Novellierung HmbPersVG zum Mitbestimmungsgesetz

Idee „mehr Demokratie“ ernst nehmen!

Hamburgs öffentliche Beschäftigte haben mehr Respekt verdient. Sie sollen endlich die Chance erhalten, ihre Arbeitsbedingungen verantwortlich mitzugestalten.

Die Gewerkschaften ver.di, GdP und GEW im DGB treten für ein Personalvertretungsrecht ein, nach dem Personalvertretungen gleichberechtigt mit der Dienststelle verhandeln können. Durch Vereinbarungen sollen Beschäftigte von Organisationseinheiten berechtigt werden, ihre Angelegenheiten eigenverantwortlich zu gestalten.

Die Rechte der Personalversammlungen sind auszubauen, fachbezogen sind auch gemeinsame Personalversammlungen mehrerer Dienststellen zu ermöglichen.

Gesetzentwurf in Vorbereitung

Zur Bürgerschaftswahl wurde versprochen:
"Die SPD steht zur Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. Mit einer Novelle zum Personalvertretungsgesetz werden wir die Personalvertretung stärken. Die Personalräte sollen wieder als Partner bei der Organisation einer guten Verwaltung wahrgenommen werden und effektive Mitspracherechte erhalten.“

Inhaltsgleich greift der Senat in seinem Arbeitsprogramm dieses Ziel auf.

Die Bürgerschaft konkretisierte gleich nach der Wahl auf Antrag der SPD mit den Stimmen von GAL und Linken. Sie beschloss, der Senat habe auf der Grundlage des Mitbestimmungsgesetzentwurfes der SPD-Fraktion von 2005 einen Entwurf zur Novellierung des Hamburger Personalvertretungsgesetzes vorzulegen.

Kern des Mitbestimmungsgesetzentwurfes ist eine innerdienstliche, modifizierte Allzuständigkeit der Mitbestimmung der Personalräte. Sie wird in Schleswig-Holstein seit zwei Jahrzehnten erfolgreich praktiziert.

Über mögliche Eckpunkte für den Novellierungsentwurf des Senates laufen derzeit auch Konsultationsgespräche mit den Gewerkschaften. Zum Sommer ist mit einem Referentenentwurf zu rechnen. Erst dann werden die detaillierten Beteiligungsverfahren eingeleitet werden.

Verschlechterungen aus 2005 zurücknehmen!

2005 hatte die CDU-Mehrheit das alte HmbPersVG geschleift:

Gestaltungsmöglichkeiten wurden erschwert, Schutzfunktionen für Beschäftigte eingeschränkt, Mitbestimmungstatbestände wurden beseitigt oder entkernt.

So wurde die Mitbestimmung über den Inhalt von Stellenausschreibungen abgeschafft. Dabei wird gerade darin im Wesentlichen beschrieben, welche Voraussetzungen BewerberInnen mitbringen müssen. Mit dem Inhalt von Stellenausschreibungen wird über Chancengleichheit entschieden.

Bei neuen Techniken, der IT, die allenthalben das Arbeitsleben im Öffentlichen Dienst bestimmt, wurde die Mitbestimmung förmlich darauf beschränkt, nur noch zu greifen, wenn die Technik dazu bestimmt ist, eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle zu ermöglichen. Vorher kam es allein darauf an, ob die Technik dafür geeignet sein kann.

Da Informationstechnologie immer auch zur Überwachung nutzbar gemacht werden kann, darf die Mitbestimmung nicht davon abhängig gemacht werden, ob die Dienststelle das auch beabsichtigt.

Versagungskatalog muss vom Tisch!

Die 2005 verbliebene, restliche Mitbestimmung wurde damals außerdem durch einen so genannten „Versagungskatalog“ erheblich eingeengt und abgesenkt.

Novellierung HmbPersVG zum Mitbestimmungsgesetz

Danach kann die Mitbestimmung nur noch geltend gemacht werden, wenn einer der drei im Katalog gesetzlich als zulässig bestimmten Gründe zur Versagung der Zustimmung vorliegt. Ob dem so ist, muss der Personalrat nachweisen. Voraussetzung für die Ausübung der Mitbestimmung ist demnach, dass z.B. „die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift oder eine allgemeine Regelung der obersten Dienstbehörde verstößt“. Andernfalls kann der Personalrat z. B. nicht bei Einstellungen, Höhergruppierungen / Beförderungen mitbestimmen.

Dringend zu verbessern:

Organisatorische Veränderungen wie auch neue Techniken, der gesamte Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen lückenlos der Mitbestimmung unterliegen. Der Personalrat muss für alle in der Dienststelle für sie Tätigen initiativ werden können, unabhängig von ihrem Anstellungsverhältnis.

Auftragsvergabe und andere Formen des Puplic Private Partnership dürfen nicht weiter ohne Beteiligung entschieden werden. Gerade wirtschaftlich selbstständige Einheiten wie Anstalten des öffentlichen Rechtes brauchen - wie für privatrechtliche Unternehmen längst vorgeschrieben - ein dem Betriebsverfassungsgesetz vergleichbaren Wirtschaftsausschuss.

Die individuellen Rechte des Einzelnen sind gegenüber Dienststelle und z. T. auch dem Personalrat zu stärken: Wird Negatives über jemand behauptet, muss informiert und angehört werden.

Personalratsarbeit stärken!

Die Zusammensetzung des Vorstandes und die Verteilung der Freistellungen sollten nicht starr vorgegeben werden, sondern flexibel nach den geschäftlichen Erfordernissen des jeweiligen Personalrates erfolgen.

Nur differenziert kann die Personalratsarbeit den höchst unterschiedlichen faktischen Problemen der verschiedenen Dienststellen entsprechend schwerpunktmäßig wie inhaltlich und personell bestmöglich angepasst werden.

Die Freistellungsquote für die Personalräte ist entsprechend dem Mitbestimmungsgesetz von Schleswig-Holstein anzuheben. Es war auch Vorbild für das Betriebsverfassungsrecht. Danach beginnt die erste Freistellung ab 200 Beschäftigten.

Die komplexeren Aufgaben erfordern qualifizierte Personalvertreter. Deshalb sind deren Fortbildungsmöglichkeiten auszugestalten und dürfen nicht wie bisher weiter ‚gedeckelt’ werden. Effizienz verlangt Qualifizierung.

Personalratsarbeit darf nicht ins Leere gehen. Initiativrechte von Personalvertretungen müssen darum verbindlich werden.

Das gilt besonders für Dienststellen, die ‚aussitzen’ statt zu handeln. Sie müssen durch Untätigkeitsklagen ‚auf Trab gebracht’ werden können.

Mitbestimmung qualifiziert Verwaltungshandeln

Wird die Fachkompetenz von Beschäftigten verbindlich in Entscheidungsprozesse eingebracht, werden Konflikte ausgeräumt und kann ein Interessenausgleich herbeigeführt werden:

Dienstliche Belange und berechtigte Interessen der Beschäftigten müssen gleichermaßen berücksichtigt werden.

Andernfalls werden z. B. die Folgen von Stellenabbau und Sparmaßnahmen für Beschäftigte unerträglich. Aus den Vorgaben sich ergebende Veränderungen dürfen deshalb nicht von oben herab diktiert werden. Sie müssen gestaltbar sein, um Überforderungen zu vermeiden.

Wirksame, verbindliche Mitsprache fördert Gestaltung und ist kein Verhinderungsinstrument. Sie qualifiziert das Verwaltungshandeln und trägt so zur Effizienz bei. Mitbestimmung schützt die berechtigten Belange der Beschäftigten. Erst Beteiligung eröffnet die Chance, Veränderungsprozesse positiv beeinflussen zu können, so dass die Beschäftigten sie mittragen.

ViSdP: Carlos.Sievers@dgb.de 16.02.2012