

Rechtliche Probleme der Personalvermittlungsstellen in der öffentlichen Verwaltung

von Rechtsanwalt Christian Beducker

Im Rahmen der erforderlichen Haushaltskonsolidierungen haben die Bundesländer fast flächendeckend zentrale Personalvermittlungsstellen geschaffen.

Aufgrund der durchgeführten „Aufgabenkritik“ ergibt sich ein Personalüberhang, der reduziert werden muss. Aufgabe der Personalvermittlungsstellen ist es, Verwaltungsmitarbeiter, deren Stellen gestrichen worden sind, auf freie Stellen im öffentlichen Dienst zu vermitteln. Dies führt zu einer erheblichen Unruhe in der Beamtenschaft und bei den Personalvertretungen, da deren Mitbestimmungsrechte deutlich eingeschränkt sind.

Nachstehende Ausführungen beschäftigen sich mit den Auswirkungen auf die Mitbestimmungsrechte und der aktuellen Rechtsprechung.

Personalvermittlungsstellen und Mitbestimmung der Personalvertretungen

Die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen sind von den Landespersonalvertretungsgesetzen für die Zuordnung eines Beamten zur Personalvermittlungsstelle **weitgehend eingeschränkt** worden. Dies ist im Ergebnis zulässig, sofern nicht die Versetzungslösung (Berlin, NRW) für die Zuordnung zur Personalvermittlungsstelle angewandt wird.

Das Mitbestimmungsrecht ist verfassungsrechtlich im Sozialstaatsprinzip verankert. Die Einschränkung im Bereich der Personalvermittlungsstellen **betrifft nicht den Kernbereich der Mitbestimmung**. Als sachlich rechtfertigender Grund können die Effektivität der Verwaltung und die Erforderlichkeit von Einschränkungen angesehen werden.

Der Anspruch auf Mitbestimmung ist noch nicht verletzt, da die Mitbestimmung bei Maßnahmen, die den Status betreffen, gewahrt ist. Der Verfasser übersieht nicht, dass hier im Grenzbereich argumentiert wird. Vorbehaltlich entgegenstehender Rechtsprechung ist derzeit aber von einer Wirksamkeit der Einschränkungen auszugehen.

Aktuelle Rechtsprechung zu Personalvermittlungsstellen

Das VG Berlin (26A 47.08) hat am 24.7.2009 die **Versetzung** einer Beamtin zum **Stellenpool aufgehoben**.

Die Beamtin ist vom Dienstherrn formal dem Personalüberhang zugeordnet worden. Gleichwohl war sie keine Personalüberhangskraft im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 StPG (Berlin), da ihre Beschäftigung weder durch den Wegfall von Aufgaben noch durch die Verlagerung von Aufgaben auf andere Dienstkräfte in



ihrer Dienstbehörde unmöglich geworden ist (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 StPG [Berlin]).

Die entsprechende Unmöglichkeit der (Weiter-)Beschäftigung im Sinne des Stellenpoolgesetzes setzt eine personenungebundene, aufgabenbezogene Organisationsentscheidung des Dienstherrn voraus, bei der entweder infolge aufgabenkritischer Würdigung bestimmte Aufgaben als überflüssig erachtet oder die gleichbleibenden Aufgaben in anderer Weise auf das vorhandene Personal verteilt werden.

Zwar wurde im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit der Beamtin für diese eine Stelle mit „kw-Vermerk“ geschaffen, die zeitlich zum Stellenpool verlagert wurde. Diese stellenwirtschaftliche Maßnahme stellt sich jedoch als Folge der Zuordnung der Beamtin zum Stellenpool und nicht als deren Anlass dar. Sie entbehrt zudem einer (personenunabhängigen) allgemeinen Organisationsentscheidung über den Wegfall oder die Verlagerung von Aufgaben.

Der Dienstherr hat weiter mit erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beamtin und einer daraus resultierenden Schlechtleistung argumentiert. Ziel des Stellenpoolgesetzes ist jedoch nicht die „Entlastung“ der Behörde von aus ihrer Sicht schwer verwendbaren Mitarbeitern, sondern die sozialverträgliche Bewältigung der zur Konsolidierung des Berliner Landeshaushalts erforderlichen Personalkostenreduzierung.

Das *Bundesverwaltungsgericht* hat in seiner Entscheidung vom 18.9.2008 (2 C 8/07) hinsichtlich des **Berliner Stellenpools** entschieden, dass die Versetzung zum zentralen Personalmanagement ohne gleichzeitige Verleihung eines neuen Funktionsamtes gegen den **Kernbereich der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums verstößt**.

Die Versetzung zum Stellenpool hat zur Folge, dass der Beamte seine Zugehörigkeit zu seiner bisherigen Behörde und damit sein Funktionsamt im abstrakten und im konkreten Sinne verliert.

Beim Stellenpool ist dem Kläger jedoch kein neues funktionelles Amt zugewiesen worden. Der Stellenpool selbst verfügt nur über wenige Beamte, die

seine unmittelbaren Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Die zum Stellenpool versetzten Beamten behalten lediglich ihr Amt im statusrechtlichen Sinne. Dieser Mangel führt zur Rechtswidrigkeit der Versetzung.

Der Inhaber eines statusrechtlichen Amtes kann nach Art 33 Abs. 5 GG beanspruchen, dass ihm ein amtsangemessenes abstrakt-funktionelles Amt sowie ein amtsangemessenes konkret-funktionelles Amt, d. h. ein entsprechender Dienstposten, übertragen werden.

Mit der Versetzung zum Stellenpool ohne gleichzeitige Übertragung eines amtsangemessenen Funk-



Produkt Tipp

Baßlsperger

Einführung in das neue Beamtenrecht

Mit den Neuregelungen durch das Beamtenstatusgesetz sicher umgehen

Internetausgabe

Halbjahrespreis für 3 Zugriffe € 24,50,

weitere Lizenzen auf Anfrage.

ISBN 978-3-8073-0128-0

Das Beamtenrecht ist durch viele abstrakte Rechtsbegriffe gekennzeichnet und in viele Gesetze und Verordnungen gegliedert, was die Umsetzung in die Praxis erschwert. Diese Einführung dient als Orientierungshilfe für die tägliche beamtenrechtliche Arbeit. So wird die Verflechtung von Beamtenstatusgesetz und LBG für die Anwender in allen Bundesländern deutlich.

- **Extrem praktisch:** Arbeitshilfen, wie z. B. Urkundensmuster, ergänzen die Informationen. Praktische Beispiele und Fälle weisen den Weg.
- **Leicht verständlich:** Grafiken, Übersichten und Schaubilder helfen, die Einzelprobleme und Zusammenhänge besser zu verstehen.
- **Schnell lesbar:** Die wichtigsten beamtenrechtlichen Grundsätze sind optisch hervorgehoben. Verweise führen direkt in die relevanten Normen.
- **Optimal erschlossen:** Sicheres und schnelles Navigieren durch eine übersichtliche Oberfläche, durchdachte Verlinkungen und gute Suchmöglichkeiten.



Reinhören: das Interview mit Herrn
Dr. Baßlsperger zur Beamtenrechtsreform
www.rehmnetz.de

[\[Testzugang anfordern\]](#)

tionsamts wird der ebenfalls verfassungsrechtlich abgesicherte **Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung** verletzt. Erst anhand des einem Beamten übertragenen abstrakt-funktionellen Amtes bei einer bestimmten Behörde lässt sich beurteilen, ob der konkret übertragene Dienstposten seinem Inhalt nach amtsangemessen ist oder der Wertigkeit des abstrakten Amtes nicht entspricht.

Bei dieser Entscheidung ist zu berücksichtigen, dass in Berlin die Zuordnung zum Stellenpool durch Versetzung erfolgt. In den anderen Bundesländern mit Ausnahme von NRW behält der Beamte sein Amt zunächst. Die Entscheidung ist in der Rechtsprechung noch umstritten.

Das *OVG Berlin Brandenburg* (4 S 9/09) hat im Nachgang zu der Entscheidung des *BVerwG* vom 18.9.2008 am 20.07.2009 einen **Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung** gegen eine Versetzung zum Stellenpool zurückgewiesen.

Der Antragsteller wendet sich dagegen, dass ihm sofort vollziehbar das abstrakt-funktionelle Amt entzogen, nicht aber zugleich ein neues abstrakt-funktionelles Amt übertragen wird. Dieser Einwand rechtfertigt die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes nicht. Die Relevanz des abstrakt-funktionellen Amtes hat das Bundesverwaltungsgericht mit Blick auf die **amtsangemessene Beschäftigung und die sachliche Unabhängigkeit des Beamten** erörtert.



Produktipp

von Roettken

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG

Kommentar zu den arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen



Loseblattwerk in 2 Ordnern
ISBN 978-3-7685-6344-4
€ 108,00 zzgl. Aktualisierungslieferungen

[\[bestellen\]](#)

Im AGG gilt, werden Merkmale und Tatbestände von Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen konkretisiert. Dabei entstehen eine Menge neuer Pflichten für Arbeitgeber und Dienstherren, über deren Einhaltung Betriebs- bzw. Personalräte, betriebliche Beschwerdestellen und Gleichstellungsbeauftragte wachen.

Der Kommentar erläutert ausführlich die arbeitsrechtlichen Vorschriften des AGG, die Diskriminierungstatbestände und deren Vermeidung, unzulässige Verhaltensformen, Beschwerderechte und Rechtsschutz für die Betroffenen sowie Rechtsfolgen bei Verletzungen des Gesetzes. Die Kommentierung berücksichtigt eingehend die – vor allem europäische – Rechtsprechung. Die wichtigsten Urteile der Streitfälle werden in der Entscheidungssammlung fortlaufend ergänzt.

Durch die Verknüpfung von Kommentar und Rechtsprechung erhalten die Leserinnen und Leser einen zuverlässigen Überblick über die Thematik, sie können sich eine fundierte Meinung bilden und diese durch entsprechende Argumente untermauern. Der Kommentar wird durch die Loseblattform stets auf dem aktuellen Stand gehalten und liefert einen wichtigen Beitrag, um Diskriminierung zu vermeiden.

Mehr Informationen erhalten Sie im rehmnetz-Shop.

Gansen (Hrsg.)

Disziplinarrecht in Bund und Ländern

Kommentar



Loseblattwerk in 3 Ordnern
ISBN 978-3-7685-3043-9
€ 128,00 zzgl. Aktualisierungslieferungen
€ 228,00 ohne Aktualisierungslieferungen

[\[bestellen\]](#)

Der moderne Klassiker

Der „Gansen“ hat sich in den letzten Jahren zum Standardwerk für das Disziplinarrecht entwickelt. Er informiert zuverlässig über die neue Rechtslage in Bund und Ländern. Neben der Kommentierung des BDG sind die Disziplinargesetze der Länder abgedruckt und gegebenenfalls Abweichungen zum BDG kommentiert.

Eine Synopse erschließt die parallelen Paragraphen in Bund und Ländern. Dadurch ist das Werk sowohl im Bund als auch in den Ländern Gewinn bringend einsetzbar. Die für die Arbeit im disziplinarrechtlichen Bereich unverzichtbaren ergänzenden Vorschriften sind ebenfalls alle abgedruckt.

Zusätzlich enthält das Werk verschiedene Mustertexte für Praktiker (z. B. Einleitungs-/Einstellungsverfügung, Ladung, Protokoll, Disziplinarklage) und Schaubilder.

Unter beiden Gesichtspunkten lässt sich ein überwiegendes Interesse des Antragstellers an der Anordnung der aufschiebenden Wirkung seiner Klage nicht begründen.

Der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung wird durch die Versetzung zum Stellenpool ohne gleichzeitige Übertragung eines amtsangemessenen Funktionsamtes faktisch nicht durchgreifend beeinträchtigt. Zur Realisierung dieses Anspruchs benötigt der Beamte grundsätzlich kein abstrakt-funktionelles Amt.

Dem Einwand des *Bundesverwaltungsgerichts* (in dem angeführten Urteil vom 18. September 2008, Rn. 16, 18), erst aus dem abstrakt-funktionellen Amt ließen sich die Kriterien entwickeln, anhand derer sich die Amtsangemessenheit des konkret-funktionellen Amtes beurteilen lasse, vermag der Senat nicht zu folgen.

Abstrakte Kriterien für die amtsentsprechende Verwendung können aus dem Statusamt auch dann abgeleitet werden, wenn der Beamte nicht dauerhaft in die organisatorische Struktur der Dienststelle eingebunden ist, bei der er beschäftigt wird. Für die Interessenabwägung sei daher davon auszugehen, dass auch bei den vom Stellenpool verfügbaren Übergangs-

einsätzen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 StPG) die amtsangemessene Beschäftigung des Antragstellers durch Anknüpfung an sein Statusamt gewährleistet werden kann, ohne dass es der Übertragung eines abstrakt-funktionellen Amtes bedarf.

Erwähnung muss abschließend noch die Entscheidung des *Bundesarbeitsgerichtes* vom 22.1.2009 finden (8 AZR 906/07), die für eine Angestellte die Anwendung des **AGG** eröffnet im Wege der **Altersdiskriminierung** und den Dienstherrn zu einer **Entschädigung** verurteilt. Der Dienstherr hatte das Alter der Angestellten als Kriterium für die Versetzung zum Stellenpool herangezogen.

Diese Versetzung nach § 1 Abs. 2 Satz 3 StPG (Berlin) stellt eine Maßnahme bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG dar. Als „Maßnahmen“ sind sämtliche Anordnungen des Arbeitgebers zu betrachten. Durch die „Versetzung“ i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 3 StPG wird die für den Arbeitnehmer zuständige Dienststelle geändert.

Die Klägerin hat im Verhältnis zu den Mitbediensteten wegen ihres Alters eine weniger günstige Behandlung erfahren. Für die Auswahl der Klägerin war deren Lebensalter maßgeblicher Anknüpfungspunkt.