benannt werden, wenn besonderer rechtlicher oder fachlicher Sachverstand nötig und in der Person der bzw. des Beisitzenden gegeben ist. Von dem Grundsatz, dass die Beisitzer Angehörige des öffentlichen Dienstes sein müssen, kann in einem solchen Fall abgewichen werden. Als externe Beisitzer kommen beispielsweise Gewerkschaftssekretäre, Berater und Rechtsanwälte in Betracht. Die Kosten für den externen Sachverstand hat grundsätzlich die Dienststelle zu tragen (BVerwG v. 09.10.1991, PersR 1992, 52), wenngleich dies im Bundespersonalvertretungsrecht nicht ausdrücklich vorgesehen ist. Die Notwendigkeit der Hinzuziehung ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts aber nur erforderlich, wenn

- für das zu entscheidende Problem besonderer Sachverstand erforderlich ist,
- dieser im Personalrat nicht vorhanden ist,
- in anderer zumutbarer Art und Weise keine qualifizierten Personen, die sein Vertrauen genießen, zu gewinnen sind und
- der Kostenaufwand der Sache angemessen und vertretbar ist.

Eine Kostenerstattungspflicht trifft die Dienststelle für diese Fälle dann, wenn obige Bedingungen erfüllt sind und dies vor der Einschaltung des externen Beisitzers geltend gemacht oder eine Vereinbarung mit der Dienststelle getroffen wurde. Der Personalrat ist nicht berechtigt, allein eine derartige Vereinbarung zu treffen oder Kostenzusagen abzugeben. Um Streitigkeiten zu vermeiden, sollte daher vorab eine entsprechende Absprache zwischen den Beteiligten getroffen und insbesondere die Frage der Honorierung einvernehmlich geregelt werden.

## Vorsitzende finden

Wer als Vorsitzende oder Vorsitzender der Einigungsstelle vorgeschlagen wird, ist mit den Gewerkschaften und erfahrenen juristischen Beratern zu klären. Dies ist regional sehr unterschiedlich und kann nicht generell beschrieben werden. Klar ist, dass diese Person eine entscheidende Rolle in dem Verfahren spielt. In der Regel handelt es sich um eine Richterin oder einen Richter aus der Verwaltungs- oder Arbeitsgerichtsbarkeit.

## 3.2 Formalien

Für Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, bestimmt § 69 BPersVG das Verfahren. Danach kann für den Fall, dass sich Dienststellen und Personalrat nicht einigen können, nach Durchführung des Stufenverfahrens (Einschaltung der Bezirks-/Haupt- oder Gesamtpersonalräte) die Einigungsstelle angerufen werden. Dies können beide Parteien tun – verzichten sie darauf, endet das Beteiligungsverfahren.

Die Einigungsstelle wird aus drei Beisitzern, die der Personalrat benannt hat, drei weiteren Beisitzern, die die Dienststelle benannt hat, und der bzw. dem Vorsitzenden gebildet. Nach dem Wortlaut des Gesetzes (§ 71 BPersVG) muss eine Einigungsstelle gebildet werden, die bis zum Ende der Wahlperiode bestehen bleibt. (In den Bundesländern ist dies teilweise anders. So ist die Einigungsstelle im kommunalen Bereich in Niedersachsen (§ 107 c NPersVG) nur anlassbezogen zu bilden.) Dies kann mit Beginn der Wahlperiode und für die Amtsdauer des Personalrats geschehen, ohne dass eine konkrete Streitangelegenheit vorliegt. In den meisten Fällen löst jedoch der konkrete Anlass erst die Einsetzung aus. Im zweiten Fall lässt sich die Kompetenz der Beteiligten dem Streitthema entsprechend abbilden. Demnach ist bei einer

Auseinandersetzung um versorgungsrechtliche Fragen eine andere Kompetenz gefragt als bei Arbeitszeitregelungen.

Der Vorschlag für die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden der Einigungsstelle wird der Dienststelle übermittelt. Diese wird aufgefordert, sich in einer gewissen Frist dazu zu erklären. Sie benennt ebenfalls drei Beisitzer und stimmt der Person der bzw. des Vorsitzenden zu oder verlangt eine andere Besetzung. Letzteres muss eventuell gerichtlich geklärt werden. Kommt keine Einigung über die Person der bzw. des Vorsitzenden zustande, ist ein Antrag zu stellen beim Präsidenten bzw. bei der Präsidentin des Bundesverwaltungsgerichts (in den Bundesländern teils anders). Er oder sie bestimmt dann eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. Meistens handelt es sich dabei um Richter oder Richterinnen der Verwaltungs- oder Arbeitsgerichte.

### 3.3 Verfahrensablauf

Die Einigungsstelle entscheidet im Rahmen der vollen Mitbestimmung (§ 75 BPersVG) grundsätzlich endgültig (Ausnahmen vgl. § 69 Abs. 4 BPersVG). Im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 76 BPersVG) beschließt sie lediglich eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde, wenn sie von deren Auffassung abweichen will.

Die Durchsetzungsmacht des Personalrats ist bei der „eingeschränkten Mitbestimmung“ geringer, weil dort die Entscheidung der Einigungsstelle nicht bindend ist, sondern diese nur eine Empfehlung abgibt und letztlich die oberste Dienstbehörde (oder übergeordnete Dienststelle) entscheidungsbefugt ist. Zwar ist die Chance gegeben, im Laufe eines langen Verfahrens einen Kompromiss zu finden, aber letztlich entscheidet der Arbeitgeber im Zweifel allein.

### 3.4 Wirkungen der Entscheidungen

Die Einigungsstelle hat unterschiedliche Entscheidungsmöglichkeiten und -befugnisse:

- In Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung nach § 75 Abs. 2 und 3 BPersVG entscheidet die Einigungsstelle endgültig (§ 69 Abs. 4 S. 1 BPersVG).
- In personellen Angelegenheiten des § 75 Abs. 1 BPersVG stellt sie fest, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 77 Abs. 2 BPersVG vorliegt.
- In personellen Angelegenheiten der Beamten nach § 76 Abs. 1 BPersVG beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde an schließt, eine Empfehlung an diese. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.
- In den Fällen Angelegenheiten nach der § 76 Abs. 2 BPersVG beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, ebenfalls eine Empfehlung an diese. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.
- Bezüglich der Sonderregelungen für den Bundesgrenzschutz beschließt die Einigungsstelle im Fall des § 85 Abs. 1 Ziff. 7 BPersVG, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an diese. Die oberste Dienstbehörde entscheidet so dann endgültig. Dies gilt auch für Angelegenheiten der Programmgestaltung, soweit maßgeblich mitwirkende Beschäftigte im Rahmen der Mitbestimmung des § 75 Abs. 1 BPersVG betroffen sind.

Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Erklärung eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden. Die Einigungsstelle entscheidet somit in Bezug auf Dienstvereinbarungen im Rahmen der uneingeschränkten Mitbestimmung (§ 75 Abs. 3 BPersVG) grundsätzlich endgültig (zu den Ausnahmen vgl. § 69 Abs. 4 BPersVG). Im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 76 Abs. 2 BPersVG) beschließt sie lediglich eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde, wenn sie von deren Auffassung abweichen will.

Die Einigungsstelle entscheidet gemäß § 71 Abs. 3 BPersVG durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Sie ist lediglich an die geltenden Rechtsvorschriften und insbesondere an das Haushaltsgesetz gebunden. Es steht also in ihrem freien Ermessen, im Rahmen der geltenden Gesetze zu bestimmen, welche Regelungen z. B. in einen Sozialplan aufgenommen werden. Damit hat die Einigungsstelle nach dem BPersVG beispielsweise bei der Bestimmung eines Sozialplanes größere Freiheit als eine Einigungsstelle in der Privatwirtschaft, da dort in § 112 Abs. 5 BetrVG das Ermessen der Einigungsstelle begrenzt ist.

### **3.5 Bundesländer**

Für die Bundesländer gelten die gleichen Grundprinzipien, jedoch gibt es im Detail unterschiedliche Regelungen.

#### **Baden-Württemberg**

Die Regelung in Baden-Württemberg orientiert sich stark am BPersVG. Ein Einigungsstellenverfahren ist nur für Initiativen nach § 79 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 5, 8, 11 und 13 LPVG BaWü eingeführt, wobei die Einigungsstelle das Letztentscheidungsrecht hat.

#### **Bayern**

In den personellen und sozialen Angelegenheiten des Art. 75 und den organisatorischen Angelegenheiten in Art. 75a BayPVG entscheidet die Einigungsstelle im Nichteinigungsfall (Art. 70 Abs. 5 BayPVG). Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Erklärung eines der Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden. Die oberste Dienstbehörde kann einen Beschluss der Einigungsstelle, der wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, innerhalb von vier Wochen nach dessen Zugang aufheben und endgültig entscheiden. Die Aufhebung ist den Beteiligten bekannt zu geben und schriftlich zu begründen.

In den Fällen des Art. 75 Abs. 1 und 4 Satz 1 Nrn. 7, 10, 11 und 13 sowie Art. 75a Abs. 1 beschließt die Einigungsstelle abweichend nur eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich deren Auffassung nicht anschließt. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.

Ein eingeschränktes Initiativrecht ohne Einigungsstelle besteht für Angelegenheiten im personellen Bereich nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 2, 4 und 9 BayPVG sowie Art. 76 Abs. 2 Nrn. 1 bis 3 BayPVG und im personellen Bereich Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 und nach Art. 75 a Abs. 1 BayPVG. Für derartige Maßnahmen ist ein Einigungsstellenverfahren nicht vorgesehen. Eine Entscheidung wird ggf. nach Durchführung des Stufenverfahrens von der übergeordneten Dienststelle getroffen.

#### **Berlin**

Die Einigungsstelle entscheidet abschließend in allen Fällen, in denen ein uneingeschränktes Initiativrecht besteht. Dies sind allgemeine soziale Angelegenheiten nach § 85 Abs. 1 und § 86 Abs. 1 BPersVG Berlin sowie soziale Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiter nach § 85 Abs. 2 Nr. 3–7 BPersVG Berlin. Dazu kommen die personellen Maßnahmen für Angestellte und Arbeiter nach § 86 Abs. 3 und § 87 BPersVG Berlin.

Für die Angelegenheiten im Bereich der sozialen Mitbestimmung nach § 85 Abs. 2 Nr. 1, 2 und 8–10 BPersVG Berlin und denen der Beamten nach § 85 Abs. 2 Nr. 3–7 und § 88 BPersVG Berlin kann die Entscheidung der Einigungsstelle vom Berliner Senat (plus Sonderregelungen für andere Bereiche nach § 81 Abs. 2 BPersVG Berlin) aufgehoben werden.



Für die Angelegenheiten der Mitwirkung nach § 90 BPersVG Berlin ist ein Initiativverfahren ohne Stufenverfahren und ohne Einigungsstellenverfahren vorgesehen (§ 84 BPersVG Berlin).

## **Brandenburg**

Ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle ist für Initiativen im Bereich der sozialen Angelegenheiten nach § 64 PersVG Bra, bei sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach § 66 PersVG Bra sowie bei personellen Angelegenheiten nach § 63 PersVG Bra vorgesehen. Es gibt kein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle für organisatorische Angelegenheiten nach § 65 Nr. 5–7 PersVG Bra und sonstige innerdienstliche Angelegenheiten nach § 66 PersVG Bra. Es besteht allerdings ein generelles Aufhebungsrecht durch die oberste Dienstbehörde, wenn die Voraussetzungen des § 73 PersVG Bra vorliegen.

## **Bremen**

Bremen hatte als erstes Bundesland die so genannte Allzuständigkeit eingeführt und das Initiativrecht der Personalräte entsprechend abgebildet. Gleichwohl wird auch hier nach eingeschränkter und uneingeschränkter Mitbestimmung unterschieden.

Ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle auch für Initiativen des Personalrates besteht in allen Angelegenheiten, die der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen. Dies sind alle sozialen Angelegenheiten und alle personellen Angelegenheiten der Beschäftigten (§ 52 Abs. 1 Satz 1, § 63 und § 65 BremPersVG).

Einer Letztentscheidung der Einigungsstelle entzogen sind alle Angelegenheiten, die der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen. Dies sind alle personellen Angelegenheiten der Beamten und alle organisatorischen Maßnahmen (§ 52 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 65 und § 66 sowie § 61 Abs. 4 Satz 3 und 4 BremPersVG). Vor dem Einigungsstellenverfahren ist ein Schlichtungsverfahren (§ 59 BremPersVG) vorgesehen.

## **Hamburg**

Ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle (§ 81 HmbPersVG) besteht für alle Angelegenheiten, die der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen: somit für alle sozialen Angelegenheiten (§ 86 und § 89 Abs. 1 Nr. 1 HmbPersVG) und personelle Angelegenheiten der Beschäftigten (§ 87 HmbPersVG).

Das eingeschränkte Initiativrecht korrespondiert mit der eingeschränkten Mitbestimmung für personelle Angelegenheiten der Beamten nach § 87 Abs. 1 HmbPersVG und organisatorischen Angelegenheiten nach § 89 Abs. 1 Nr. 2 HmbPersVG, wo die Einigungsstelle nur eine Empfehlung abgibt.

## **Hessen**

Die Entscheidung der Einigungsstelle (§ 71 HPVG) hat nur den Charakter einer Empfehlung in sozialen Angelegenheiten des § 74 Abs. 1 Nr. 2, 3, 8, 9 und 17 HPVG sowie bei personellen Angelegenheiten nach § 77 HPVG. In allen anderen Mitbestimmungsangelegenheiten hat sie bindenden Charakter. Aber auch in diesen Fällen unterliegen die Entscheidungen der Einigungsstelle nach § 71 Abs. 5 HPVG dem Evokationsrecht der obersten Dienstbehörde, soweit die Entscheidung im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist.



## Mecklenburg-Vorpommern

Eine Letztentscheidung durch die Einigungsstelle (§ 64 PersVG MV) ist für Initiativen der Personalräte vorgesehen im Bereich der sozialen Angelegenheiten nach § 69 PersVG MV.

Für personelle Angelegenheiten gilt dies nach § 64 Abs.3 PersVG MV nur eingeschränkt: Beschlüsse der Einigungsstelle stellen nur eine Empfehlung dar, wenn sie wegen ihrer Auswirkung auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung oder die Verantwortung der Verwaltung gegenüber ihrer Vertreterkörperschaft nach § 82 Abs. 1 PersVG MV oder nach § 83 Abs. 2 PersVG MV wesentlich berühren. Dies sind insbesondere

- personelle Angelegenheiten der Beamten sowie der Angestellten und Arbeiter, soweit diese Funktionen wahrnehmen, die üblicherweise Beamten übertragen werden sollen,
- personelle Angelegenheiten der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit,
- organisatorische Angelegenheiten,
- Angelegenheiten, die die Gestaltung von Lehrveranstaltungen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes zum Inhalt haben,
- die Auswahl von Lehrpersonen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes,
- Angelegenheiten, die Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben, Lehre oder Berufung von Professoren unmittelbar berühren,
- Angelegenheiten, die die künstlerische Betätigung sowie die Darbietung und Verbreitung eines Kunstwerkes unmittelbar berühren.

In diesen Fällen stellen die Einigungsstellensprüche nur eine Empfehlung dar.

## Niedersachsen

Der Entscheidung der Einigungsstelle unterliegen alle Angelegenheiten personeller oder allgemeiner Art nach § 65 Abs. 2 NPersVG, alle organisatorischen Angelegenheiten und alle sozialen und innerdienstlichen Maßnahmen nach § 66 NPersVG. Eine abschließende Entscheidung kann sie jedoch nur bei Maßnahmen nach § 66 NPersVG treffen (§ 72 Abs. 5 NPersVG). Aber auch dies gilt nicht, wenn von einem Beschluss der Landesregierung abgewichen werden soll oder wenn die Entscheidung durch die Landesregierung oder geschäftsbereichsübergreifend durch die Ministerpräsidentin bzw. den Ministerpräsidenten zu treffen ist. Dann stellt die Entscheidung der Einigungsstelle nur eine Empfehlung dar.

In organisatorischen und personellen Angelegenheiten stellt die Entscheidung immer nur eine Empfehlung dar (§ 69 Abs. 3 NPersVG). Hinzu kommen Sonderregelungen für Kommunen, öffentlich-rechtliche Institutionen, den Landtag und den Landesrechnungshof.

## Nordrhein-Westfalen

Das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle (§ 67 LPVG NRW) besteht grundsätzlich für alle mitbestimmten Maßnahmen. Nur in den Fällen des § 72 Abs. 1, 3 und 4 Satz 1 Nr. 2, 6, 11, 12, 14–17, 19–22 LPVG NRW (personelle Angelegenheiten) und des § 74 Abs. 1 LPVG NRW (Kündigungen) beschließt die Einigungsstelle eine Empfehlung an die in diesen Fällen endgültig entscheidende Stelle (§ 68 LPVG NRW). Dazu kommt das bekannte Evokationsrecht der obersten Dienstbehörde (§ 66 Abs. 7 LPVG NRW).

## Rheinland-Pfalz

Dem weiten Antragsrecht steht ein enges Durchsetzungskonzept gegenüber. Nach § 74 Abs. 3 LLPersVG Rh-Pf kann der Personalrat in allen sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheit, in personellen sowie in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheit eine Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, beantragen. Gleiches gilt für einzelne Beschäftigte, soweit diese nicht selbst in irgendeiner Form individuellen Rechtsschutz in Anspruch nehmen können. Die Einigungsstelle (§ 75 LLPersVG Rh-Pf) kann aber

- in personellen Angelegenheiten der Beamten,
- in personellen Angelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten,
- in Fragen der Lehrveranstaltungen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes einschließlich der Auswahl der Lehrpersonen sowie
- in Angelegenheiten, die Forschung, künstlerische Betätigung und Lehre unmittelbar berühren,

nur eine Empfehlung abgeben. Für die Letztentscheidung verbleiben also die sozialen Angelegenheiten. Aber auch eine abschließende Entscheidung in anderen Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung nach § 69 LLPersVG Rh-Pf unterliegt dem Evokationsrecht der obersten Dienstbehörde nach § 75 Abs. 6 LLPersVG Rh-Pf soweit die Maßnahme im Einzelfall wegen ihrer Auswirkung auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist.

## Saarland

Die Einigungsstelle (§ 75 SPersVG) entscheidet abschließend bei Maßnahmen, die der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen. Dies sind soziale Angelegenheiten nach § 78 Abs. 1 Nr. 1–16 und 19 SPersVG und die personellen Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiter gemäß § 80 Abs. 1 SPersVG.

Bei Angelegenheiten, die nur der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen, entscheidet die Einigungsstelle nicht abschließend. Dies sind die personellen Angelegenheiten der Beamten nach § 80 Abs. 1 SPersVG, soziale Angelegenheiten nach § 78 Abs. 1 Nr. 17 und 18 SPersVG und Rationalisierungs-, Technologie- und organisatorische Angelegenheiten nach § 84 SPersVG.

## Sachsen

Ein Letztentscheidungsrecht besteht für die Einigungsstelle (§ 85 SächsPersVG) ausschließlich in den sozialen Angelegenheiten des § 80 Abs. 3 SächsPersVG mit Ausnahme der Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Angestellte (§ 80 Abs. 3 Nr. 10 SächsPersVG).

In allen anderen Fällen kommt im Fall einer streitigen Auseinandersetzung durch die Einigungsstelle lediglich eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde zustande. Für die Angelegenheiten des § 81 Abs. 2 SächsPersVG, bei denen der Personalrat nur auf Antrag der betroffenen Beschäftigten mitbestimmen würde, ist ein Einigungsstellenverfahren nicht vorgesehen (§ 79 Abs. 3 Satz 1 SächsPersVG).

## Sachsen-Anhalt

Eine endgültige Entscheidung darf die Einigungsstelle (§§ 63 und 64 PersVG LSA) nur für die sozialen Angelegenheiten des § 65 Abs. 1 Nr. 1, 4, 6, 12–14 PersVG LSA treffen. In allen anderen Fällen gibt die Einigungsstelle eine Empfehlung ab. Dazu kommt der Aufhebungsvorbehalt, wenn in die Regierungsgewalt eingegriffen würde (§ 62 Abs. 6 PersVG LSA). Dennoch eröffnet diese Regelung eine interne Streitschlichtung, wenn Dienststelle und Personalräte nicht zueinander kommen.

## Schleswig-Holstein

Ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle (§ 53 MBG Schl.-H.) besteht in den sozialen Mitbestimmungstatbeständen, die in § 54 Abs. 4 MBG Schl.-H. aufgeführt sind. Ein Evokationsrecht besteht, wenn der Beschluss wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berührt (§ 55 Abs. 1 MBG Schl.-H.). In allen anderen Mitbestimmungsfällen hat die Entscheidung nur empfehlenden Charakter.

## Thüringen

Für das Einigungsstellenverfahren (§ 71 ThürPersVG) wurden bindende Beschlüsse der Einigungsstelle nur für Regelungen der vollen Mitbestimmung des § 74 ThürPersVG vorgesehen. Sie gibt nur eine Empfehlung ab, bei Sachverhalten, die der eingeschränkten Mitbestimmung des § 75 ThürPersVG unterliegen.

In Thüringen gilt im Übrigen ein Beschleunigungsmodell, wonach die Bestellung und Entscheidung an Fristen gebunden ist. So soll die Einigungsstelle letztlich innerhalb von sechs Wochen entscheiden (§ 69 Abs. 9 ThürPersVG). Schließlich gibt es ein weitreichendes recht zur Entscheidung der Landesregierung entgegen Einigungsstellenbeschlüssen in § 71 Abs. 6 ThürPersVG.

## 3.6 Anfechtung

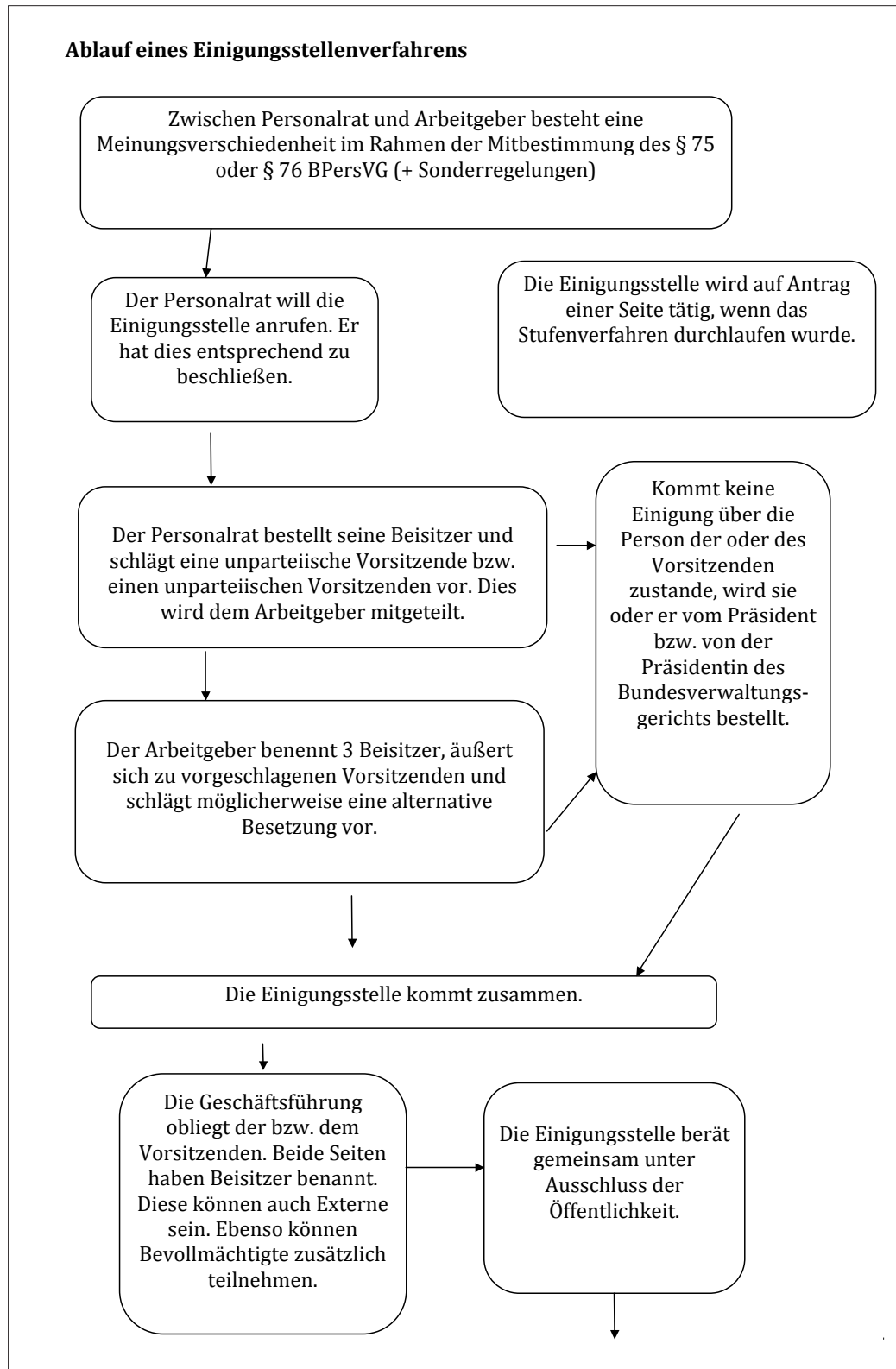
Der Beschluss einer Einigungsstelle kann inhaltlich gerichtlich nicht ersetzt werden. Er unterliegt der Überprüfung durch das Verwaltungsgericht nur hinsichtlich

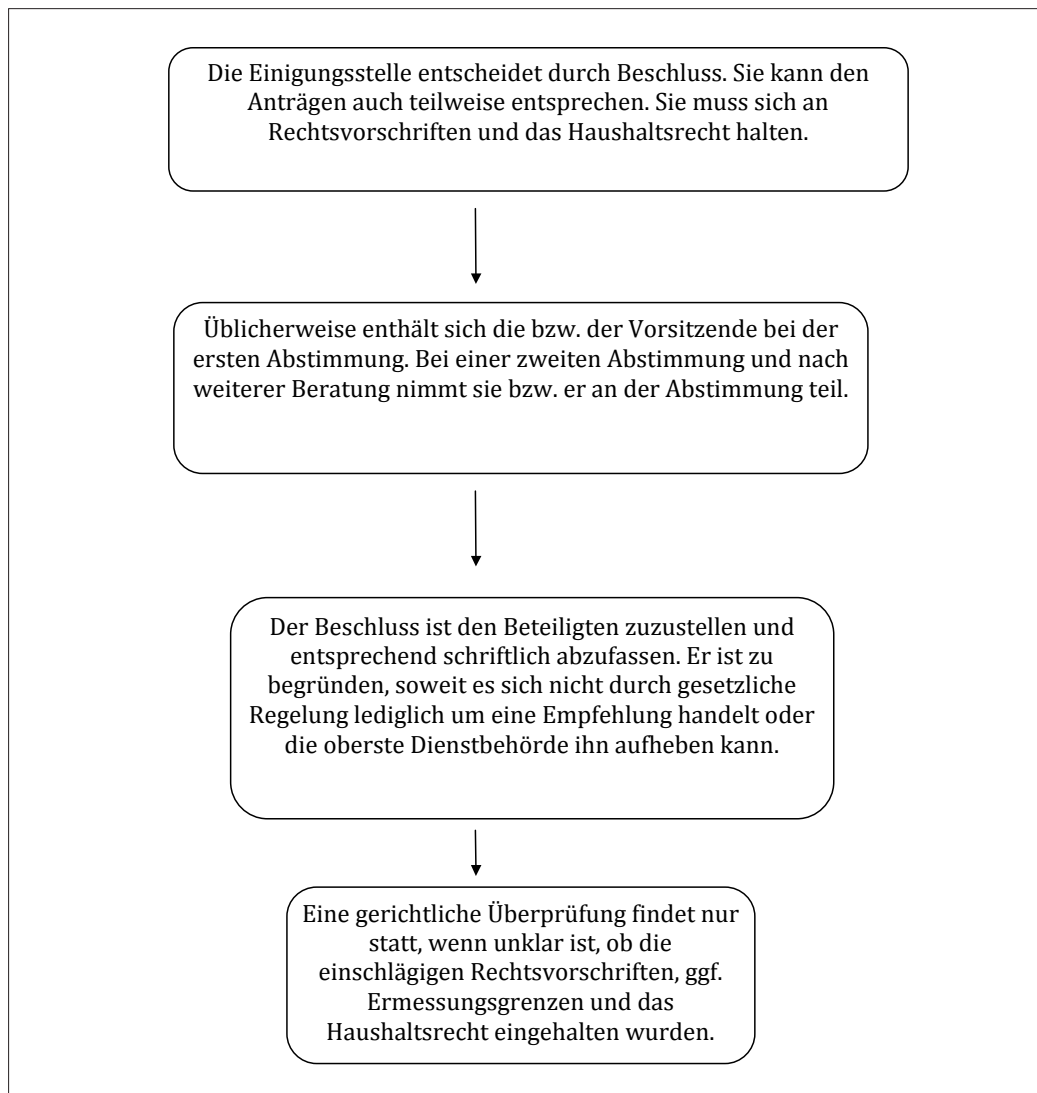
- der rechtsfehlerfreien Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens
- der Rechtmäßigkeitskontrolle der Beschlüsse
- der Kontrolle von Ermessensentscheidungen auf Einhaltung der Ermessensgrenzen.

Wenn demnach das Zustimmungsverfahren schon am Anfang durch einen Formfehler unwirksam wäre oder ein Personalrat beteiligt wurde, der nicht zuständig ist, dann wäre auch der Spruch der Einigungsstelle rechtsunwirksam (BVerwG vom 26.8.1987, PersR 1987, 45). Verstöße der Einigungsstelle gegen geltende Rechtsvorschriften, insbesondere das Haushaltsrecht, würden ebenfalls zur Unwirksamkeit der Beschlüsse der Einigungsstelle führen (BVerwG vom 19.12.1990, PersR 1981, 133).

Das Verwaltungsgericht kann angerufen werden und die Feststellung treffen, dass der Spruch der Einigungsstelle rechtsunwirksam sei. Es kann der Einigungsstelle jedoch nicht auferlegen, die fehlende Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zu ersetzen, oder sie dazu verpflichten, einer Maßnahme zuzustimmen.

## Ablauf eines Einigungsstellenverfahrens





### 3.7 Kosten der Einigungsstelle

Im Wesentlichen entstehen für Einigungsstellen Kosten durch den Honoraranspruch der bzw. des Vorsitzenden. Sie oder er hat für ihre bzw. seine Leistungen gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Honorierung (§ 71 i. V. m. § 44 BPersVG). Deren Höhe wird nicht durch das BPersVG bestimmt. In den Bundesländern bestehen teilweise Verordnungen zu den höchstmöglichen Kostensätzen. Andernfalls legen die Vorsitzenden ihr Honorar mehr oder weniger selber fest. Die externen Beisitzer des Personalrats können nach der Rechtsprechung (BAG vom 14.02.1996 - 7 ABR 24/95) ein Honorar in Höhe von 70 Prozent des Vorsitzendenhonorars verlangen. Die Regelungen über die Zulässigkeit der Hinzuziehung sind in den Bundesländern unterschiedlich. Der Personalrat kann aber in jedem Fall bei schwierigen rechtlichen Problemlagen – wie bei einem Gerichtsverfahren – einen Rechtsanwalt hinzuziehen, der nicht Beisitzer sein muss. Die Beschäftigten als Beisitzer erhalten kein Honorar. Sie sind freizustellen und es sind ggf. Reisekosten zu erstatten (BVerwG v. 09.10.1991 - 6 P 1/90). Die Kosten für Sachverständige, die die Einigungsstelle insgesamt beauftragt, trägt ebenfalls die Dienststelle.

## 4 Durchsetzung – Verwaltungsgericht

Streiten Personalrat und Dienststelle unter anderem darüber,

- ob ein Mitbestimmungsrecht besteht,
- welche Informationen erforderlich sind,
- ob ein Widerspruch beachtlich ist,
- ob Fristen abgelaufen sind,
- ob Maßnahmen umgesetzt werden dürfen,

können sie das Verwaltungsgericht anrufen (§ 83 BPersVG). Bei den Verwaltungsgerichten werden für diese so genannten Beschlussverfahren Fachkammern gebildet (§ 84 BPersVG). Die Kammer besteht aus drei hauptberuflichen und zwei ehrenamtlichen Richtern. Letztere werden auf Vorschlag der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite durch die Landesregierung bestimmt.

### 4.1 Das Beschlussverfahren

Das Verfahren wird durch schriftlichen Antrag beim zuständigen Verwaltungsgericht eingeleitet. In den meisten Fällen ist der Personalrat oder die Dienststelle Antragsteller. Grundsätzlich können auch einzelne Personalratsmitglieder, Gruppen von Beschäftigten und die Gewerkschaften einen Antrag stellen.

Die Kammer beim Verwaltungsgericht gibt dem Antragsgegner die Möglichkeit zur Stellungnahme und bestimmt grundsätzlich einen mündlichen Anhörungstermin. Soweit die Parteien sich nicht verglichen, den Antrag zurückgenommen haben oder die Sache bereits erledigt ist, entscheidet das Verwaltungsgericht durch Beschluss. Dieser wird verkündet und schriftlich abgefasst den Beteiligten zugestellt. Das gerichtliche Beschlussverfahren kann als Feststellungs- oder Verpflichtungsverfahren geführt werden. So kann festgestellt werden, dass dem Personalrat ein bestimmtes Recht zusteht.

Beispiel: „Es wird festgestellt, dass die Maßnahme [...] gemäß § 75 BPersVG der Mitbestimmung durch den örtlichen Personalrat unterliegt.“

Als zweite Möglichkeit könnte die Dienststelle zu einem bestimmten Handeln verpflichtet werden.

Beispiel: „Die Dienststelle [...] wird verpflichtet, die nachstehenden Unterlagen dem Personalrat zur Einsicht bereitzustellen.“

Die Dienststelle könnte auch verpflichtet werden, ein bestimmtes Handeln zu unterlassen.

Beispiel: „Die Dienststelle wird verpflichtet, eine Versendung des Personalfragebogens an die Beschäftigten zu unterlassen, bis das Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat abgeschlossen ist.“

### 4.2 Einstweilige Verfügung

Als ein schnelles, aber nur vorläufig wirkendes verwaltungsgerichtliches Verfahren gibt es die einstweilige Verfügung. Damit ist es möglich, vorläufige Regelungen durch das Gericht erwirken zu lassen – vorausgesetzt, der Personalrat ist im Recht (Antragsgrund) und die Anordnung eilbedürftig (Antragsanspruch). Ein Antrag auf einstweilige Verfügung (= einstweilige Anordnung) ist zulässig, wenn

- ohne ihren Erlass schwere und unzumutbare Nachteile entstünden, die durch die Entscheidung im Hauptsacheverfahren nicht mehr ausgeglichen werden könnten;
- sich mit hoher Wahrscheinlichkeit im Hauptsacheverfahren erweisen wird, dass der Anspruch, dessen Sicherung sie dienen soll, besteht;
- andererseits die vorläufige Regelung keine wichtigen Folgen hat, die für dann Betroffene unzumutbar wären;
- nicht ausnahmsweise sonstige überwiegende gewichtige Gründe entgegenstehen.

Die einstweilige Anordnung verhindert bis zur Durchführung des Beteiligungsverfahrens die Umsetzung der Maßnahme.

### 4.3 Rechtsmittelinstanzen

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit ist dreizügig aufgebaut.

Instanzen	Zuständiges Gericht	Verfahrensarten
1. Instanz	Verwaltungsgericht	Antrag: a) Beschlussverfahren b) Einstweilige Verfügung
2. Instanz	Oberverwaltungsgericht (OVG)/ Verwaltungsgerichtshof (VGH)	Beschwerde: a) Beschlussverfahren b) Einstweilige Verfügung
3. Instanz	Bundesverwaltungsgericht (BVerwG)	Rechtsbeschwerde: Beschlussverfahren

Die Entscheidung des Verwaltungsgerichts im normalen Beschlussverfahren kann mittels einer Beschwerde beim OVG bzw. beim VGH (je nach Bundesland unterschiedliche Bezeichnung) zur Überprüfung eingereicht werden (§ 87 Abs. 1 ArbGG). Dieses Rechtsmittel ist immer gegeben. Einer besonderen Zulassung bedarf es nicht. Gegen die Entscheidung des OVG bzw. des VGH im Beschlussverfahren kann Rechtsbeschwerde beim BVerwG eingelegt werden, wenn diese zugelassen wurde (§ 92 Abs. 1 ArbGG). Die Rechtsbeschwerde ist dann zuzulassen, wenn die Angelegenheit grundsätzliche Bedeutung hat oder aber das Gericht in seinem Beschluss von einer Entscheidung der gemeinsamen Senate und der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des BVerwG abweichen will. Auch bei Entscheidungen, die bisher vom BVerwG noch nicht entschieden wurden, die jedoch von den Oberverwaltungsgerichten bzw. den Verwaltungsgerichtshöfen unterschiedlich entschieden wurden, ist die Rechtsbeschwerde zuzulassen.

Sollte die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen worden sein, kann dagegen keine Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt werden (§ 92 a Satz 1, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). Das BVerwG entscheidet dann selbst, ob die Beschwerde zuzulassen gewesen wäre oder nicht.

In einstweiligen Anordnungsangelegenheiten kann gegen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Beschwerde eingelegt werden. Das OVG bzw. der VGH entscheidet dann in letzter Instanz (§ 90 Abs. 3 ArbGG und § 85 Abs. 2 ArbGG). Einer besonderen Zulassung dieses Rechtsmittels bedarf es nicht. Das jeweilige Rechtsmittel ist mit einer Frist von einem Monat und der Formvorschrift, dass Antrag und Begründung schriftlich erfolgen müssen, beim zuständigen Gericht einzureichen. Die Parteien müssen sich beim OVG bzw. beim VGH durch einen bei deutschen Gerichten zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen oder von Vertretern der Gewerkschaften bzw. der Arbeitgebervereinigungen.

Gegen die Entscheidung des BVerwG gibt es kein Rechtsmittel. Bei der Verletzung grundgesetzlich geschützter Rechte bleiben die allgemeinen Möglichkeiten, Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts oder des Europäischen Gerichtshofes herbeizuführen. Diese sind jedoch nicht als Beschwerdeinstanzen zu verstehen, sondern als Gerichtszweige mit eigenem Zuständigkeitsbereich.

#### **4.4 Kosten des Personalrats in den Gerichtsverfahren**

Die Kosten für die Verfahren einschließlich einer anwaltlichen Vertretung im verwaltungsrechtlichen Beschlussverfahren oder im einstweiligen Verfügungsverfahren trägt die Dienststelle. Das gilt auch für die Kosten für a) ein Einigungsstellenverfahren inklusive anwaltlicher Vertretung, b) andere externe Sachverständige und c) für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. Dies folgt aus § 44 Abs. 1 BPersVG. Jedoch sind dabei einige Formalitäten zu beachten. So hat das BVerwG entschieden, dass die Dienststelle die Kosten für den Rechtsanwalt des Personalrats nur dann zu tragen hat, wenn dieser durch den gesamten Personalrat vor Durchführung der jeweiligen Instanz durch einen ausdrücklichen Beschluss beauftragt wurde (BVerwG vom 19.12.1996, PersR 1997, 309). Die Kostenerstattung setzt ferner voraus, dass dieses Verfahren nicht nur mutwillig eingeleitet wurde, ohne dass ein sachlicher Grund besteht. Die Grenze der Mutwilligkeit ist jedoch hoch anzusetzen.

Vor der Einleitung des gerichtlichen Beschlussverfahrens muss dazu ein ernsthafter Einigungsversuch mit der Leitung der Dienststelle erfolgt sein. Ist dieser gescheitert, kann und muss der Personalrat einen Beschluss zur Einleitung des Beschlussverfahrens gefasst haben, damit dieses dann umgesetzt werden darf: von einem Anwalt, der in einem gesonderten Beschluss zu beauftragen ist. Die anwaltliche Vertretung in derartigen Verfahren ist grundsätzlich geboten. Die entstehenden Kosten hat die Dienststelle dementsprechend grundsätzlich zu übernehmen (BVerwG vom 9.3.1992, PersR 1992, 243). Auf das Ergebnis des Rechtsstreites kommt es für die Kostenerstattung nicht an. Auch muss die Dienststelle in einem solchen Fall der Kostenübernahme nicht im Vorhinein zustimmen. In diesen Streitigkeiten wird oftmals entschieden, ob ein bestimmtes Mitbestimmungsrecht besteht oder nicht. Da die Dienststelle das Mitbestimmungsrecht nicht bejaht, würde sie im Vorfeld auch nicht bereit sein, Anwaltskosten für ein ihrer Meinung nach sinnloses Verfahren zu tragen.



## Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken. Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de) oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: [Manuela-Maschke@boeckler.de](mailto:Manuela-Maschke@boeckler.de)

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: [Jutta-Poesche@boeckler.de](mailto:Jutta-Poesche@boeckler.de)

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: [Henriette-Pohler@boeckler.de](mailto:Henriette-Pohler@boeckler.de)

Nils Werner

0211-7778-129, E-Mail: [Nils-Werner@boeckler.de](mailto:Nils-Werner@boeckler.de)