

Stellungnahme des DGB

**Gesetz zur Novellierung des Landespersonalvertretungsrechts
in Brandenburg – Drucksache 7/8001 vom 5. Juli 2023**

**Anhörung zum Gesetzentwurf der Landesregierung am
29. November 2023**

I. Partizipative Prozessgestaltung

Die Landesregierung hat den vorliegenden Gesetzentwurf in einem partizipativen Prozess in mehreren Stufen erarbeitet. Der DGB möchte in diesem Zusammenhang ausdrücklich positiv hervorheben, dass das zuständige Ministerium des Innern und für Kommunales dem Vorschlag des DGB gefolgt ist, vor der Erarbeitung eines Gesetzentwurfes in gemeinsamen Fachgesprächen das Personalvertretungsrecht in Brandenburg auf seine Wirksamkeit und Handhabbarkeit zu untersuchen und beiderseitige Änderungsbedarfe zu erörtern. Im Ergebnis weist der Gesetzentwurf einige gute Ansätze vor, zum Beispiel bei der ressortübergreifenden Mitbestimmung für IT-Angelegenheiten. In vielerlei Hinsicht bleibt der Gesetzentwurf allerdings deutlich hinter den Erwartungen des DGB und den bestehenden Möglichkeiten zurück. Das betrifft auch das grundsätzlich positiv zu bewertende eben genannte Beispiel der ressortübergreifenden Mitbestimmung.

Der DGB erachtet es als eine wesentliche Grundvoraussetzung, das Personalvertretungsrecht zukunftsfähig auszugestalten, um den gestiegenen Anforderungen des Arbeitslebens gerecht werden zu können. Hierzu hat der DGB einige weitergehende Ansätze zur Fortentwicklung des Personalvertretungsgesetzes erarbeitet. Bei der vorgesehenen Novellierung des Personalvertretungsgesetzes in Brandenburg sieht der DGB u.a. folgende zentrale Handlungsfelder:

- Regelung von ressortübergreifenden Angelegenheiten
- Weiterentwicklung der Mitbestimmung zu einer Allzuständigkeit der Personalräte
- Stärkung der Einigungsstelle
- Anpassung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Verbesserung der Arbeitsfähigkeit des Personalrats

Die genannten Handlungsfelder möchten wir nachfolgend erläutern.

28. November 2023

Kontaktperson:

Matthias Schlenzka
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst &
Beamtenpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Berlin-Brandenburg**
Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: 030 / 212 40 200
Mobil: 0160 97 24 70 32

Matthias.Schlenzka@dgb.de
<https://berlin-brandenburg.dgb.de/bereiche/oeffentlicher-dienst>

II. Anmerkungen zu den zentralen Handlungsfeldern

Bei der vorgesehenen Novellierung des Personalvertretungsgesetzes in Brandenburg sieht der DGB folgende zentrale Handlungsfelder:

1. Regelung von ressortübergreifenden Angelegenheiten

Der DGB begrüßt die neu eingeführte Regelung in § 78 für Maßnahmen, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen. Diese Regelung orientiert sich an bereits bestehenden Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen von Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hamburg. Allerdings ist die Brandenburger Regelung nach dem derzeitigen Wortlaut des § 78 auf Digitalisierungsmaßnahmen beschränkt. Damit bleibt im Personalvertretungsgesetz eine Regelungslücke für andere ressortübergreifende Maßnahmen. Der DGB schlägt vor, die Regelungslücke zu schließen, indem der § 78 generell für ressortübergreifende Angelegenheiten gilt.

Die Regelung des § 78 im Gesetzentwurf könnte wie folgt abgewandelt werden:

§ 78 Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände

Allgemeine Regelungen insbesondere über die in § 65 genannten Digitalisierungsmaßnahmen, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, sind zwischen den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände und der zuständigen obersten Landesbehörde zu vereinbaren.

(...)

Durch entsprechende Vereinbarung nach § 78 könnten somit grundsätzlich für alle Maßnahmen, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, Rahmenregelungen geschaffen werden. Die Umsetzung und Kontrolle der Rahmenregelungen erfolgen wie üblich durch die Personalvertretung. Die Konkretisierung und Ausgestaltung der Rahmenregelungen kann bei Bedarf in den Dienststellen durch Dienstvereinbarung erfolgen.

2. Weiterentwicklung der Mitbestimmung zu einer Allzuständigkeit der Personalräte

Der DGB spricht sich für eine umfassende Allzuständigkeit des Personalrats aus. Durch die Allzuständigkeit könnte der komplizierte Katalog von Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbeständen ersetzt werden. Dies wäre auch eine Erleichterung für die Dienststellen.

Eine Allzuständigkeit würde zudem der Intension des Koalitionsvertrags entsprechen, in dem es hierzu heißt:

„Wir treten für die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung ein und unterstützen die Arbeit der Betriebs- und Personalräte.“

Die Allzuständigkeit ist die Grundlage für den Ausbau und die Stärkung der Mitbestimmungsrechte mit dem Ziel, dass Personalvertretungen die Belange der Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf Augenhöhe mit den Dienststellen vertreten können. Mit einer Allzuständigkeit wäre das Brandenburger Personalvertretungsgesetz gut gerüstet für kommende, heute noch nicht absehbare Entwicklungen.

3. Stärkung der Einigungsstelle

Der DGB spricht sich gegen die in der Praxis zu beobachtende Beschneidung von Kompetenzen der Einigungsstelle unter Überdehnung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes aus. Auch unter Beachtung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes können die Kompetenzen der Einigungsstelle weitergehend geregelt werden. Beschlüsse der Einigungsstelle müssen in diesem möglichen Rahmen uneingeschränkt wirksam sein.

Anrufung der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle muss auf Augenhöhe ausgestaltet werden. Beide Seiten sollten für alle Mitbestimmungstatbestände das Recht haben, die Einigungsstelle anzurufen. Alles, was mitbestimmungs- und mitwirkungsfähig ist, sollte Inhalt einer Einigungsstelle sein können. Ins Personalvertretungsgesetz sollte eine klarstellende Regelung aufgenommen werden, wonach die Entscheidung der obersten Dienstbehörde, einen Beschluss der Einigungsstelle aufzuheben, gerichtlich überprüft werden kann.

Zeitliche Begrenzung von vorläufigen Maßnahmen

Vorläufige Maßnahmen nach § 61 Abs. 9 PersVG sind auf eine maximale Zeit von drei Monaten zu begrenzen, da sie sonst faktisch nicht mehr vorläufig sind. Die derzeit inflationäre Inanspruchnahme von vorläufigen Maßnahmen muss auf echte Ausnahmetatbestände begrenzt werden. Die Formulierung des § 61 Abs. 9 LPersVG ist dementsprechend wie folgt klarzustellen:

Die Dienststelle kann Maßnahmen bis zur endgültigen Entscheidung vorläufig regeln, wenn ohne die Maßnahme die Funktionsfähigkeit der Dienststelle gefährdet wäre. Eine vorläufige Maßnahme muss spätestens nach drei Monaten wieder aufgehoben werden.

Außerdem ist die Durchführung einer vorläufigen Maßnahme als ein eigenständiger Mitbestimmungstatbestand anzusehen und dementsprechend zu verfahren.

4. Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Der DGB spricht sich für eine deutliche Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus. Für Arbeitsschutz und Prävention, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilung sollte ein neuer Mitbestimmungstatbestand geschaffen werden, der eigenständig neben dem bisherigen § 59 LPersVG steht und diesen ergänzt. Der § 67 LPersVG (Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes) ist hierfür ein guter Ausgangspunkt. Die derzeitige Regelung im Gesetzentwurf bleibt jedoch deutlich hinter den Vorschlägen des DGB zurück. Der DGB schlägt daher vor, den § 67 des Gesetzentwurfes, um folgende Aspekte zu ergänzen:

- Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen;
- Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten
- Gefährdungsbeurteilungen, Gutachten und Untersuchungen
- Bauliche Instandsetzung und Planung von Arbeitsstätten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels

Eine neue, um die o.g. Aspekte ergänzte Mitbestimmungsregelung zu Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollte wie folgt ausgestaltet werden:

§ 67 Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Der Personalrat hat in folgenden Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mitzubestimmen:

1. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Sicherheitsfachkräften,
2. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
3. Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements sowie Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten auf deren Antrag,
4. Maßnahmen und Regelungen, die der Gesundheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten dienen,
5. Erstellung, Beauftragung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Gutachten und Untersuchungen,
6. Maßnahmen, die auf die bauliche Herrichtung, Instandsetzung und Planung von Arbeitsstätten und Einrichtungen gerichtet sind,
7. sonstige Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels.

5. Verbesserung der Arbeitsfähigkeit des Personalrats

Aufgrund der gestiegenen Anforderungen an Personalvertretungen u.a. durch die derzeit ablaufenden Transformationsprozesse der Arbeitswelt sind auch die Anforderungen an die Personalratsarbeit gestiegen. Die Arbeit der Personalvertretungen ist heute herausfordernder und wesentlich umfangreicher als noch vor 10 oder 20 Jahren. Die Größe der Personalratsgremien und die Freistellungsstaffeln sind jedoch seit vielen Jahren gleich und tragen den neuen Anforderungen nicht mehr genügend Rechnung.

Anpassung der Personalratsgremien

Es ist zunehmend zu beobachten, dass die anfallende Personalratsarbeit zeitlich ansteigende Anlassfreistellungen auslöst. Die Anlassfreistellungen sind oft nicht planbar und führen dementsprechend auch zu Planungsunsicherheiten im Betriebsablauf. Die Ausweitung von Vollfreistellungen könnte die Anlassfreistellungen stark reduzieren und würde wieder für mehr Planungssicherheit auch für die Dienststellenleitungen sorgen.

Um den gestiegenen zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an Personalvertretungen gerecht zu werden, ist es einerseits sinnvoll, die Personalratsgremien zu vergrößern. Darüber hinaus ist aber auch eine Erhöhung der Vollfreistellungen von Personalräten auf dem Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes dringend geboten.

Hinzuziehung von externem Sachverstand

Neben einem Anstieg an quantitativen Anforderungen an Personalvertretungen ist auch zu beobachten, dass viele Vorgänge zunehmend Spezialkenntnisse erfordern, die nicht mehr durch Schulungsmaßnahmen von Personalräten abgedeckt werden können, wie etwa im Bereich des Datenschutzes oder bei digitalen Fachverfahren. Im Personalvertretungsgesetz sollte daher eine Regelung geschaffen werden, die es den Personalräten ermöglicht, für die notwendigen Spezialkenntnisse externen Sachverstand hinzuzuziehen. Die derzeitige Regelung in § 46 LPersVG sollte dementsprechend erweitert werden.

III. Vielfalt im öffentlichen Dienst

Der DGB begrüßt, dass seine Anregungen zur Förderung von Personengruppen in der Novelle des Landespersonalvertretungsgesetzes aufgegriffen worden sind. Der DGB hatte die Aufnahme einer Regelung in § 58 Abs. 2 PersVG angeregt, die an die Formulierung des § 24 Abs. 5 LBG anknüpft.

Die Ergänzung in § 58 Abs. 2 PersVG lautet wie folgt:

(2) Der Personalrat und die Dienststelle fördern insbesondere

(...)

8. die Vielfalt in der Dienststelle, ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld sowie die Erhaltung und Weiterentwicklung der dafür erforderlichen Kompetenzen.

Der DGB sieht gerade in diesem Punkt eine wichtige Herausforderung für die Personalvertretungen und Dienststellen gleichermaßen in den zunehmend divers aufgestellten Personalkörpern des öffentlichen Dienstes. Ein besonderes Augenmerk muss dabei auf das in § 58 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG proklamierte vorurteilsfreie und wertschätzende Arbeitsumfeld liegen. Wichtig ist, dass die gesellschaftlichen Werte unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung von allen Personengruppen gleichermaßen beachtet und respektiert werden. Der Erhaltung und Weiterentwicklung von dafür erforderlichen Kompetenzen ist von immenser Bedeutung für den gesellschaftlichen und betrieblichen Zusammenhalt.