

# Hauptpersonalrat

für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten  
des Landes Berlin



Hauptpersonalrat, Klosterstr. 47, 10179 Berlin

[www.hauptpersonalrat.berlin.de](http://www.hauptpersonalrat.berlin.de)  
[hpr@hpr.berlin.de](mailto:hpr@hpr.berlin.de)

Herrn  
Senator für Inneres und Sport  
Dr. Ehrhart Körting

GeschZ.  
(bei Antwort bitte angeben)  
0701/35/00/02 Ja/Ma

Bearbeitung  
Kollege Januszewski

Zimmer  
1103

Telefax (030) 9027-2051  
Tel.Durchwahl 9027-2192  
Intern 927

Datum  
16.08.2007

## Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes (7. PersVGÄndG);

Ihr Schreiben - I A 24 - vom 16.07.2007

Sehr geehrter Herr Dr. Körting,

der Hauptpersonalrat hat in seiner Sitzung am 16.08.2007 folgende erste Stellungnahme  
zum o. g. Gesetzentwurf beschlossen:

Wir bedauern, dass Sie dem Hauptpersonalrat keine Fristverlängerung für die Erarbeitung  
einer ausführlichen Stellungnahme gewährt haben und behalten uns daher vor, weitere Aus-  
führungen Ihnen gegenüber und den parlamentarischen Gremien vorzutragen.

### Grundsätzliches:

Das Mitbestimmungsrecht ist in Berlin im Art. 25 VvB auch für die Verwaltung verfassungs-  
mäßig geschützt, so dass sich eine Änderung immer unter dieser Prämisse vollziehen muss.  
Der Konsens, der vor 50 Jahren zum ersten Personalvertretungsgesetz in Berlin geführt hat,  
gilt auch heute noch. Danach gab es eine Übereinstimmung zwischen Parlament und Ge-  
werkschaften über die Notwendigkeit eines Interessenausgleichs in den Verwaltungen und  
Betrieben auf „Augenhöhe“. Besonders nach der Neugestaltung der föderalen politischen  
Strukturen im letzten Jahr hat das Land Berlin einen größeren Entscheidungsspielraum und  
muss nicht mehr, so war dies auch vom Senat gewünscht, Rücksicht auf bundeseinheitliche  
Strukturen nehmen. Somit kann die in der bundesrepublikanischen Landschaft einzige Re-  
gierung aus SPD und DIE LINKE zeigen, dass sie entgegen dem politischen Trend die Mit-  
bestimmungsrechte nicht einschränkt, sondern ausbaut.

Der Hauptpersonalrat ist an den Gesprächen, die der DGB und seine Einzelgewerkschaften mit den Fraktionen von SPD und DIE LINKE im Berliner Abgeordnetenhaus führt, beteiligt und würde es deshalb begrüßen, wenn Sie die Ergebnisse dieser Gespräche abwarten würden.

Die von Ihnen vorgeschlagenen Änderungen kritisieren wir und halten sie aus folgenden Gründen für nicht akzeptabel.

#### 1. Zu Artikel I Nr. 3 und 4

Bereits bisher sah § 81 Abs. 2 PersVG ein Letztentscheidungsrecht des Senats bzw. der Präsidenten des Abgeordnetenhauses und des Rechnungshofs vor, ausschließlich bezogen auf Angelegenheiten nach § 85 Abs. 2 Nr. 1, 2, 8 bis 10, § 85 Abs. 2 Nr. 3 bis 7, § 86 Abs. 3 und § 88 PersVG. Dieses im Anwendungsbereich genau definierte Letztentscheidungsrecht soll nun durch Einführung des unbestimmten Rechtsbegriffs *„Angelegenheiten der Dienstkräfte der Hauptverwaltung, der Verwaltung des Abgeordnetenhauses und des Rechnungshofes sowie der Bezirksverwaltungen, die wegen ihrer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages der Letztentscheidung durch einen dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträger unterliegen müssen“* erweitert werden.

Es gibt in Berlin keine Notwendigkeit, die Letztentscheidung der Einigungsstelle weiter einzuschränken, weil es nur in Berlin (zur Zeit des BVerfG-Beschlusses) eine Einigungsstelle, die vollständig vom parlamentarisch verantwortlichen Senator bestellt wird, gab. Die Mitglieder der Einigungsstelle werden ausnahmslos gemäß § 82 Abs. 3 PersVG von der Senatsverwaltung für Inneres für die Dauer von vier Jahren bestellt. In anderen Bundesländern und im Bund wurden bzw. werden die Mitglieder (auch 1995) ad-hoc, von den streitenden Verwaltungen und Personalräten, häufig jedes Mal neu, benannt. Ein Bestellungsrecht für die Arbeitnehmervertreter/innen seitens der jeweiligen Innenverwaltung besteht nicht. Dies hat 1996 und später dazu geführt, dass die Senatsverwaltung für Inneres keinen Änderungsbedarf im Berliner PersVG gesehen hat.

Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen deutlich, z. B. im Zusammenhang mit der Ausdehnung von § 7 Satz 3 Erholungsurlaubsverordnung auf angestellte Lehrkräfte sowie im Fall der Regressforderungen gegen einen Bauamtsmitarbeiter wegen fahrlässiger Herbeiführung eines Schadens, dass der Berliner Senat im Zweifel alles zu einer Angelegenheit erklärt, die wegen ihrer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages der Letztentscheidung durch ihn selbst unterliegen muss, sogar dann, wenn der Gesetzestext das nicht vorsieht. Insofern würde eine Erweiterung des Letztentscheidungsrechts zur faktischen Beseitigung des Mitbestimmungsrechts der Personalräte führen. Das ist nicht hinnehmbar.

Die uns vorliegenden Stellungnahmen der Personalräte der Universitäten machen deutlich, dass die vorgesehene Änderung verheerende Auswirkungen auf das personalvertretungsrechtliche Miteinander an den Universitäten hätte. Die Präsidenten der 3 Universitäten haben durch die Inanspruchnahme der Erprobungsklausel (§ 7 a Berliner Hochschulgesetz) gleichzeitig die oberste Dienstbehördeneigenschaft übertragen bekommen. Es gibt somit keine oberste Aufsichtsbehörde mehr solange die Universitäten von der Erprobungsklausel Gebrauch machen und eigene Grundordnungen beschlossen haben.

Dies hat zur Folge, dass selbst dann, wenn der Personalrat vor der Einigungsstelle einen Beschluss erhält, der die Haltung des Personalrats bestätigt, der Präsident rechtlich die Möglichkeit hat, dieser Empfehlung nicht zu folgen. Damit wird das Verfahren vor der Einigungsstelle durch die Personalvertretung ad absurdum geführt, weil der Personalrat zwar durch die Einigungsstelle bestätigt wurde, aber auf Verwaltungsseite immer ein und dieselbe Person handelt, auch bei Aufhebung des Beschlusses der Einigungsstelle. Entsprechendes gilt für die mehr als 40.000 Beschäftigten im Berliner Schulwesen für die der Abteilungsleiter II der Senatsverwaltung die Aufgaben der Dienstbehörde wie der obersten Dienstbehörde zugleich wahrnimmt.

Hinzu kommt, dass wir uns vorstellen können, dass es in zahlreichen Einzelfällen zu einer juristischen Klärung der Definition über „Angelegenheiten, die von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages sind“, so dass ein enormer Ressourceneinsatz mit jeder Anrufung einhergeht.

Die vorliegende Fassung des Gesetzentwurfes zu § 81 ff. PersVG Berlin wird so, wie sie von der Senatsinnenverwaltung vorgeschlagen wurde, weder durch die Gründe des bekannten Urteils des Bundesverfassungsgerichtes noch durch die Gründe anderer Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichtes zum Hamburger Personalvertretungsgesetz zwingend notwendig.

Das Berliner Personalvertretungsgesetz in der aktuellen Fassung entspricht den generellen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Gewährung von Mitbestimmungsrechten der im öffentlichen Dienst beschäftigten Personen. Im Gegensatz zum MBG S-H enthalten die §§ 85 und 88 ausführliche Kataloge über die mitbestimmungspflichtigen Vorgänge. Es muss also nicht eine generalklauselartige Befugnis zur Mitbestimmung durch eine vom Bundesverfassungsgericht aus dem Grundgesetz entnommene Grenze beschränkt werden.

Die vom Bundesverfassungsgericht gezogenen Grenzen der Mitbestimmung sowie die rahmengesetzliche Regelung in § 104 Bundespersonalvertretungsgesetz werden durch die aktuelle Fassung von § 81 Abs. 2 Berliner Personalvertretungsgesetz eingehalten. Dort werden die Vorgänge ausdrücklich aufgezählt, in denen die oberste Dienstbehörde gegen Entscheidungen der Einigungsstelle eine Entscheidung des Senats beantragen kann.

Die Exekutive hat entweder per Auftrag oder auch aus Gründen, den einfachsten und jeglichen Arbeitsaufwand sparenden Weg gewählt und keinen Gedanken daran verschwendet, ob und wie ggf. unter Berücksichtigung der Maßstäbe des Urteils des Bundesverfassungsgerichtes, anderer Entscheidungen durch höchster Bundesgerichte und vorliegender Gutachten das Personalvertretungsgesetz des Landes Berlin in seinen Regelungen zur Einigungsstelle so gestaltet werden kann, dass kein Mitbestimmungsabbau, sondern eine Stärkung der Mitbestimmung bzw. der Erhalt ihres Kerngedankens in den Gesetzesentwurf Eingang findet.

Will man trotzdem dem Grundgedanken des BVerfG weiter entgegenkommen, so ist die Entmachtung der Einigungsstelle nicht die einzige Lösung. Als Alternative bietet sich an, die Bestellung der Beisitzer/innen durch das Parlament oder einen seiner Ausschüsse vornehmen zu lassen.

Politisch viel gravierender ist unserer Ansicht, dass durch die so genannten „modernen“ Formen der Verwaltungsorganisation (totale Vergabe der Aufgabe an Private, Organisation als - landeseigene - GmbH, Bildung von selbständigen Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts) die direkte parlamentarische Kontrolle sehr viel wesentlicher und weitgehender eingeschränkt wird als durch die beschränkte Mitbestimmung der Personalräte.

## 2. Zu Artikel I Nr. 2

Die Abschaffung des Gesamtpersonalrats für die Bereiche Wissenschaft, Forschung und Kultur entbehrt jeder Grundlage.

Die Qualifizierung der geplanten Maßnahme als „Aktualisierung des Gesetzes“ ist ein Affront gegen diesen Gesamtpersonalrat. Die vorgelegten Begründungen können in keiner Weise nachvollzogen werden und überzeugen. Der Umstand, dass die Zuständigkeit für Kulturelle Angelegenheiten und für Wissenschaft und Forschung in unterschiedlichen Senatsverwaltungen angesiedelt ist, ist für Berlin keine neue Situation. Beide Bereiche waren schon mehrfach getrennten Senatsverwaltungen zugeordnet, ohne dass sich daraus die Notwendigkeit ergeben hätte, diesen GPR abzuschaffen. Es ist bereits das dritte Mal in seiner Geschichte, dass der GPR zwei Senatsverwaltungen zugeordnet ist. Auch das Verlagern von Dienststellen aus dem Zuständigkeitsbereich des GPR auf Grund von Umwandlung in Stiftungen hat sich bereits vor einigen Jahren vollzogen, und es hat seitdem keine Veranlassung und bisher keinen begründeten Anlass für einen solchen Schritt gegeben.

Im Gegenteil hat gerade die Einführung des „Controlling im Kulturbereich (CiK-Projekt)“ im Bereich Kulturelle Angelegenheiten sehr deutlich gezeigt, wie wichtig die Existenz dieses Gesamtpersonalrats ist, um annähernd gleiche Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen betroffenen Dienststellen zu gewährleisten.

Es scheint grundsätzlich sinnvoll, durch Neufassung von § 50 Abs. 1 Nr. 6 PersVG den bisherigen Gesamtpersonalrat der Lehrer/innen und Erzieher/innen durch einen Gesamtpersonalrat zu ersetzen, der gleichzeitig zuständig ist in Regionen, die den Bezirken entsprechen, jeweils für die Gesamtheit der in den Schulen, tätigen Beschäftigten der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Man sollte die bestehenden Regelungen jedoch erst zu den regelmäßigen Personalratswahlen im Jahr 2008 ändern, um den erheblichen Aufwand für eine separate Wahl des neuen Gesamtpersonalrats zu vermeiden.

## 3. Zu Artikel I Nr. 1 und 6

Entgegen der in der Begründung des Gesetzentwurf aufgestellten Behauptung handelt sich bei der beabsichtigten Änderung von § 90 Nr. 9 und 10 nicht um eine „Klarstellung“ der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung bei der Einstellung von Personen, die im Rahmen von ABM oder so genannten „Ein-Euro-Jobs“ gefördert werden, sondern um eine wesentliche Beschneidung der Beteiligungsrechte des Personalrats bei Einstellungen.

Es gibt keinen sachlichen Grund, bei der Einstellung von Beschäftigten, die nach § 260 bis 271 SGB III (ABM) oder nach § 16 Abs. 2 Satz 3 SGB II („Ein-Euro-Jobs“) gefördert werden, anstelle der Mitbestimmung lediglich ein Mitwirkungsrecht vorzusehen. Ein sachlicher Grund wird auch im Gesetzentwurf selbst nicht angeführt. Die vorgeschlagene Regelung widerspricht außerdem dem aktuellen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. März 2007 (BVerwG 6 P 4.06). Danach unterliegt die Einstellung dieser Beschäftigten der Mitbestimmung des Personalrats. Dabei ist es unerheblich, ob mit diesen Beschäftigten ein Arbeitsverhältnis zustande kommt und ob sie Dienstkräfte im Sinne des Gesetzes sind. Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem o. g. Urteil unmissverständlich klargestellt, dass es sich bei der Einstellung dieser Beschäftigten um eine Eingliederung in die Dienststelle handelt, bei der der kollektive Schutz der bereits Beschäftigten und deren Interessen durch die Mitbestimmung des Personalrats sichergestellt werden muss. Dabei hat der Personalrat insbesondere zu prüfen, ob durch die Eingliederung bereits vorhandene Beschäftigte benachteiligt werden, z. B. bei mangelnder fachlicher oder persönlicher Eignung eines erwerbsfähigen Hilfebedürftigen oder durch die notwendige Anleitung, Beaufsichtigung und Koordinierung der Tätigkeiten.

Das BVerwG hat darüber hinaus entschieden, dass der Personalrat im Wege der Mitbestimmung bei der Einstellung die Einhaltung des für ABM und „Ein-Euro-Jobs“ gleichermaßen gesetzlich vorgeschriebenen Kriteriums der „Zusätzlichkeit“ zu prüfen hat: „Die Einhaltung des Kriteriums der Zusätzlichkeit berührt spezifische Beschäftigteninteressen. Bei Nichtbeachtung ist mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der regulär Beschäftigten zu rechnen.“ Nur dadurch kann der Zweck der geforderten Zusätzlichkeit erreicht werden, nämlich der Verdrängung regulärer Beschäftigungsverhältnisse entgegenzuwirken. Liegt die Zusätzlichkeit nicht vor, darf eine Einstellung im Rahmen von ABM oder „Ein-Euro-Jobs“ nicht erfolgen.

Eine wirksame Sicherung der Einhaltung dieses gesetzlichen Erfordernisses sowie des Schutzes der kollektiven Interessen der regulär Beschäftigten ist nur möglich, wenn dem Personalrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht durch Mitbestimmung zusteht.

Im Übrigen verweisen wir darauf, dass - im Gegensatz zu der (geplanten) Vorschrift im § 3 Abs. 3 PersVG - gemäß § 4 BPersVG und den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes Personen, die im Rahmen einer Maßnahme zur Arbeitsbeschäftigung beschäftigt sind, ebenfalls als Beschäftigte i. S. d. Gesetze gelten. Hier behandelt also das Land Berlin Personen in ABM und MAE wie Menschen 2. Klasse.

Die vorgeschlagene Regelung ist daher abzulehnen.

#### 4. Zu Artikel I Nr. 5

Die Mitbestimmung bei der Einführung und wesentlichen Änderung von IT-Verfahren hat zu vernünftigen ergonomischen Standards für die Beschäftigten und zu Synergieeffekten für die Verwaltung geführt. Oft garantiert die rechtzeitige Beteiligung der Personalräte mit ihrer IT-Beratung, dass Steuergelder in Millionenhöhe nicht für sinnlose IT-Programme verschleudert wurden.

So sind z. B. im Zuge der Verhandlungen und Umsetzung von Rahmendienstvereinbarungen mit dem Hauptpersonalrat z. B. bei den Großverfahren Kosten- und

Leistungsrechnung mit „profiskal“, dem Beteiligungsverfahren „IPV“ oder bei verschiedenen IT-Verfahren für die „Job-Center“ Systemfehler erkannt, behoben, Wartezeiten verkürzt, eine gründliche Einführungsschulung realisiert und Systemabstürze weitgehend vermieden worden.

In der Begründung heißt es nun zu den beabsichtigten Einschränkungen der Mitbestimmung bei Maßnahmen zur IT-Technik lediglich, dass die derzeit geltenden Regelungen, welche auch wesentliche Änderungen erfassen, bei praktisch jeder Umstellung auf neue Softwareversionen den Mitbestimmungsfall auslösen würden. Deshalb solle die Mitbestimmung künftig auf die Fälle beschränkt werden, in denen die Änderung wegen ihres Umfanges einer Einführung vergleichbar sei.

Zunächst muss man feststellen, dass die aufgestellte Behauptung der Grundlage entbehrt, wonach jedes Softwareupgrade die Mitbestimmung auslöse. Außerdem gibt es erhebliche sachliche Unterschiede zwischen der wesentlichen Änderung von Arbeitsmethoden, der wesentlichen Änderung oder Ausweitung von Informations- und Kommunikationsnetzen und der wesentlichen Änderung von Software, was die Begründung ebenfalls in Frage stellt. Dies zeigt, dass die Berufung auf „mitbestimmungsintensiven Softwareupgrades“ vorgeschoben ist und lediglich verschleiern soll, dass tatsächlich die anscheinend oft missliebige Mitbestimmung der Personalvertretungen und insbesondere des Hauptpersonalrats ausgehebelt werden soll.

#### 5. Zu Artikel I Nr. 7

In der Begründung heißt es zu der beabsichtigten Änderung:

*„Die Schulen werden ab dem Schuljahr 2007/2008 eigenverantwortlich Vertretungskräfte einstellen können. Da es sich um befristete Einstellungen bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten handelt, bedarf es eines einfachen und beschleunigten Verfahrens der Mitbestimmung. Hierzu soll an jeder Schule ein Schulpersonalrat gebildet werden, der das Mitbestimmungsrecht für die befristeten Einstellungen wahrnimmt. Der Schulpersonalrat nimmt zugleich Aufgaben der Frauenvertreterin nach dem Landesgleichstellungsgesetz wahr.“*

Zunächst ist festzustellen, dass diese Begründung eine offensichtlich vorgeschobene ist. So wird verschwiegen, dass die bisher zuständigen Personalräte der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung bereits vor Monaten den Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Vereinfachung und Beschleunigung der Mitbestimmungsverfahren bei Einstellungen von Vertretungslehrkräften vorgeschlagen haben. Die einzige Bedingung der Personalräte war und ist die gesonderte Erfassung der Bewerber/-innen für kurzfristige Vertretungseinsätze, soweit diese auch für die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen in Frage kommen. Dies ist notwendig, weil anderenfalls die Einhaltung von Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz, § 18 TzBfG sowie der Protokollnotizen 4 und 6 Buchst. f SR 2y zum BAT nicht gesichert werden könnte.

Im Weiteren erschließt es sich nicht, inwiefern ein Verfahren, das die regelmäßige Neuwahl von rund 2300 Schulpersonalratsmitgliedern erforderlich macht, ein vereinfachtes Verfahren sein kann. So müssten einerseits mindestens 4600 Personen für eine Kandidatur gefunden werden, um die Beschlussfähigkeit der Personalräte auch dann durch Nachrücker zu garantieren, wenn ordentliche Personalratsmitglieder erkranken, Arbeitszeitausgleich in Anspruch nehmen, zurücktreten, beurlaubt werden, den Ruhestand erreichen, auf Klassenreise gehen... Außerdem benötigt man für die Wahlen wohl mindestens 2300 Wahlvorstandsmitglieder, die vorher geschult werden müssten. Allein daraus ergäbe sich ein riesiger finanzieller und personeller Aufwand.

Auffällig ist außerdem, dass bisher nur die Rede von Vertretungslehrkräften war, im Gesetzentwurf nun aber der Begriff Vertretungskräfte verwendet wird. Daraus resultiert die Frage, ob dem Verfasser der Beschlussvorlage möglicherweise entfallen ist, dass es an Schulen auch andere Beschäftigte als Lehrkräfte gibt. Oder will man unter dem Vorwand der Unterrichtsgarantie auch das Mitbestimmungsrecht bei Einstellung weiterer Angestelltengruppen aushebeln?

Erstaunlich ist außerdem, dass zwar in der Begründung zum Gesetzentwurf darauf hingewiesen wird, dass sich die Mitbestimmungsbeschränkung „nur“ auf bis zu sechs Monate befristete Einstellungen beziehen soll, im Entwurf der Gesetzesänderung diese zeitliche Einschränkung auf sechs Monate jedoch nicht auftaucht. Stattdessen werden dort nur die Begriffe „befristete Arbeitsverhältnisse“ (§ 99 Abs. 2 PersVG) und „befristete Teilzeitarbeitsverhältnisse“ (§ 99 Abs. 6 PersVG) verwendet. Bei Übernahme dieser Regelungen würde demzufolge bei allen befristeten Einstellungen im Schulbereich das reguläre Mitbestimmungsrecht entfallen. Das erachten wir für wenig sinnvoll, weil man befristete Einstellungen - insbesondere wegen Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz, § 18 TzBfG sowie der Protokollnotizen 4 und 6 Buchst. f SR 2y zum BAT - nicht isoliert von sonstigen Einstellungen sehen kann, für welche die örtlichen Personalräte zuständig sind.

Im Übrigen stellt sich die Frage, warum in der Begründung überhaupt davon ausgegangen wird, dass Vertretungskräfte längstens für sechs Monate eingestellt werden können und müssen. Da die Zahl der Bewerber für Unterrichtsvertretungen nicht so hoch sein wird, dass man sie nach einmaligem Einsatz von den Bewerberlisten streichen kann, ist eine zeitliche Beschränkung von Fristverträgen auf sechs Monate kaum umsetzbar. Auch das macht ein gesondertes Verfahren für befristete Einstellungen an Schulen fragwürdig. Andererseits aber wäre es noch unsinniger, die Mitbestimmung bei Einstellungen grundsätzlich auf Schulpersonalräte zu verlagern, da Arbeitgeber nicht die Schulen sind, sondern das Land Berlin. Insofern hat das Land Berlin die Einhaltung von Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz durch ein einheitliches Einstellungsverfahren zu gewährleisten, bei dem alle vergleichbaren Bewerber/innen nach Eignung und Leistung berücksichtigt werden können, was bei isolierter Betrachtung der jeweils einzelnen Schule unmöglich wäre.

Ungeachtet der völligen Ungeeignetheit der beabsichtigten Gründung der Schulpersonalräte zur Erreichung des vermeintlichen Ziels, weist der Entwurf von § 99 d PersVG auch eine Reihe von Mängeln in der Ausgestaltung auf, auf die wir in den Gesprächen mit den Fraktionen näher eingehen werden. Besonders betonen möchten wir aber folgende Regelungen, die wir für einen gesellschaftspolitischen Skandal halten:

Unter § 99 d Abs. 2 PersVG ist vorgesehen, dass die Schulpersonalräte gleichzeitig die Aufgaben der Frauenvertreterin wahrnehmen sollen. Dies lehnt der Hauptpersonalrat entschieden ab. Es gibt ein eigenständiges Landesgleichstellungsgesetz, das mit der geplanten Änderung anscheinend als „politisch hinfällig“ betrachtet werden soll. Der Senat würde mit einer solchen Regelung jegliches politisches Gespür vermissen lassen.

Ebenso kritisieren wir massiv die Absicht in § 99 d Abs. 3 Satz 2 PersVG, wonach die geplanten Schulpersonalräte - anders als alle anderen Personal- und Betriebsräte in

Deutschland - keinen Anspruch auf Erwerb der für die Personalratstätigkeit erforderlichen Qualifikationen haben sollen, obwohl eine echte Beteiligung an Einstellungsverfahren ohne umfassende Kenntnisse des Arbeits-, Tarif- und sogar des Verfassungsrechts undenkbar ist. Dies macht deutlich, dass die Schulpersonalräte im besten Fall Alibifunktion haben sollen, was im Lichte von § 20 Abs. 1 Grundgesetz mehr als bedenklich erscheint.

6. Zu Artikel I Nr. 8

Aus unserer Sicht bedarf es keiner Ergänzung in der Anlage zu § 5 Abs. 1 PersVG. Die Aufnahme des Landesamtes für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten ist zwar unschädlich, da dort schon seit mehr als 20 Jahren ein eigenständiger Personalrat existiert, doch sieht ja gerade § 6 PersVG vor, wie es zur Zusammenlegung und Trennung von Dienststellen kommen soll. Hier gilt der Grundsatz, dass die Beschäftigten im Rahmen von Personalversammlungen eigenständig darüber entscheiden, ob sie einen gemeinsamen oder je einen eigenständigen Personalrat haben möchten.

Die Aufnahme des Landesverwaltungsamtes widerspricht diesem Grundsatz, da die dortigen Beschäftigten seit Gründung des LVwA durch den Personalrat der Senatsverwaltung für Inneres (und Sport) vertreten werden und ein „Abtrennungsbedürfnis“ nicht besteht. Hier will die politische Führung eine Entscheidung treffen, die ihr nicht zusteht.

Abschließend fordern wir Sie im Interesse eines weiterhin betriebsfriedlichen Miteinanders und im Sinne des § 2 Abs. 1 PersVG Berlin nochmals auf, Ihre geplanten Änderungen zurückzuziehen.

Mit freundlichen Grüßen

Januszewski

Schmidt