



# Neues HmbPersVG!

## Senat fördert Mitbestimmung

Zum 1. Juli 2014 soll ein neues Hamburger Personalvertretungsgesetz in Kraft treten. Der Senat hat seinen Gesetzesentwurf für die Bürgerschaft beschlossen.

Ziele der umfassenden Novellierung sind:

- Rücknahme der Einschränkungen der Mitbestimmung der Personalräte unter der Regentschaft von Bürgermeister von Beust,
- Weiterentwicklung der Verantwortung der Personalräte durch mehr Mitbestimmung,
- Ausbau der individuellen Rechte der Beschäftigten und
- Implementierung der Gleichstellung.

## Existenzielle Arbeitnehmerrechte werden ausgebaut

Ohne Mitbestimmung, gleich ob in Unternehmen, Wirtschaft oder in öffentlichen Einrichtungen, können Arbeitszeiten, Personaleinsatz, Anordnung von Überstunden, Befristungen, Fortbildung und z. T. selbst Bezahlung willkürlich bestimmt werden. Betriebliche Mitbestimmung ist keine Selbstverständlichkeit. Selbst in einigen größeren privatwirtschaftlichen Unternehmen werden Beschäftigte behindert, ihre Interessenvertretung zu wählen.

Für den Hamburger öffentlichen Dienst soll es künftig eine innerdienstliche Allzuständigkeit geben, sie wird in die einzelbetriebliche Mitbestimmung eingebettet. Die Kompetenzen des Personalrats werden modernisiert und über das Niveau von 2004 angehoben. So soll z. B. die Anordnung und Verteilung der Lage von Mehrarbeit wieder der Mitbestimmung unterliegen.

## Einfluss der Personalräte für Beschäftigte wichtig

Der Personalrat ist Stimme der Belegschaft. Jede/r einzelne Beschäftigte entscheidet mit seiner Stimmabgabe an den ab März beginnenden Personalratswahlen, wie stark das Mandat ist und welche Kolleginnen und Kollegen es wahrnehmen.

Innerbetrieblich und in den Dienststellen können differenzierte Arbeitsbedingungen allein durch Personalräte mitgestaltet werden. Voraussetzung ist, dass Personalvertretungen für Dienststellenleitungen ernst zu nehmende Partner sind.

Dafür sind gewerkschaftlicher Rückhalt und umfassende formelle Mitbestimmungsrechte der Personalräte notwendig. Der Hamburger Gesetzesentwurf zielt auf mehr Beteiligung.

Mehr Mitbestimmung spiegelt eine positive Wertschätzung der Beschäftigten wider.

## Die positive Entwicklung ist ein Erfolg der Gewerkschaften

2004 ergriffen die Gewerkschaften Ver.di, GdP und GEW erstmals eine Initiative für einen Ausbau der Mitbestimmung. Sie entwickelten im DGB Leitlinien für einen Rohentwurf eines Mitbestimmungsgesetzes.

Daraus leitete die SPD 2005 einen Mitbestimmungsgesetzesentwurf ab. Er war die Alternative zu dem Gesetz der CDU, mit dem die Durchsetzungsmöglichkeiten der Personalvertretungen bis heute tiefgreifend eingeschränkt und verwässert wurden.

Auf Antrag der SPD wurde der Senat mit den Stimmen von GAL und Linke nach der Bürgerschaftswahl aufgefordert, in Anlehnung an diesen Mitbestimmungsgesetzesentwurf ein neues Personalvertretungsgesetz vorzulegen.

„Zweck des Personalvertretungsrechtes ist es, die Interessen der Beschäftigten zu sichern und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu verbessern. Dies kann nur durch ein intaktes Vertrauensverhältnis zwischen Beschäftigten und Dienstherrn/Arbeitgeber erreicht werden. Demokratisches Engagement der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes dient auch den Interessen der Bürgerinnen und Bürger.“  
DGB Bundesvorstand 7/2013



# Neues HmbPersVG!

Der Personalrat bestimmt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Angehörigen des öffentlichen Dienstes insgesamt, Gruppen oder Einzelne von ihnen betreffen oder sich auf sie auswirken (§ 80 Abs. 1 Satz 1 HmbPersVG).

Eine der Mitbestimmung des Personalrates unterliegende Maßnahme darf nur mit seiner Zustimmung getroffen werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist (§ 80 Abs. 4 HmbPersVG).

Die wichtigsten Eckpunkte wurden zwischen den Senatsvertretern und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften in den letzten drei Jahren intensiv erörtert.

## Mitbestimmung verbessert Verwaltungshandeln

Ziel der Mitbestimmung muss es sein, möglichst gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn wichtige personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen mitzugestalten, Konflikte durch Interessenausgleich zu lösen.

Als willkürlich empfundene oder einseitig durch Hierarchie entschiedene Vorgaben tragen dazu bei, die Motivation, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter negativ zu beeinflussen. Mitbestimmung kann dazu beitragen, dies zu vermeiden und ineffektive oder belastende Arbeitsbedingungen zu beheben.

In Zukunft soll Personalratsarbeit verstärkt durch Schutz und Mitgestaltung Bedingungen für „Gute Arbeit“ schaffen. Der Personalrat wird mehr als bisher die Fachkompetenz der Kolleginnen und Kollegen aufgreifen und in Beteiligungsprozesse einbringen können. Er kann mit der Dienststelle vereinbaren, dass und nach welchen Kriterien mitbestimmungspflichtige Entscheidungen vor Ort entschieden werden, z. B. die Lage des Erholungsurlaubes.

Weiterentwickelte Rechte der Personalvertretungen sollen dazu beitragen, durch Konfliktmanagement im Mitbestimmungsverfahren Lösungen zu finden, die alle Beteiligten mittragen können.

Der Entwurf sieht ein Anhörungsrecht der Einzelnen beim Personalrat vor. Der Personalrat kann sich künftig für die Belange Dritter im Betrieb einsetzen (studentische Hilfskräfte, Leiharbeiterinnen und -arbeiter).

Eine neue Wahlrechtsnorm bietet darüber hinaus für die übernächste Personalratswahl (2018) die Chance, das Wahlrecht weiterzuentwickeln, um die Verteilung der Geschlechter in den Gremien widerzuspiegeln.

Vorgesehen ist, dass 2018 Beschäftigte ab dem 16. Lebensjahr, so wie heute schon bei der Bürgerschaftswahl, für den Personalrat ein aktives Wahlrecht erhalten.

## Neu: Modifizierte innerdienstliche Allzuständigkeit

Die Mitbestimmung wird nicht mehr auf die im Gesetz genannten Tatbestände (Kataloge) beschränkt sein:

- Grundsätzlich soll der Personalrat bei allen innerdienstlichen Maßnahmen mitzubestimmen haben.
- Eine Maßnahme im Sinne der innerdienstlichen Allzuständigkeit liegt vor, wenn sie die Beschäftigungs- oder Anstellungsbedingungen entscheidend ändert.

Eine daraus abzuleitende Maßnahme ist zum Beispiel die Entscheidung über eine Freiphase, wenn jemand ein Zeitguthaben für mehrere Wochen gesammelt hat. Sie unterlag bisher nicht der Mitbestimmung.

Diese modifizierte innerdienstliche Allzuständigkeit ist für Hamburg eine bahnbrechende Neuerung. Sie wird seit mehr als zwei Jahrzehnten in Schleswig-Holstein erfolgreich praktiziert.

## Knebel der Personalratsarbeit: „Versagungsgründe“ entfallen

2005 wurden die Rechte der Personalräte geknebelt. Die Mitbestimmung greift seitdem nur, wenn der Personalrat



# Neues HmbPersVG!

gesetzlich definierte Versagungsgründe geltend machen kann. Ein solcher Nachweis ist außerordentlich schwer. Kann sich der Personalrat auf keinen der Versagungsgründe berufen, kann die Dienststelle die Maßnahme umsetzen, selbst wenn sie z. B. unverhältnismäßig oder ungerecht ist.

Die Gewerkschaften konnten durchsetzen, dass der Personalrat künftig Maßnahmen widersprechen kann, nicht nur wenn sie gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, wie z. B. Unvereinbarkeiten mit einem Tarifvertrag oder einer Unfallverhütungsvorschrift, dem Dienstrecht oder höchstrichterlicher Rechtsprechung. Jetzt zählen dazu auch Verstöße gegen Dienstvereinbarungen und können außerdem Gründe der Gerechtigkeit und Fairness herangezogen werden.

## Verantwortung: Stichhaltige Ablehnungen

Die Mitbestimmung des Personalrates entfaltet sich, wenn er eine beantragte Maßnahme mit triftigen Gründen fristgemäß ablehnt. Auf die Argumente der Dienststelle muss eingegangen werden. Schweigen gilt als Zustimmung.

Die Begründungspflicht des Personalrates wird künftig unterschiedlich ausgestaltet. Kann der Personalrat sich auf einen der bisherigen Versagungsgründe - z. B. einen Gesetzesverstoß - beziehen, wird es genügen, dies schlüssig zu begründen. Ein wesentlicher Fortschritt ist, dass dies künftig auch bei Verstoß gegen Dienstvereinbarungen gelten soll. Sie gewinnen dadurch an Bedeutung. In allen anderen Fällen soll eine intensivere Begründungspflicht eingeführt werden.

## Auch umfassende Kompetenzen haben Grenzen

Alle Mitbestimmungstatbestände, die aus der innerdienstlichen Allzuständigkeit abgeleitet werden, unterliegen der so genannten „eingeschränkten Mitbestimmung“. Die Grenze gilt ebenso für die meisten der einzelnen Mitbestimmungstatbestände.

Danach entscheidet im Streitfalle zwar ein Beschluss einer beim Personalamt zu bildenden paritätischen Einigungsstelle, der Beschluss ist aber für den Senat formal nur eine Empfehlung: Sie ist allerdings von so hohem Gewicht, dass sie meistens umgesetzt wird.

Der Allzuständigkeit gehen konkret benannte einzelne Mitbestimmungsfälle vor. Einzeltatbestände gehen kaum

über die Allzuständigkeit hinaus, wie z. B. „Grundsätze der Dienstpostenbewertungen“, sondern schränken sie i. d. R. ein.

So wird zum Beispiel die „Umsetzung“ (wie bisher) konkret als Einzeltatbestand benannt, gilt aber als Mitbestimmungstatbestand erst ab einem bestimmten Zeitraum: in diesem Fall bei einer beabsichtigten Dauer der Umsetzung von mehr als sechs Monaten (bisher zwölf).

## Bei Grundsatzentscheidungen ist Politik vorrangig

Personalräte können mit ihrer Arbeit nur die Folgen politischer Grundsatzentscheidungen abfedern. Politische Auseinandersetzungen bleiben vor allem Herausforderung und Aufgabe der Gewerkschaften. Auch darum ist es wichtig, dass möglichst viele Kolleginnen und Kollegen Mitglied einer Gewerkschaft sind.

Innerdienstliche Mitbestimmung kann die Rahmenbedingungen oder die Auswirkungen der Schuldenbremse, den Stellenabbau bzw. politische Prioritäten des Senats nicht aufheben.

Die Mitbestimmung entfällt wie bisher, wenn nur eine allgemeine Beteiligung im Sinne qualitativer Mitwirkung vorgesehen ist, wie beim Stellenplan oder (leider auch) dem Inhalt von Stellenausschreibungen

Die Anzahl der Vorstandsmitglieder bestimmt der Personalrat nach den Erfordernissen der Geschäftsführung. Dem Vorstand muss mindestens eine Vertreterin oder ein Vertreter jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören. Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Anteil an den gewählten Personalratsmitgliedern berücksichtigt werden (§ 33 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 HmbPersVG).



# Neues HmbPersVG!

In Körperschaften und Anstalten öffentlichen Rechts ..., die als wirtschaftlich tätige öffentliche Unternehmen Berichtsgegenstand im jährlichen Beteiligungsbericht ... sind, kann im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden (§ 79 Abs. 1 Satz 1 HmbPersVG).

Die Dienststelle hat den Personalrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten ... zu unterrichten, ... sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen (§ 79 Abs. 2 HmbPersVG)

## Erleichterungen der Personalratsarbeit

Dem Personalratsgremium wird weniger für seine innere Organisation vorgeschrieben werden. Er soll sich besser entsprechend seinen Aufgabenschwerpunkten und den Kompetenzen seiner Mitglieder organisieren können.

Er soll selbst bestimmen, wie sein Vorstand zusammengesetzt wird, wie viele Mitglieder der Vorstand hat, und er wird frei in der Entscheidung darüber, welche Aufgaben welche Vorstandsmitglieder wahrzunehmen haben.

Freistellungen müssen nicht mehr ganz als Vollfreistellungen vergeben werden, sondern können unter den Gewählten aufgeteilt werden, z. B. durch Teilfreistellungen. So werden engagierte Kolleginnen und Kollegen nicht mehr vor die Alternative gestellt, ganz als Personalrat zu arbeiten, sondern können teils für den PR freigestellt tätig sein und teils im Beruf aktiv bleiben. Das ist gerade für die attraktiv, deren Berufsqualifikationen raschem Wandel unterliegen.

Die Anpassung der Freistellungsquote an die des Betriebsverfassungsgesetzes (ab 200 Beschäftigte die erste Freistellung, statt wie im HmbPersVG ab 300) gelang nicht.

Zur Erleichterung der Verwaltungsarbeit darf künftig eine Sekretariatskraft an den Personalratssitzungen teilnehmen.

## Wieder halbjährlich: Personalversammlungen

Personalversammlungen sind die Chance für Beschäftigte, Rechenschaft vom Personalrat einzufordern; die Dienststellenleitungen müssen Transparenz zeigen, Beschäftigte können Anträge stellen.

Deshalb ist es ein großer Fortschritt, wieder halbjährlich Personalversammlungen vorzusehen. So werden mehr als bisher aktuelle Probleme in der Dienststelle diskutiert werden müssen. In der Privatwirtschaft sind halbjährliche Betriebsversammlungen schon immer vorgeschrieben.

## Nachbesserungsbedarfe

Im parlamentarischen Anhörungsverfahren wird der DGB darauf dringen, die vorgesehene Möglichkeit, in den Anstalten des öffentlichen Rechtes einen Wirtschaftsausschuss zu gründen, auf die Hochschulen auszuweiten oder im Hochschulgesetz eine adäquate Lösung zu finden.

Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, sich über quasi unternehmerische Zielsetzungen, Vorgaben und ökonomische Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Folgen für Entscheidungen in der Dienststelle und die Auswirkungen auf Beschäftigte auszutauschen und gutes Management einzufordern. Insbesondere beim Ausbau der Hochschulen muss es ein solches Informationsgremium geben.

Die Gewerkschaften des DGB werden sich nachdrücklich gegen den Spaltpilz in der Personalratsarbeit stellen: Das überkommene Gruppenprinzip darf nicht dadurch befördert werden, dass der Personalrat bei der Verteilung der Freistellung die Gruppen berücksichtigen soll. Die wenigsten Probleme sind gruppenspezifisch.

## Unterrichtung, Schulung: Vorbereitungen laufen

Das Personalamt – ZAF – plant umfangreiche Informationen und Einweisungen für Personal, Vorgesetzte und Personalräte. Bis zum geplanten Inkrafttreten zum 1. Juli werden außerdem Schulungen und Fortbildungen, gerade für Personalräte von den Gewerkschaften vorbereitet.

Gesetzestext und weiteren Werdegang finden Sie unter <http://nord.dgb.de/ueber-uns/oeffentlicher-dienst/neues-hmbpersvg>

V.i.S.d.P. [Carlos.Sievers@dgb.de](mailto:Carlos.Sievers@dgb.de), 12.02.2014