

Anspruch des Personalrats auf Zuteilung einer qualifizierten Bürokräft

1. Der Personalrat hat Anspruch auf Zuteilung einer qualifizierten Bürokräft, wenn und soweit dies für die ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich ist. Hierbei ist eine typisierende Betrachtungsweise zulässig.

2. Die Auswahl erfolgt durch den Dienststellenleiter; das Mitspracherecht des Personalrats beschränkt sich auf die fachliche Qualifikation sowie die notwendige Vertrauenswürdigkeit.

(Leitsätze der Schriftleitung)

VG Ansbach, Beschluss v. 23.3.2010 – AN 8 P 10.00006 –

Zum Sachverhalt

Der Antragsteller ist der Personalrat des Landratsamtes ..., der Beteiligte der Landrat. Der Antragsteller besteht aus neun Mitgliedern.

Neben der Hauptstelle des Landratsamtes in ..., bei der 135 Personen beschäftigt sind, gibt es noch eine Außenstelle in ... mit 85 Personen, das Krankenhaus ... mit 130 Personen, die Fachakademie für Sozialpädagogik in ... mit 15 Personen, eine Außenstelle in ... mit Bauhof mit 28 Personen und 5 Geflügelfleischkontrolleure in Innerhalb der Stadt ... gehören dem Amt noch das Gesundheitsamt mit 46 Personen und das Amt für Kinder, Jugend und Familie mit 40 Personen an. Benachbart zum Hauptgebäude sind 38 Personen extern untergebracht. An Schulen in ..., ..., ... und ... sind 22 Personen untergebracht.

Der Antragsteller hat je zwei Mitglieder im Hauptgebäude und der Dienststelle ... sowie je ein Mitglied im Bauhof, im Krankenhaus ..., in der Dienststelle ...straße, im Gesundheitsamt und im Amt für Kinder, Jugend und Familie. Die Vorsitzende des Antragstellers ist zu 100 % freigestellt, weitere Freistellungen gibt es nicht. Das Büro des Personalrats befindet sich im Hauptgebäude des Landratsamtes in der ...straße ... in

Mit Schreiben vom 6. Juli 2009 beantragte der Antragsteller die Zuteilung einer qualifizierten Bürokräft im Umfang von 20 Wochenstunden. Die einzelnen Tätigkeiten der Bürokräft wurden in dem Schreiben, auf das Bezug genommen wird, benannt. In einem Monatsgespräch am 21. September 2009 teilte der Beteiligte mit, dass eine Bürokräft mit großer Wahrscheinlichkeit nicht bewilligt werde, woraufhin der Antragsteller mit Schreiben vom 23. September 2009 nochmals die Zuweisung verlangte und darauf hinwies, dass es viele Dienststellen gebe, was die Aufgabenerfüllung erschwere. Der Beteiligte antwortete mit Schreiben vom 9. Oktober 2009, dass die Angelegenheit noch geprüft werde, und für den Fall, dass keine Einigung erzielt werden könne, der Antragsteller die Obliegenheit habe, eine rechtliche Klärung herbeizuführen. Daraufhin bat der Antragsteller mit Schreiben vom 20. Oktober 2009 um eine Klarstellung bis 28. Oktober 2009 beim Monatsgespräch. Nachdem auch hier kein Ergebnis erzielt wurde, bat der Antragsteller mit Schreiben vom 13. November 2009 um Mitteilung eines Ergebnisses bis zum 18. November 2009 um 12.00 Uhr, nachdem an diesem Tag eine Personalrats-sitzung stattfand. Daraufhin antwortete der Beteiligte mit Schreiben vom 18. November 2009, dass er augenblicklich keine Möglichkeit sehe, die Personalanforderung umzusetzen. Der Antragsteller habe bisher Unterstützung durch Frau oder im Rahmen der Abordnung von Auszubildenden erhalten. Diese oder ähnliche Unterstützungen könnten seitens des Personalrats auch in Zukunft weiterhin in Anspruch genommen werden.

Der Antragsteller trägt vor, dass er einen Anspruch auf Zuweisung geeigneten Büropersonals habe. Im vorliegenden Fall sei der Anspruch im Umfang von 20 Wochenstunden gegeben, was sich schon im Hinblick auf die Anzahl der bei der Dienststelle beschäftigten 529 Personen ergebe. Die Arbeiten könnten allein durch ein freigestelltes Personalratsmitglied nicht bewältigt werden. Vorliegend komme hinzu, dass es beim Landratsamt eine ganze Reihe von Außenstellen gebe, die auch räumlich durchaus weit entfernt lägen. Von den 529 Beschäftigten seien nur 135 an der Hauptstelle, in der sich auch das Büro des Personalrates befände, tätig. Der erste Kontakt werde in der Regel über Telefonate geführt, weshalb es erforderlich sei, dass eine Bürokräft Telefondienst zumindest halbtags mitmache, weil sonst keine Möglichkeit verbleibe, die Telefonanrufe zu koordinieren und zugleich auch noch telefonisch Auskünfte zu geben und Beratungen zu erteilen. Der Zeitanteil der Telefonate und der telefonischen

Beratung, den die Personalratsvorsitzende durchführe, belaufe sich auf mindestens 30 %, wenn nicht mehr. In einem weiteren Umfang von mindestens 30 % mache die Personalratsvorsitzende Schriftverkehr und im Übrigen seien im Kalenderjahr 2009 insgesamt 18 Personalratssitzungen mit 137 Personalmaßnahmen angefallen. Diese Sitzungen müssten vorbereitet werden, Ladungen und Anlagen hierzu sowie Protokolle und dergleichen mehr verschickt werden. Mit weiteren 20 % ihrer Tätigkeit müsse die Personalratsvorsitzende Ablagen und Aktenführung machen. Hinzu komme, dass einige Bereiche (Krankenhaus, Bauhof, Fachakademie und Schulen) nicht per E-Mail erreicht werden könnten, so dass es notwendig sei, Schriftverkehr mit der Post zu versenden. Dies betreffe unter anderem auch Ersatzmitglieder des Personalrats, die nur per Postversand geladen werden könnten. Verschiedene Tätigkeiten, wie beispielsweise die Abhaltung von Sprechstunden bei den entsprechenden Außenstellen, könnten nicht durchgeführt werden.

Der Antragsteller beantragt:

Der Beteiligte wird verpflichtet, dem Antragsteller eine Bürokräft im Umfang von 20 Wochenstunden zuzuweisen.

Der Beteiligte beantragt, den Antrag abzuweisen.

Für das Erfordernis einer Bürokräft sowie die Bemessung des erforderlichen Umfangs sei der tatsächliche Arbeitsbedarf maßgebend. Es sei richtig, dass die Beschäftigten in verschiedenen Gebäuden und auch an verschiedenen Dienstorten untergebracht seien. Diese besondere Situation werde jedoch dadurch relativiert, dass nahezu an jeder Örtlichkeit ein Personalratsmitglied tätig sei und damit die unmittelbare Betreuung vor Ort sichergestellt werden könne. Diese Umstände seien auch hinreichend bei der vollen Freistellung der Personalratsvorsitzenden berücksichtigt. Außerdem dürfe die angeforderte Bürokräft nur für die laufende Geschäftsführung und nicht für typische Sachbearbeitertätigkeiten und solche Aufgaben eingesetzt werden, die der Personalrat selbst erledigen könne oder müsse. Es obliege dem Antragsteller, im Detail darzulegen, welche der bei ihm anfallenden reinen Bürotätigkeiten einer Bürokräft übertragen werden sollen und in welchem Umfang dies beabsichtigt sei. In der gesamten Auflistung des Antragstellers würden durchgängig die Bürotätigkeiten nicht von den Sachbearbeitertätigkeiten getrennt und vor allem deren zeitlicher Anteil für die vorgesehene Übertragung auf die Bürokräft nicht dargelegt.

Die geforderte Unterstützung werde vom Beteiligten ernst genommen und es werde auch nach Möglichkeiten gesucht, diese zu gewähren. Mit Frau P.M., einer eingearbeiteten, zuverlässigen und vertrauenswürdigen Bürokräft und mit deren unmittelbarer Führungskraft sei einvernehmlich geklärt worden, dass der Antragsteller bei Bedarf auf Frau mit typischen Bürotätigkeiten zurückgreifen könne. In der Vergangenheit sei es jedoch seitens des Antragstellers so gut wie kein Unterstützungsbedarf bei Frau angemeldet bzw. in Anspruch genommen worden. Auch die Zuweisung von Auszubildenden zur Erledigung bestimmter Tätigkeiten sei gewünscht worden. Man habe auch diesem Wunsch stets Rechnung getragen. Die Auszubildenden seien insbesondere beim Einsortieren von Ergänzungslieferungen herangezogen worden. Seit der Anschaffung der verwendeten Kommentierungen als Online-Version habe der Antragsteller jedoch keinen entsprechenden Bedarf mehr angezeigt.

Unter Berücksichtigung der Umstände sei der Anspruch des Antragstellers auf Zuweisung einer eigenen Bürokräft nicht begründet. Der Beteiligte sehe sich den Grundsätzen einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung verpflichtet und zeige sich mit seinem auch für die Zukunft geltenden Angebot bereit, mit den zur Verfügungen stehenden Ressourcen dem Antragsteller Unterstützung entsprechend dem Arbeitsanfall zu gewähren. Der Landkreis ... lasse sich hinsichtlich seiner Personalausstattung als auch hinsichtlich des Umstandes, dass sich das vorhandene Personal auf örtlich unterschiedliche Dienststellen verteile durchaus mit anderen mittelfränkischen Landkreisen vergleiche. Im Rahmen einer Umfrage habe der Beteiligte ermittelt, dass derzeit in keinem der mittelfränkischen Landkreise der Personalvertretung eine eigene Bürokräft zur Verfügung gestellt werde.

Wegen des übrigen Vorbringens der Beteiligten wird auf sämtliche gewechselten Schriftsätze und wegen der mündlichen Anhörung auf die Sitzungsniederschrift vom 23. März 2010 verwiesen.

Aus den Gründen

Der zulässige Antrag ist begründet.

Nach dem Ergebnis der mündlichen Anhörung vom 23. März 2010 geht das Gericht davon aus, dass die Beschäftigtenanzahl, für die der Antragsteller zuständig ist, den Angaben im Antragschriftsatz vom 4. Januar 2010 entspricht.

Der Beteiligte hat dem Antragsteller für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung Personal zur Verfügung zu stellen, soweit dies erforderlich ist (Art. 44 Abs. 2 BayPVG). Bei der Geltendmachung dieses Anspruches hat der Personalrat im besonderen Maß das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten. Das in Art. 44 Abs. 2 BayPVG genannte Büropersonal darf auch keine Sachbearbeitertätigkeiten durchführen, seine Aufgaben umfassen vielmehr vor allem die mit dem Anfertigen einer Korrespondenz üblicherweise verbundenen Vor- und Nacharbeiten und die Unterstützung des Personalrats bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben, ohne die mit dem Amt eines Personalrats verbundenen Aufgaben selbst wahrzunehmen. Auf die zur Verfügung zu stellende Person kann der Personalrat regelmäßig keinen Einfluss ausüben, sein Mitspracherecht beschränkt sich lediglich auf die fachliche Qualifikation sowie die notwendige Vertrauenswürdigkeit des Büropersonals wegen den zu beachtenden Geheimhaltungspflichten. Befindet sich unter den nach Art. 46 Abs. 4 BayPVG freigestellten Personalratsmitgliedern Büropersonal, so ändert dies an dem Anspruch nichts. Anderes gilt nur dann, wenn eine Freistellung nach Art. 46 Abs. 3 BayPVG vorliegen würde, oder über die Freistellungsstaffel des Art. 46 Abs. 4 BayPVG hinaus ein Personalratsmitglied freigestellt ist.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist das Gericht zu der Auffassung gekommen, dass dem Antragsteller eine Bürokraft im Umfang von 20 Wochenstunden zusteht.

Die vom Beteiligten angebotene Bürokraft scheidet nach Meinung der Kammer bereits deshalb aus, weil sie in erster Linie auf der Ebene der Abteilungsleiter tätig ist, also einem Personenkreis, der zumindest hinsichtlich des ständigen Vertreters im Amt unter Art. 14 Abs. 3 BayPVG fällt. Außerdem ist auch diese Beschäftigte nur halbtags tätig, weshalb sie gar nicht an den Antragsteller „ausgeliehen“ werden könnte.

Im Gesetz ist nicht näher bestimmt, in welchem Umfang Büropersonal erforderlich ist. Maßgeblich ist der tatsächliche Arbeitsanfall beim Personalrat der Dienststelle. Das Gericht war dabei gehalten, eine typisierende Betrachtungsweise vorzunehmen und davon auszugehen, dass die Bürokraft keine Sachbearbeitertätigkeit ausübt. Die Bürokraft soll dem Personalrat, insbesondere der Vorsitzenden, zurarbeiten. Je umfangreicher die Amtsgeschäfte der Personalratsmitglieder, insbesondere der Vorsitzenden des Personalrats sind, desto höher ist auch der Bedarf bezüglich der Zuweisung von Büropersonal. Eine exakte Bestimmung im Voraus ist nicht möglich. Auch gibt es über die Amtszeit verteilt eine beachtliche Schwankungsbreite an Arbeitsaufkommen.

Aus der vom Gesetzgeber verfügten Freistellungsstaffel des Art. 46 Abs. 4 BayPVG ist erkennbar, dass dieser letztlich von der Erwägung ausgegangen ist, dass die Anzahl der regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben des Personalrats von der Anzahl der Beschäftigten abhängt.

Der Antragsteller braucht sich nicht darauf verweisen zu lassen, dass er eine gewisse Anzahl von Büroarbeiten selbst miterledigen könne. Auch der Hinweis, dass die Anwesenheit des Antragstellers an den Feierstunden anlässlich persönlicher Ereignisse keine Dienstpflicht darstellt, kann den Anspruch des Antragstellers nicht schmälern, weil diese Einladungen jedenfalls einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Personalrat zum Wohl der Beschäftigten entsprechen. Zu berücksichtigen ist auch, dass das Gesetz in Art. 44 Abs. 2 BayPVG den Personalrat im Interesse seiner eigentlichen Tätigkeit bewusst von Büroarbeiten freihält.

Unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass der Antragsteller neun Mitglieder hat, für 529 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig ist, und die Dienststelle über mehrere Außenstellen verfügt, wobei auch die Personalratsmitglieder dezentral untergebracht sind, erscheint der Kammer auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung anderer Obergerichte (vgl. OVG Sachsen-Anhalt, Az. 5 L 5/02 (Juris)) und der plausiblen und nachvollziehbaren Aufstellung im Schriftsatz der Bevollmächtigten des Antragstellers vom 16. März 2010 die Zuteilung einer Bürokraft im ausgesprochenen Umfang sachgerecht.