

25. September 2012/pr25a

Stärkung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

Ergebnis der Gespräche von Senat und Gewerkschaften über Eckpunkte für eine Novellierung des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes liegt vor

Damit Hamburg auch zukünftig über einen leistungsfähigen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragenen öffentlichen Dienst verfügt, ist es für den Senat von besonderer Bedeutung, dass die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit auch durch die wirksame Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt wird. Nur Beschäftigte, die in die sie betreffenden Entscheidungsprozesse einbezogen werden, können die Ziele ihrer Organisation mittragen. Den Personalvertretungen kommt hierbei als Vertretung der kollektiven Interessen eine besondere Bedeutung zu. Die Mitbestimmung dient auch der Qualität des Verwaltungshandelns. Es ist daher erklärtes Ziel des Senats, die durch den damaligen Senat 2005/2006 eingeschränkten Mitbestimmungsrechte durch eine Novellierung des HmbPersVG wieder zu stärken und weiterzuentwickeln; einen entsprechenden Auftrag hatte die Bürgerschaft im Jahr 2011 mit breiter Mehrheit beschlossen. Nach Gesprächen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wird der Senat einen Gesetzentwurf mit den nachstehenden Eckpunkten vorlegen:

- Erweiterung der Mitbestimmung,
- Ausbau von Individualrechten von Beschäftigten gegenüber den Personalräten und den Dienststellen,
- programmatische Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Personalvertretungsrecht,
- bessere Ausgestaltung zentraler personalvertretungsrechtlicher Verfahren.

Nach Erarbeitung des Gesetzentwurfs werden die Behörden und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften weiter beteiligt und haben so weiterhin die Möglichkeit, ihre Vorstellungen zu dem Vorhaben in das Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Weitere Einzelheiten: s. **Anlage**.

Stärkung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

- Eckpunkte für eine Novellierung des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes -

I. Erweiterung der Mitbestimmung

Die Mitbestimmung der Personalvertretungen wird ausgebaut. Es sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Der Grundsatz der innerdienstlichen Allzuständigkeit wird erstmalig im HmbPersVG verankert.
2. Die Mitbestimmungskataloge (§§ 86 und 87 HmbPersVG) werden in modifizierter Form im Sinne von Beispielen für Maßnahmen, die der Mitbestimmung unterliegen, zur Konkretisierung für den Vollzug beibehalten (uneingeschränkte Mitbestimmung - § 86 Abs. 1 HmbPersVG sowie eingeschränkte Mitbestimmung - § 87 Abs. 1 HmbPersVG).
3. Die sich an das HmbPersVG a.F. (bis 27.1.2006) anlehrende beispielhafte Aufzählung in den §§ 86 und 87 HmbPersVG schließt die Mitbestimmung bei Maßnahmen, die nicht in den Katalogen enthalten sind, nicht aus.
4. Ist ein Sachverhalt in den Katalogen enthalten, ist die dortige Regelung abschließend. Ein Rückgriff auf die grundsätzlich gegebene innerdienstliche Allzuständigkeit kommt in diesen Fällen nicht in Betracht.
5. § 87 HmbPersVG erhält eine Ausschlussregelung, die Tatbestände benennt, die auch im Rahmen der innerdienstlichen Allzuständigkeit nicht der Mitbestimmung unterliegen.
6. Bei Maßnahmen nach Nummer 3, die wegen der innerdienstlichen Allzuständigkeit der Mitbestimmung unterliegen, gelten die Regelungen über Schlichtung und Einigung. Entscheidungen der Einigungsstellen haben insoweit immer empfehlenden Charakter.

II. Ausbau von Individualrechten

Die Personalräte vertreten die Interessen der Beschäftigten. Parallel zum Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Personalräte sind daher auch die Rechte der einzelnen Beschäftigten gegenüber den Personalräten, aber auch gegenüber den Dienststellen zu stärken. Zugleich werden klare Strukturen hinsichtlich der Zugehörigkeit der Beschäftigten zu Dienststellen geschaffen. Dies erfolgt durch folgende Maßnahmen:

1. Den einzelnen Beschäftigten werden gegenüber der Personalvertretung künftig folgende Rechte gewährt:
 - Möglichkeit der Anhörung Betroffener in personellen Angelegenheiten,
 - Mitteilung von Beschlüssen des Personalrates an Betroffene auf deren Antrag (auf Verlangen der / des Betroffenen ist der Beschluss zu erläutern).
2. Die Dienststelle gewährt betroffenen Beschäftigten ein Anhörungsrecht im Mitbestimmungsverfahren, sofern über sie Beschwerden und Behauptungen nachteiliger Art erhoben werden.
3. In Fällen der personellen Mitbestimmung auf Antrag der Betroffenen (§ 88 Abs. 1 HmbPersVG) wird eine Informationspflicht der Dienststelle über beabsichtigte Maßnahmen in das Gesetz aufgenommen.

III. Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf einer umfassenden gesellschaftspolitischen und rechtlichen Verankerung. Auch bei der Zusammensetzung der Personalräte soll künftig eine angemessene Beteiligung von Frauen und Männern gewährleistet werden. Daher wird die Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen Personalvertretungsrecht programmatisch verankert:

1. Das Wahlrecht (§§ 10 ff. HmbPersVG) und die Wahlordnung werden im Hinblick auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen und Männern in den Personalräten angepasst.
2. Frauen und Männer sollen künftig nach Möglichkeit entsprechend ihrem gewählten Anteil in den Vorständen der Personalräte zu berücksichtigen sein.
3. Die Befugnisse der Personalräte und Personalversammlungen werden um die Befassung mit Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen ihrer Zuständigkeiten erweitert.

IV. Ausgestaltung der Verfahren

Die Personalräte zeichnet in ihrer täglichen Arbeit ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein sowohl für die Beschäftigten als auch für das Gemeinwesen aus. Um den Personalvertretungen eine noch qualifiziertere Befassung mit allen personalvertretungsrechtlich relevanten Themen zu ermöglichen und die Effektivität der Beteiligung zu gewährleisten, werden zentrale Verfahren neu ausgerichtet; zugleich wird die Eigenverantwortlichkeit der Personalräte gestärkt:

1. Der Personalrat kann seine Zustimmung für bestimmte Einzelfälle oder Fallgruppen im Voraus erteilen. Die entsprechenden Fallgruppen können künftig gemeinsam von der Dienststelle und dem Personalrat festgelegt werden.
2. Anstelle des Versagungskatalogs (§ 89 HmbPersVG) werden die Anforderungen an die Begründung bei Ablehnung einer personellen Maßnahme durch den Personalrat (§ 79 HmbPersVG) konkretisiert.
3. Personalräte und Dienststellen können künftig einvernehmlich im Einzelfall entscheiden, ob im Vorfeld eines Einigungsstellenverfahrens eine Schlichtung durchgeführt wird.
4. Beschlüsse der Einigungsstelle sind den Beteiligten künftig unverzüglich bekannt zu geben (Ergänzung in § 81 Abs. 5 S. 2 HmbPersVG).
5. Bei Neuordnungen von Dienststellen wird ein zeitlich begrenztes Übergangsmandat des Personalrats eingeführt.
6. Ein Doppelwahlrecht zum Personalrat - etwa in Fällen einer Zuweisung - wird gesetzlich ausgeschlossen.
7. Die Personalräte bestimmen unter Beibehaltung der gesetzlichen Mindestgröße künftig selbst über die Größe ihres Vorstandes.
8. Die Regelung zur Beschlussfassung der Personalräte (§ 38 HmbPersVG) wird um den Ausschluss persönlich Betroffener an Beratung und Beschlussfassung ergänzt.
9. Durch eine Änderung des § 49 Abs. 4 HmbPersVG wird künftig eine weitergehende Fortbildungsmöglichkeit innerhalb eines Jahres nach Beendigung einer Freistellung eines Mitglieds des Personalrates gewährleistet.
10. Die Rechte und Pflichten der Personalversammlung werden durch folgende Maßnahmen erweitert:
 - Künftig werden Personalversammlungen in der Regel einmal im Kalenderhalbjahr einberufen.

- Teilversammlungen sind auch künftig möglich.
- Mindestens einmal im Kalenderjahr gibt der Personalrat einen Tätigkeitsbericht ab.
- Es wird eine Informationspflicht der Personalräte über die Behandlung von Anträgen der Personalversammlungen und die Durchführung der diesbezüglich getroffenen Maßnahmen eingeführt.
- Gemeinsame Personalversammlungen bei Umorganisation von Dienststellen sind ausschließlich zur Information der betroffenen Beschäftigten (keine Anträge) möglich.

11. Unterstützung öffentlicher Unternehmen in Einigungsverfahren: Durch eine Änderung des § 81 Abs. 2 S. 4 HmbPersVG sollen Dritte (z.B. öffentliche Unternehmen) mit ihren Personalräten vereinbaren können, die oder den Vorsitzenden der Einigungsstelle im Falle der Nichteinigung nach der bei der obersten Dienstbehörde bestehenden Liste bestellen zu können.

V. Weiteres Vorgehen

Nach Erarbeitung des Gesetzentwurfs werden die Behörden und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften beteiligt und haben so die Möglichkeit, ihre weiteren Vorstellungen zu dem Vorhaben in das Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Rückfragen:

Christoph Holstein

Senatssprecher

Leiter der Pressestelle des Senats

Tel: 040/ 42831 2243/44

E-Mail: Christoph.Holstein@sk.hamburg.de