

- Vorläufige -
Stellungnahme
des
dbb – beamtenbund und tarifunion – berlin
zum
Gesetzentwurf zum 7. Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes
(7. PersVGÄndG)
- Stand: 31. Juli 2007 -

Durch das 7. PersVGÄndG sollen im Wesentlichen vier Änderungen des PersVG Berlin erfolgen.

Es sollen die Regelungen zum Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle geändert werden, Änderungen und Erweiterungen automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Dienstkräfte, Änderungen und Ausweitungen von Arbeitsmethoden im Rahmen der Informations- und Kommunikationstechnik sowie Änderungen und Ausweitungen betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze sollen nur noch dann mitbestimmungspflichtig sein, wenn die Maßnahme aufgrund ihres Umfangs einer Einführung nahe kommt.

Für die Einstellung von Personen nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II und von Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gemäß § 260 – 271 SGB III eingesetzt werden, soll ein Mitwirkungsrecht eingeführt werden und an den Schulen in öffentlicher Trägerschaft sollen örtliche Personalräte gebildet werden, deren Zuständigkeit begrenzt ist auf befristete Einstellungen im Sinne des § 87 Nr. 1 PersVG Berlin, die die Schule mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln selbst vornehmen kann.

Zu Artikel 1 Nr. 3 des Gesetzentwurfs

- § 81 - Einigungsstelle -

Nach den bisherigen Bestimmungen entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 83 Abs. 2 PersVG Berlin durch einen mit Stimmenmehrheit gefassten Beschluss über die Maßnahme, wobei der Beschluss gemäß § 83 Abs. 3 Satz 3 PersVG Berlin für die Beteiligten verbindlich ist. Ausgenommen hiervon sind gemäß § 81 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin die in § 85 Abs. 2 Nr. 1, 2 und 8-10 PersVG genannt Tatbestände sowie die in §§ 85 Abs. 2 Nr. 3-7, 86 Abs. 3 und § 88 PersVG Berlin genannten Angelegenheiten der Beamten. In diesen Fällen kann die oberste Dienstbehörde bisher innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung des Senats von Berlin beantragen.

Das Bundesverfassungsgericht hat jedoch in seiner Entscheidung vom 24.5.1995 - BVerfGE 93, 37 - erklärt, dass bei Entscheidungen in Angelegenheiten, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, eine lediglich auf ein Evokationsrecht zurück genommene Entscheidungsbefugnis des verantwortlichen Amtsträgers die Anforderungen an das Demokratieprinzip nicht erfüllen, weil solche Entscheidungen einer Mediatisierung durch eine nicht voll demokratisch legitimierte Stelle unzugänglich seien.

Der Gesetzentwurf gibt die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts lediglich wieder. Er sieht diesbezüglich keine Reduzierung des Mitbestimmungskataloges. Die paritätische Besetzung der Einigungsstelle bleibt erhalten.

Der beabsichtigten Regelung fehlt jedoch jegliche Bestimmtheit. Es ist nicht vorhersehbar, ob ein Beschluss der Einigungsstelle verbindlich sein wird oder lediglich als Empfehlung gelten wird. Dies führt zu Rechtsunsicherheiten. Am Ende eines Beteiligungsverfahrens entscheidet die oberste Dienstbehörde bzw. die Aufsichtsbehörde nicht nur über die Maßnahme, sondern auch über den Charakter eines Einigungsstellenbeschlusses. Dies kann zwar vereinzelt dazu führen, dass Beschlüsse der

Einigungsstelle die Angelegenheiten mit Amtsbezug betreffend verbindlich werden, wenn die oberste Dienstbehörde bzw. die Aufsichtsbehörde sie billigt. Das dürfte jedoch die Ausnahme sein, zumal die oberste Dienstbehörde bzw. die Aufsichtsbehörde im Verfahren der Entscheidungsfindung der Gesprächspartner der Personalvertretung war. Verschärft wird diese Rechtsunsicherheit auch noch dadurch, dass die oberste Dienstbehörde bzw. Aufsichtsbehörde für ihre Entscheidung an keine Frist gebunden ist.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die geplante Regelung wegen ihrer Unbestimmtheit abzulehnen ist.

Es kann nicht die Aufgabe einer obersten Dienstbehörde bzw. Aufsichtsbehörde sein jeweils im Einzelfall zu entscheiden, ob eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme überwiegend die Erfüllung von Amtsaufgaben berührt und somit ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle nicht in Betracht kommt. Dadurch würde diese in die Lage versetzt werden, alle Entscheidungen einer Einigungsstelle mit dem Argument, dass die Angelegenheit wegen ihrer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages ihrer Letztentscheidung durch einen dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträger unterliegen muss, jederzeit ändern zu können. Die Aufgaben sowie Stellung der Personalvertretung würde der Beliebigkeit ausgesetzt. Ein Zustand, der für alle Beteiligten rechtlich unhaltbar und aus unserer Sicht nicht hinnehmbar wäre.

Zu Artikel 1 Nr. 5 des Gesetzentwurfs

Mitbestimmungsangelegenheiten

- § 85 - Allgemeine Angelegenheiten -

Die Änderung ist nicht erforderlich.

Auch nach den bisherigen Bestimmungen in § 85 Abs. 2 Nr. 8-10 PersVG Berlin erfordert nicht jede Umstellung im Rahmen der Informations- und Kommunikations-

technik eine Beteiligung der Personalvertretung. Es muss sich bereits jetzt nach geltender Rechtslage um wesentliche Änderungen oder wesentliche Erweiterungen bzw. Ausweitungen handeln. Durch die geplante Änderung werden die Mitbestimmungstatbestände letztendlich auf die Einführung der einschlägigen Maßnahmen reduziert. Dies ist wegen der Bedeutung der Maßnahmen für die Bediensteten abzulehnen.

Zu Artikel 1 Nr. 6 des Gesetzentwurfs

- § 90 – Mitwirkungsangelegenheiten -

Die Einführung eines Mitwirkungsrechts des Personalrats bei der Einstellung von Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den §§ 260 – 271 SGB III eingesetzt werden bzw. der Einstellung von Personen, die nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II tätig werden, wird abgelehnt.

Die Einführung eines Mitwirkungsrechts führt zu einer Verschlechterung der Beteiligungsrechte des Personalrats. Die Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts vom 21.3.2007 – AZ: 6 P 4.06 – und – 6 P 8.06 – haben grundsätzlich klargestellt, dass ein Personalrat bei der Einstellung, Beschäftigung bzw. Eingliederung von dem Rahmen von § 16 Abs. 3 SGB II zugewiesenen Menschen ein Mitbestimmungsrecht hat.

Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist bei der Einstellung von ABM-Kräften und 1-Euro-Jobbern notwendig, um den kollektiven Schutz, der in der Dienststelle bereits tätigen Beschäftigten und ihrer jeweils zu berücksichtigenden Interessen, zu sichern. Die Einstellung von Personen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und 1-Euro-Jobs kann erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingung der bereits Bediensteten haben. Es kann etwa zu Versetzungen, Umsetzungen oder sogar zu einem Wegfall von Aufgaben kommen. Um die Bediensteten hiervor effektiv zu schützen, ist ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats, bei der Einstellung von Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bzw. bei der Einstellung von 1-Euro-Jobbern, zwingend erforderlich.

Zu Artikel 1 Nr. 7 des Gesetzentwurfs

- § 99 d - Sondervorschriften für Schulen - neu -

Vor dem Hintergrund, dass die Schulen ab dem Schuljahr 2007/2008 eingeverantwortlich befristete Einstellungen bis zu einer Höchstdauer von 6 Monaten vornehmen können, wird die Möglichkeit, an diesen Schulen besondere Schulpersonalräte zu bilden, nicht von vornherein abgelehnt.

In keiner Weise gerechtfertigt ist es jedoch, diese Personalräte nur mit eingeschränkten Rechten auszustatten. Die Sitzungen eines Schulpersonalrats müssen während der Arbeitszeit stattfinden können. Hierzu zählt auch die Unterrichtszeit. Die Möglichkeit Personalratssitzungen abzuhalten, wird durch die Begrenzung auf die Zeit außerhalb des Unterrichts stark eingeschränkt, da für die Mitglieder des Personalrats unterschiedliche Unterrichtspläne gelten.

Darüber hinaus müssen die Mitglieder des Schulpersonalrats geschult werden. Ansonsten kann der Personalrat seine Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllen. Es ist nicht nachvollziehbar, inwieweit ein Schulpersonalrat sein ihm eingeräumtes Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Nr. 1 PersVG Berlin ausüben und dabei auch noch die spezifischen Aufgaben der Frauenvertretung wahrnehmen soll, ohne hierfür geschult zu werden.

Auch die Verzahnung von Personalratsaufgaben mit denen der Frauenvertretung ist sehr bedenklich.

Der geplante § 99 d Abs. 6 ist ersatzlos zu streichen. Die Regelung betrifft keinen Gegenstand des Personalvertretungsrechts.