

Vorschläge des DGB zur

Modernisierung des Landespersonalvertretungsgesetzes von Berlin

I. Partizipative Prozessgestaltung

Der DGB und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes begrüßen ausdrücklich den partizipativen Ansatz der Senatsverwaltung für Finanzen bei der anstehenden Novellierung des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG). Die frühzeitige Einbeziehung der gewerkschaftlichen Positionen und Sichtweisen bei diesem Prozess noch vor der Erarbeitung eines Referentenentwurfs ist herausragend und wertschätzend.

Für diesen Überarbeitungsprozess sehen wir in dem gewählten partizipativen Ansatz eine große Chance, um möglichst in ein konsensbasiertes Gesetzgebungsverfahren zu gehen. So können gewerkschaftliche Anregungen und Erfahrungen in ein zeitgemäßes und an den Herausforderungen einer modernen und digitalen Verwaltung orientierten PersVG einfließen.

Im Sinne dieses partizipativen Ansatzes bieten wir daher ausdrücklich unsere Gesprächsbereitschaft an, insbesondere in einer gemeinsamen fachlichen Arbeitsgruppe zwischen dem DGB und der Senatsverwaltung für Finanzen.

II. Grundsätzliche Anmerkungen zur Novellierung des PersVG

Der DGB begrüßt die beabsichtigte redaktionelle Überarbeitung des PersVG im Sinne einer geschlechtergerechten Sprache und die Beseitigung redaktioneller Fehler. Eine Reduzierung der Überarbeitung des PersVG auf punktuelle Anpassungen, Reglungspräzisierungen und Änderungen aufgrund von Rechtsprechung halten wir nicht für ausreichend für ein zukunftsfähiges PersVG, das den Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt gerecht wird. Der DGB sieht vielmehr einen umfassenden Modernisierungsbedarf, der auch strukturelle Änderungen beinhaltet.

Bei der beabsichtigten Überarbeitung des PersVG sieht der DGB u.a. folgende zentrale Handlungsfelder:

- Stärkere Ausrichtung des PersVG am BetrVG
- Weiterentwicklung der Mitbestimmung hin zur Allzuständigkeit
- Anpassung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen
- Vielfalt im öffentlichen Dienst

Die genannten Handlungsfelder möchten wir nachfolgend erläutern.

2. Februar 2024

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>

1. Stärkere Ausrichtung des LPersVG am BetrVG

Der DGB spricht sich seit vielen Jahren für ein einheitliche Dienst- und Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst aus. Auch vor diesem Hintergrund ist dem weiteren Auseinanderdriften des Personalvertretungsrechts und des Betriebsverfassungsrecht entgegenzuwirken. Vielmehr sollten sich die personalvertretungsrechtlichen Regelungen stärker an den Standards des Betriebsverfassungsrecht orientieren. Daher spricht sich der DGB dafür aus, dass sich das PersVG, wo immer es möglich und sinnvolle ist, am BetrVG orientiert.

2. Weiterentwicklung der Mitbestimmung hin zur Allzuständigkeit

Der DGB spricht sich für eine umfassende Allzuständigkeit der Personalvertretungen aus. Eine Allzuständigkeit ist die Grundlage für die notwendige Stärkung der Mitbestimmungsrechte mit dem Ziel, dass Personalvertretungen auf Augenhöhe mit den Dienststellen die Belange der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vertreten können. Mit einer Allzuständigkeit wäre das Berliner Personalvertretungsrecht gut gerüstet für kommende, heute noch nicht absehbare Entwicklungen, insbesondere mit Blick auf die Transformation der Arbeitswelt, die Digitalisierung und künstliche Intelligenz sowie die Herausforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die Auswirkungen des Klimawandels.

3. Anpassung 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, eigenständiger Mitbestimmungstatbestand geschaffen werden, der die bisherigen Regelung in § 85 Abs. 1 Nr. 7 PersVG ersetzt. Die bisherige Regelung entspricht nicht mehr den Anforderungen an einen zeitgemäßen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Daher schlägt der DGB vor, die Mitbestimmung der Personalvertretungen um folgende Aspekte zu ergänzen (siehe hierzu auch die Ausführungen weiter unter zu § 85a):

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

4. Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen

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

a.) Anpassung der Personalratsgremien

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 dringend geboten. 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 würde Anlassfreistellungen reduzieren und könnte so wieder für mehr Planungssicherheit auch für die Dienststellenleitungen sorgen. Aus diesem Grunde sollten die entsprechenden Staffellungen in § 14 PersVG und § 43 PersVG an das Niveau des BetrVG angepasst werden.

b.) Hinzuziehung von externen 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, bei digitalen Verfahren oder im Zusammenhang mit der Einführung von künstlicher Intelligenz. Im Personalvertretungsgesetz sollte daher eine Regelung geschaffen werden, die es den Personalräten ermöglicht, für die notwendigen Spezialkenntnisse externen Sachverstand hinzuzuziehen.

Für die o.g. Bereiche sollte daher die Hinzuziehung von externen Sachverstand grundsätzlich als erforderlich gelten. Die derzeitige Regelung in § 40 Abs. 3 PersVG sollte dementsprechend erweitert werden.

5. Vielfalt im öffentlichen Dienst

Unter dem Aspekt der Förderung von Vielfalt und der Stärkung des gegenseitigen Respekts regt der DGB an, den Aufgabenkatalog in § 72 PersVG zu überarbeiten und zu ergänzen.

a.) Schutz besonderer Personengruppen

Der DGB begrüßt, dass der Aufgabenkatalog mit § 72 Abs. 1 Nr. 10 bereits vor Jahren um die Förderung der Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller Identität ergänzt wurde. Wir halten es jedoch nicht mehr für zeitgemäß, wenn Personalvertretungen lediglich darauf hinweisen, dass Benachteiligungen von weiblichen und männlichen Homosexuellen, Bisexuellen und Transsexuellen abgebaut werden. In Bezug auf diese Personengruppen sollte der Aufgabenkatalog in Richtung eines Diskriminierungsverbots konkretisiert und die Regelung sprachlich überarbeitet werden.

b.) Förderung von Vielfalt in der Dienststelle

Mit Blick auf die zunehmend diverser aufgestellten Personalkörpern des öffentlichen Dienstes sieht der DGB in diesem Punkt eine wichtige Herausforderung für die Personalvertretungen und Dienststellen gleichermaßen. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei für alle Personengruppen auf ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld liegen. Dabei sind die gesellschaftlichen Werte unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung von allen Personengruppen gleichermaßen zu beachten und respektieren. Der Erwerb und die Weiterentwicklung von dafür erforderlichen Kompetenzen ist von immenser Bedeutung für den betrieblichen und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der DGB regt daher an, den Katalog des § 72 Abs. 1 PersVG um die grundsätzliche Aufgabe der „Förderung von Vielfalt in der Dienststelle“ zu ergänzen.

c.) Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus

Der DGB regt zudem eine weitere Ergänzung von § 72 Abs. 1 PersVG analog zu § 80 Abs. 1 Nr.7 BetrVG an. In Anbetracht der gesellschaftlichen Entwicklung sollte dabei auch die Bekämpfung von Antisemitismus aufgenommen werden.

III. Weitere Vorschläge zu einzelnen Paragraphen

Aus Sicht des DGB muss das Berliner Landespersonalvertretungsgesetz (PersVG) so geändert werden, dass die Mitbestimmung gestärkt und Lücken, die im Laufe der Organisationsentwicklung des Landes Berlin entstanden sind, geschlossen werden. Der DGB sieht diesbezüglich bei den folgenden Regelungen im PersVG einen notwendigen Änderungs- oder Ergänzungsbedarf:

1. Zu § 3 Dienstkräfte und Gruppen

Der DGB fordert die Ausweitung des Schutzes der Mitbestimmung auf arbeitnehmerähnliche Beschäftigte insbesondere an den (Volks-)Hochschulen und Musikschulen. Im öffentlichen Dienst des Landes Berlin, gerade an den (Volks-)Hochschulen und Musikschulen, werden zahlreiche Beschäftigte eingesetzt, die aufgrund der Weisungsfreiheit keine Arbeitnehmenden sind. Sie sind dennoch wirtschaftlich von ihrer Arbeit für den öffentlichen Dienst abhängig. Diese Beschäftigten nehmen, bspw. im Musikschulunterricht, öffentliche Aufgaben gemeinsam mit den übrigen Beschäftigten wahr. Sie bedürfen daher des Schutzes der Mitbestimmung des Personalrats. Diese ist auch wichtig, damit der Personalrat das Miteinander in der Dienststelle wirksam regeln kann. Für die VHS-Dozenten bedarf es einer eigenen Mitbestimmungsstruktur, um eine Vertretung „nah am Gegenstand“ zuzulassen.

§ 3 Abs. 1 S. 1 PersVG sollte daher dahingehend erweitert werden, dass er sich auch auf arbeitnehmerähnliche Beschäftigte erstreckt. Die Arbeitnehmerähnlichen haben zur Gruppe der Arbeitnehmer zu zählen. Damit wird die Mitbestimmung des Personalrats auf diese Beschäftigten ausgeweitet und der Personalrat kann in sozialen Angelegenheiten wirksame Regelungen auch hinsichtlich dieser Beschäftigten treffen. Für die VHS-Dozenten ist eine eigene Dienststelle festzulegen, für die ein Personalrat zu wählen ist.

2. Zu § 4 Begriffsbestimmungen

Entsprechend den Ausführungen weiter oben zu § 3 regen wir an, den § 4 Abs. 1 S.2 PersVG wie folgt zu ergänzen:

Als Arbeitnehmer gelten auch Angehörige des öffentlichen Dienstes, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, **sowie die arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten und Studierende im Dualen Studium.**

3. Zu § 5 Dienststellen

Entsprechend den Ausführungen weiter oben zu § 3 regen wir an, den § 5 PersVG wie folgt zu ergänzen:

§ 5 Dienststellen

(...)

(2) Als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes gelten die Gesamtheit

1. der arbeitnehmerähnlichen Dozentinnen und Dozenten an Volkshochschulen,

(...)

4. Zu § 6 Abs. 3 Zusammenlegung und Trennung

Der DGB regt an, den § 6 Abs. 3 PersVG durch folgenden klarstellenden Satz zu ergänzen:

§ 6 Zusammenlegung und Trennung

(3) Über Anträge nach den Absätzen 1 und 2 entscheidet die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Inneres und dem Hauptpersonalrat. **Der Beschluss ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam.**

5. Zu § 12 Wahlberechtigung

Der DGB fordert bei Zuweisung und Personalgestellung (z.B. bei kommunale Beschäftigte im Jobcenter) ein doppeltes Wahlrecht für diese Beschäftigten. Dementsprechend sollte der § 12 um einen 3. Absatz ergänzt werden:

§ 12 Wahlberechtigung

(...)

(3) Zugewiesene oder gestellte Beschäftigte sind, wenn sie mehr als drei Monate zugewiesen oder gestellt worden sind, weiterhin auch bei der Stammdienststelle ebenso wahlberechtigt wie bei der Dienststelle, der sie zugewiesen bzw. zu der sie abgeordnet wurden.

6. Zu § 14 Mitgliederzahl

Die zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an Personalvertretungen sind in den letzten Jahren immer stärker gestiegen. Dem zunehmenden Aufgabenzuwachs wird die Staffelung in § 14 PersVG nicht mehr gerecht. Der DGB fordert, die Staffellungen in § 14 Abs. 1 PersVG an das Niveau des BetrVG anzupassen und analog zu § 38 Abs. 1 BetrVG auszugestalten.

7. Zu § 15 Gruppenvertretung

Die Staffelung für die Mindestanzahl der Gruppenvertreter muss entsprechend der neuen Regelung in § 14 Abs. 1 PersVG angepasst werden.

8. Zu § 16 Wahl

Mit Blick auf die Demokratiestärkung besonders in größeren Dienststellen hält der DGB die Unterstützung von nur 50 wahlberechtigten Gruppenangehörigen für einen Wahlvorschlag nach § 16 Abs. 4, S. 3 PersVG für problematisch. Insbesondere in großen und sehr großen Beschäftigtenkörpern ist eine Liste mit nur 50 Stützunterschriften nicht ausreichend legitimiert, da sie nur einen sehr geringen prozentualen Anteil der Beschäftigten repräsentiert. Die Disproportionalität von wenigen Stützunterschriften im Verhältnis zum gesamten Personalkörper führt zu Verwerfungen, die nicht den Grundwerten einer repräsentativen Demokratie entsprechen. Daher schlägt der DGB vor, die Regelung von 50 Stützunterschriften in § 16 Abs. 4, S. 3 PersVG zu streichen.

9. Zu §§ 17 und 18 Bildung des Wahlvorstandes und Bestellung des Wahlvorstandes

In den §§ 17 und 18 PersVG muss stärker verdeutlicht werden, dass die Dienststelle in der Pflicht ist, einen Wahlvorstand zu bilden, wenn kein Personalrat vorhanden ist oder der vorhandene Personalrat den Wahlvorstand nicht rechtzeitig bildet. Der DGB schlägt daher vor, in den §§ 17 und 18 PersVG eine stärkere Verpflichtung der Dienststelle festzuschreiben, einen Wahlvorstand zu bilden, wenn kein Personalrat vorhanden ist oder der Personalrat den Wahlvorstand nicht rechtzeitig bestellt.

10. Zu § 17 Bildung des Wahlvorstandes

Der DGB regt an, den § 17 Abs. 1 an die Praxis anzupassen und das Wort „muss“ in S. 2 durch das Wort „soll“ zu ersetzen. Außerdem sollte analog zu § 16 Abs. 1 BetrVG ergänzt werden, dass in den Wahlvorständen die Geschlechter der Dienststelle vertreten sind.

Der § 17 Abs. 1 könnte daher wie folgt gefasst werden:

§ 17 Bildung des Wahlvorstandes

(1) (...) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so **soll** jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. **In Dienststelle mit weiblichen und männlichen Beschäftigten sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.** (...)

11. Zu § 19 Vorbereitung zur Wahl

In Ergänzung zu den vorgeschlagenen Änderungen in § 24 PersVG (siehe unten) schlägt der DGB vor, den § 19 Abs. 1 wie folgt neu zu fassen:

§ 19 Vorbereitung zur Wahl

(1) **Der Wahlvorstand hat die Wahl so rechtzeitig einzuleiten, dass die Konstituierung des neu gewählten Personalrats innerhalb des in § 24 Absatz 1 genannten Zeitraums erfolgen kann. Bei vorgezogenen Neuwahlen ist die Wahl unverzüglich einzuleiten.** (...)

12. Zu § 21 Wahlkosten

Der DGB schlägt vor das Wort „sächlich“ in § 21 S. 1 PersVG zu streichen.

13. Zu § 23 Dauer

a.) Verlängerung der Amtszeit der in § 5 Abs. 2 Nr. 4 und 5 sowie Nr. 12c der Anlage zu § 5 Abs. 1 bezeichneten Dienstkräfte

Die regelmäßige Amtszeit der in § 5 Abs. 2 Nr. 4 und 5 sowie Nr. 12c der Anlage zu § 5 Abs. 1 bezeichneten Dienstkräfte ist mit einem Jahr zu kurz bemessen. Aufgrund dieses kurzen Zeitraumes ist die Fluktuation zu groß. Eine kontinuierliche Arbeit ist für ein Jahr nicht möglich. Der DGB regt daher eine Verlängerung der Amtszeit auf zwei Jahr vor.

b.) Vermeidung einer personalratlosen Zeit

Die Wahlvorstände haben den Auftrag, eine personalratlose Zeit zu vermeiden. Um dies zu gewährleisten, verschiebt sich der Zeitpunkt der Neukonstituierung des Personalrats schleichend von Amtszeit zu Amtszeit nach vorne.

Nach § 23 Abs. 1 LPersVG beträgt die regelmäßige Amtszeit des Personalrats vier Jahre. Sie beginnt mit der konstituierenden Sitzung. Nach § 30 Abs. 1 LPersVG muss die Konstituierung des neugewählten Personalrats spätestens eine Woche nach der Wahl stattfinden. Sofern die konstituierende Sitzung des neuen Personalrats nach Ablauf der vierjährigen Amtszeit des scheidenden Personalrats

stattfindet, würde eine personalratslose Zeit entstehen. Daher sind die Wahlvorstände bemüht, die Wahl so zu legen, dass die konstituierende Sitzung spätestens mit Ablauf der vierjährigen Amtszeit des scheidenden Personalrats zusammenfällt. Das hat jedoch zur Folge, dass sich der Zeitpunkt der Neukonstituierung des Personalrats (und damit der Beginn und das Ende seiner Amtszeit) schleichend von Amtsperiode zu Amtsperiode nach vorne verschiebt.

Diese oben beschriebene Problematik sollte rechtskonform aufgelöst werden, damit für die Wahl des Personalrats immer der gesamte Wahlzeitraum nach § 24 Abs. 1 PersVG genutzt werden kann.

Der DGB schlägt folgende Regelung für das PersVG vor:

§ 23 Dauer

Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre, (...). Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Konstituierung des neugewählten Personalrats. Sie endet **mit Konstituierung eines neugewählten Personalrats**, spätestens **jedoch eine Woche nach Ablauf des Zeitraums**, in dem nach § 24 Abs. 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

Durch diese Regelung wird eine personalratslose Zeit vermieden, indem die laufende Amtszeit bis zur Konstituierung eines neuen Personalrats geringfügig ausgedehnt oder verkürzt wird. Die Regelung nimmt zudem Bezug auf die Wochenfrist in § 30 Abs. 1 PersVG. Somit wird vermieden, dass die Wahlvorstände für die Gesamtpersonalräte und den Hauptpersonalrat unangemessen unter Zeitdruck geraten, sofern die finalen Wahlergebnisse erst am letzten Tag des Wahlzeitraums übermittelt werden können.

c.) Entscheidungsmöglichkeit für den Wahlvorstand

Der DGB regt außerdem eine Entscheidungsmöglichkeit für den Wahlvorstand über die Länge der Amtszeit gemäß § 23 S. 1, 2. HS von einem oder zwei Jahren an (siehe auch weiter oben unter Punkt III.).

14. Zu § 24 Neuwahl aus besonderen Gründen

Der DGB schlägt die Neufestlegung eines neuen Wahlzeitraums von drei Wochen vom 15. November bis zum 6. Dezember vor. Aus Gründen der Praktikabilität sollte der in § 24 Abs. 1 LPersVG festgelegte Wahlzeitraum deutlich verkürzt und das Ende geringfügig nach vorne verlegt werden. Dies würde zum einen die Festlegung von möglichst einheitlichen Wahlen erleichtern, was die Wahlbeteiligung und damit das Demokratieprinzip der Personalratswahlen befördern würde. Zum anderen ist ein früheres Ende des Wahlzeitraums mit Blick auf das in der Praxis oft wahrzunehmende „Dezemberfieber“ vorteilhaft. Der DGB regt daher die

Festlegung eines Wahlzeitraums von drei Wochen an, beginnend am 15. November. Eine entsprechende Regelung in § 24 Abs. 1 PersVG könnte daher wie folgt lauten:

§ 24 Regelmäßige Neuwahl und Neuwahl aus besonderen Gründen

(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom **15. November bis 6. Dezember** statt. (...)

Für die erstmals im neuen Wahlzeitraum stattfindenden Personalratswahlen ist eine einmalige Übergangsregelung zu schaffen, damit Personalvertretungen, deren Amtszeit vor dem neuen, verkürzten Wahlzeitraum endet bis zur Konstituierung des neuen Personalrats weiter im Amt bleiben können. Zudem ist eine gesetzlich Einmalregelung zu schaffen, wonach Personalvertretungen, deren Amtszeit erst nach dem neuen, verkürzten Wahlzeitraum enden würde, nur bis zur Konstituierung des neu gewählten Personalrats im Amt bleiben.

15. Zu § 25a neu

Bislang sind Pflichtverletzungen durch die Dienststelle ohne Sanktionsmöglichkeiten. In der Praxis sind jedoch immer wieder Verstöße gegen gesetzliche Regelungen aus dem PersVG zu beobachten. Dabei geht es häufig um Fristen und Verfahrensfragen, die eine grundlegende Bedeutung in der Personalratsarbeit haben und auch dem Schutz von Beschäftigteninteressen dienen. Der DGB regt an, analog zu der Regelung des § 23 Abs. 3 BetrVG folgende neue Regelung in einem eigenständigen Paragraphen für den Fall der Verletzung von gesetzlichen Pflichten durch die Dienststelle aufzunehmen:

§ 25a Verletzung gesetzlicher Pflichten durch die Dienststelle

Der Personalrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Verwaltungsgericht beantragen, der Dienststelle aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt die Dienststelle der ihr durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Verwaltungsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt die Dienststelle die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Verwaltungsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Antragsberechtigt sind der Personalrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 10.000 Euro.

16. Zu § 29 Vorstand

Der DGB regt folgende Ergänzung des § 29 Abs. 1 S. 2 an:

§ 29 Vorstand

(1) (...) Diesem muß mindestens ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören, es sei denn, **dass diese Beschäftigungsgruppe weniger als ein Prozent der Gesamtbeschäftigten ausmacht oder** daß die Vertreter einer Gruppe darauf verzichten. (...)

17. Zu § 40 PersVG Geschäftsbedarf

a.) Erforderlicher Geschäftsbedarf

Der DGB sieht die Notwendigkeit, dass der erforderliche Geschäftsbedarf im Einvernehmen mit dem Personalrat zu bestimmen ist. Wir regen daher folgende Ergänzung des § 40 Abs. 2 an:

§ 40 Geschäftsbedarf

(...)

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Verwaltung in erforderlichem Umfang **ausreichend Räume im Einvernehmen mit dem Personalrat**, den Geschäftsbedarf und Bürokräfte zur Verfügung zu stellen.

b.) Hinzuziehung von externem Sachverstand

Viele Vorgänge erfordern zunehmend Spezialkenntnisse, die nicht mehr durch Schulungsmaßnahmen von Personalräten abgedeckt werden können, wie etwa im Bereich des Datenschutzes, bei digitalen Verfahren oder im Zusammenhang mit der Einführung von künstlicher Intelligenz. Im Personalvertretungsgesetz sollte daher eine Regelung geschaffen werden, die es den Personalräten ermöglicht, für die notwendigen Spezialkenntnisse regelmäßig externen Sachverstand hinzuzuziehen. Die derzeitige Regelung in § 40 Abs. 3 PersVG sollte dementsprechend analog zu analog zu § 80 Abs. 3 BetrVG erweitert werden. Der DGB regt daher folgende Ergänzung in § 40 Abs. 3 PersVG an:

§ 40 Geschäftsbedarf

(...)

(3) Der Personalrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben, sofern hierdurch Kosten entstehen jedoch nur im Einvernehmen mit der Dienststelle, Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. **Muss der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung der**

künstlichen Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Gleiches gilt, wenn der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung, Anwendung und Änderungen von IT-Verfahren nebst der Auswahl der Endgeräte dafür sowie Maßnahmen des Datenschutzes mit beurteilt. Gleiches gilt schließlich, wenn sich Dienststelle und Personalrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach S. 2 und 3 einigen.

18. Zu § 42 Stellung der Mitglieder

Bisher regelt das PersVG nur, dass „Versäumnis von Arbeitszeit“ bezahlt wird, setzt also – unausgesprochen – voraus, dass Arbeitszeit „versäumt“ wird. Nicht jedoch geregelt ist das Recht der Mitglieder, jede erforderliche Personalratstätigkeit, also nicht nur die Teilnahme an Sitzungen, vorrangig ausüben zu dürfen (vgl. § 37 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG). Der DGB regt daher folgende Neufassung des § 42 Abs. 2 analog zu § 37 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG an:

§ 42 Stellung der Mitglieder

(...)

(2) Mitglieder des Personalrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Zum Ausgleich für Personalratstätigkeit, die aus sachlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Personalratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

19. Zu § 43 Freistellungen

Aufgrund der Zunahme an Aufgaben und Komplexität der Personalratsarbeit muss neben der Größe der Personalratsgremien auch die Zahlen der Beschäftigten für Freistellungen deutlich erhöht werden. Der DGB spricht sich für eine deutliche Erhöhung der Freistellungsstaffel in § 43 Abs. 1 aus:

§ 43 Freistellungen

(1) Der Personalrat hat auf seinen Antrag hin Anspruch auf folgende Freistellungen:

bei 150 bis 200 Dienstkraften je Dienststelle ein Vollzeitäquivalent,

bei 201 bis 300 Dienstkräften je Dienststelle zwei Vollzeitäquivalente
bei 301 bis 500 Dienstkräften je Dienststelle drei Vollzeitäquivalente,
bei 501 bis 1000 Dienstkräften je Dienststelle vier Vollzeitäquivalente,
bei 1001 bis 2000 Dienstkräften je Dienststelle fünf Vollzeitäquivalente,
bei 2 001 bis 3 000 Dienstkräften sechs Personalratsmitglieder,
bei 3 001 bis 4 000 Dienstkräften sieben Personalratsmitglieder,
bei 4 001 bis 5 000 Dienstkräften acht Personalratsmitglieder,
bei 5 001 bis 6 000 Dienstkräften neun Personalratsmitglieder,
bei 6 001 bis 7 000 Dienstkräften zehn Personalratsmitglieder,
bei 7 001 bis 8 000 Dienstkräften elf Personalratsmitglieder,
bei 8 001 bis 9 000 Dienstkräften zwölf Personalratsmitglieder,
bei 9 001 bis 10 000 Dienstkräften dreizehn Personalratsmitglieder.

Der DGB sieht zudem die Notwendigkeit von Teilfreistellungen entsprechend der Regelung in § 38 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Eine entsprechende Regelung könnte den § 43 Abs. 1 S. 3 ergänzen:

§ 43 Freistellungen

(1) (...) **Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Dienstvereinbarung können weitergehende Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.**

Der DGB regt zudem an, in § 43 Abs. 2 S. 1 das Wort „kann“ durch das Wort „soll“ zu ersetzen.

20. Zu § 53 Freistellungen [Gesamtpersonalrat]

Entsprechend der bereits o.g. Ausführungen zur Arbeitsbelastung und Komplexität sieht der DGB auch beim Gesamtpersonalrat den Bedarf, die Freistellungsstaffel zu verändern. So sollte die Staffel für eine Freistellung bereits ab einer Beschäftigtengröße von 1001 beginnen und sich entsprechend pro 1000 Beschäftigte mit je einer weiteren Freistellung fortsetzen.

Auch für den Gesamtpersonalrat sollte die Möglichkeit bestehen, dass die oberste Dienstbehörde Ausnahmen bezüglich der Zahl der Freistellungen zulässt, soweit es nach Umfang und Art der anstehenden Aufgaben zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Gesamtpersonalrats erforderlich ist.

21. Zu § 55 Bildung [Hauptpersonalrat]

Auch beim Hauptpersonalrat sieht der DGB den dringenden Bedarf nach mehr regelhaften Mitgliedern. Die Anzahl der Mitglieder sollte von 31 auf 35 erhöht werden.

22. Zu § 58 Freistellungen [Hauptpersonalrat]

Aufgrund der Arbeitsbelastung und Komplexität der Aufgaben sieht der DGB die Notwendigkeit, die Anzahl der Freistellungen und der Vorstandsmitglieder neben dem Vorsitz des Hauptpersonalrats von 12 auf 14 zu erhöhen, ebenfalls mit der Option, dass die oberste Dienstbehörde Ausnahmen zulassen soll (siehe auch weiter oben zu § 53 PersVG).

23. Zu § 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit [JAV]

Der DGB spricht sich dafür aus, die dual Studierenden in den Kreis der Wahlberechtigten mit aufzunehmen und der Altershöchstgrenzen grundlegend zu überarbeiten. Für die Wahlen Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter sieht der DGB dringenden Anpassungsbedarf bei der Wahlberechtigung nach § 61 PersVG. Dual Studierende sind zwar Beschäftigte des Landes Berlin, aber keine Auszubildenden oder Anwärter*innen. Sie sollten dennoch für die JAV-Wahlen wahlberechtigt sein.

Nicht allein mit Blick auf das Benachteiligungsverbot nach § 1 AGG, sondern auch um dem zunehmend feststellbaren Anstieg des Einstiegsalters bei Auszubildenden Rechnung zu tragen, sind im Zusammenhang mit der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung die Altersfestlegungen in § 61 PersVG grundlegend zu überarbeiten und deutlich zu erhöhen. Insbesondere durch den immer bedeutender werdenden Quereinstieg im öffentlichen Dienst ist das Alter der sich in Ausbildung befindlichen Personen erheblich angestiegen, teilweise bis über das 40. Lebensjahr hinaus. Wer sich in Ausbildung befindet, soll auch die für Ausbildung zuständige Vertretung wählen dürfen. In diesem Zusammenhang sollte auch die Regelung in § 63 Abs. 2 PersVG an eine sachgerechte Altersgrenze angepasst werden. Im Übrigen regen wir an, dass auch Überlegungen zur Vertretung von in Umschulungsmaßnahmen befindlichen Personen durch die JAV angestellt werden.

24. Zu § 68 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung sieht der DGB grundsätzlich die Notwendigkeit, die Freistellungsstaffel zu verbessern.

25. Zu § 69 Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

Analog zu § 68 muss aus Sicht des DGB auch die Anzahl der Mitglieder und Freistellung für die Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung erhöht werden. Wir schlagen vor, die Anzahl auf mindestens 13 Mitglieder und fünf Freistellungen zu erhöhen.

26. Zu § 72 Allgemeine Aufgaben

a.) Öffnung des Aufgabenkatalogs

In Anbetracht der Vielzahl an neuen Aufgaben, die auch in Zukunft auf die Personalvertretungen zu kommen, erachtet der DGB es für sinnvoll, den Aufgabenkatalog nach § 72 Abs. 1 PersVG nicht abschließend zu regeln, sondern zu öffnen. Dies könnte durch folgende Formulierung erfolgen:

72 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Personalrat hat **insbesondere** folgende allgemeine Aufgaben:

(...)

b.) Schutz der Personengruppe nach Nr. 10

Der DGB begrüßt, dass der Aufgabenkatalog in § 72 Abs. 1 bereits vor Jahren um die Förderung der Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller Identität ergänzt wurde. Den Wortlaut des § 72 Abs. 1 Nr. 10 halten wir jedoch nicht mehr für zeitgemäß. Der Wortlaut sollte grundlegend überarbeitet werden. In Bezug auf diese Personengruppen sollte der Aufgabenkatalog in Richtung eines Diskriminierungsverbots konkretisiert und geschärft werden. Außerdem ist die Bezeichnung der Personengruppe anzupassen und ggf. zu ergänzen.

c.) Förderung von Vielfalt als neue Aufgabe

Der DGB spricht sich drüber hinaus dafür aus, den Katalog in § 72 Abs. 1 PersVG um die grundsätzliche Aufgabe der „Förderung von Vielfalt in der Dienststelle“ zu ergänzen. Hierfür regen wir die Aufnahme folgender neuen Aufgabe in den Katalog des § 72 Abs. 1 PersVG an:

§ 72 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

(...)

11. gemeinsam mit der Dienststelle die Vielfalt in der Dienststelle, ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld sowie die

Erhaltung und Weiterentwicklung der dafür erforderlichen Kompetenzen zu fördern.

Mit Blick auf die zunehmend diverser aufgestellten Personalkörpern des öffentlichen Dienstes sieht der DGB in diesem Punkt eine wichtige Herausforderung für die Personalvertretungen und Dienststellen gleichermaßen. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei für alle Personengruppen auf ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld liegen. Dabei sind die gesellschaftlichen Werte unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung von allen Personengruppen gleichermaßen zu beachten und respektieren. Der Erhaltung und die Weiterentwicklung von dafür erforderlichen Kompetenzen ist von immenser Bedeutung für den betrieblichen und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

d.) Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus

Der DGB regt zudem eine weitere Ergänzung von § 72 Abs. 1 PersVG analog zu § 80 Abs.1 Nr.7 BetrVG an. Die Regelung im BetrVG ist hierfür eine gute Grundlage, sollte aber zum einen sprachlichen angepasst werden und in Anbetracht der gesellschaftlichen Entwicklung um die Bekämpfung von Antisemitismus ergänzt werden.

e.) Teilnahme der JAV an Prüfungen

Der DGB regt an, dass auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung an Prüfungen von Dienstkräften teilnimmt.

27. Zu § 79 Mitbestimmung

Der DGB sieht die Notwendigkeit, einige Verfahrensabläufe und Fristen besser an die Praxis anzupassen. Wir regt an, in § 79 Abs. 2 S. 3 PersVG den Gesamtpersonalrat und den Hauptpersonalrat aufzunehmen und für diese Gremien eine Frist von vier Wochen zu regeln.

Aus Gründen der Klarheit und Effizienz von Verwaltungsabläufen regt der DGB zudem an, in § 79 Abs. 4 einen weiteren Satz einzufügen:

§ 79 Mitbestimmung

(...)

(4) (...) **Äußert sich die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.**

28. Zu § 83 Verfahren vor der Einigungsstelle

Der DGB sieht die Notwendigkeit, dass sich Personalvertretungen in Verfahren der Einigungsstelle fachlich vertreten lassen können. Hierzu regen wir an, in § 73 Abs. 1 einen S. 4 einzufügen:

§ 79 Mitbestimmung

(1) (...) **Personalvertretung, Gesamtpersonalrat oder Hauptpersonalrat können sich im Verfahren vor der Einigungsstelle einschließlich der mündlichen Verhandlung durch einen Vertreter oder einer Vertreterin der im Gremium vertretenen Gewerkschaften oder eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt vertreten lassen.**

29. Zu § 85 bis 89 [Mitbestimmungsangelegenheiten]

Eine besondere Problematik ergibt sich, wenn Dienststellen, für die der Personalrat gewählt ist, nicht für die Umsetzung von Maßnahme zuständig sind, sondern nach der Geschäftsverteilung des Landes Berlin eine andere Behörde, obwohl die Maßnahme die von dem Personalrat gewählten Dienstkräfte betrifft. Besonders gravierend ist das bei Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hier laufen die Mitbestimmungsrechte nach dem PersVG oft ins Leere, denn moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz beginnt bei der Schaffung geeigneter räumlicher und technischer Bedingungen. Diese Aufgaben liegen aber regelmäßig bei anderen Behörden. Das betrifft in besonderem Maße die Bereiche, in denen es ein ausgelagertes Facility Management gibt.

Der DGB schlägt vor, dass die Landesregierung für die oben aufgezeigte Problematik eine Lösung erarbeitet, damit die Mitbestimmung nicht mehr ausgehebelt wird.

30. Zu § 85 Allgemeine Angelegenheiten

Der DGB spricht sich dafür aus, dass die Mitbestimmung grundsätzlich nicht nur auf allgemeine Regelungen beschränkt ist, sondern auch für einzelne Beschäftigte gilt, soweit dies nach dem Regelungsinhalt sinnvoll ist. Beispielhaft sehen wir hier die Regelungen zur Arbeitszeit nach Nr. 1 und die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden nach Nr. 2. Zudem sollten die Nr. 4 um die Aufstellung von allgemeinen Urlaubsgrundsätzen ergänzt werden.

Die Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen nach Nr. 7 sehen wir als unzureichend und nicht mehr zeitgemäß an. Um diesen zunehmend wichtiger und komplexer werdenden Bereich der Mitbestimmung zu stärken, fordert der DGB hierfür eine eigenständige und gesonderte Regelung (siehe auch die nachfolgenden Ausführungen zu § 85a PersVG neu).

Der DGB schlägt außerdem vor, den Katalog nach § 85 Abs. 2 PersVG wie folgt zu ändern und zu ergänzen:

85 Allgemeine Angelegenheiten

(...)

(2) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder durch Tarifvertrag besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen nach Maßgabe des § 81 Abs. 2 mit über

3. Durchführung der Fortbildung von Dienstkräften **einschließlich der Auswahl der Veranstalter, der Lehrpersonen sowie der Teilnehmenden**, soweit es sich nicht um Polizeivollzugskräfte handelt,

(...)

4a. Bestellung und Abberufung des behördlichen Datenschutzbeauftragten,

(...)

8. Einführung, Änderung, Erweiterung oder Anwendung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Dienstkräfte; Absatz I Nr. 13 bleibt unberührt,

9. Einführung, Änderung oder Ausweitung von Informations- und Kommunikationstechnik,

10. Einführung, Änderung oder Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze

31. Zu § 85a neu

Der DGB spricht sich für eine deutliche Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus. Für Arbeitsschutz und Prävention, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilung sollte ein neuer, eigenständiger Mitbestimmungstatbestand geschaffen werden, der die bisherigen Regelung in § 85 Abs. 1 Nr. 7 PersVG ersetzt. Die bisherige Regelung entspricht nicht mehr den Anforderungen an einen zeitgemäßen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Daher schlägt der DGB vor, die Mitbestimmung der Personalvertretungen um folgende Aspekte zu ergänzen:

- Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen;
- Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement
- Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten

- Gefährdungsbeurteilungen, Gutachten und Untersuchungen
- Bauliche Instandsetzung und Planung von Arbeitsstätten
- Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels

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

§ 85a Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

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

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

32. Zu § 86 Gemeinsame Angelegenheiten

Der DGB regt an, den § 86 Abs. 2 PersVG zu streichen. Ebenso sollte der 2 Halbsatz in § 86 Abs. 3 S. 1, Nr. 2 gestrichen werden.

Wir schlagen vor, den in § 86 Abs. 3 S. 1 um eine Nr. 3b für Mitbestimmung bei Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD zu ergänzen.

Die Regelung in § 86 Abs. 3 S. 2 sollte neben der Versetzung um die Abordnung ergänzt werden.

33. Zu § 87 Arbeitnehmer

Der DGB regt an, die Reduzierung der Mitbestimmung in den § 87 Nr. 2 und Nr. 5 PersVG auf die nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit zu streichen und stattdessen durch eine Regelung zu ersetzen, die auf eine Ausübung der Tätigkeit von mehr als drei Monate abstellt. Der § 87 Nr. 4 PersVG sollte neben der Höhergruppierung zusätzlich auch für Ein-, Um-, Rück- oder Herabgruppierung gelten. Die Nr. 6 kann dementsprechend entfallen. Außerdem schlägt der DGB vor, den Mitbestimmungskatalog in § 87 PersVG um Befristungen und Abmahnungen zu ergänzen.

34. Zu § 88 Beamte

Der § 88 PersVG enthält einen veralteten Passus zur Besetzung der Schulleitungsstellen. Das Schulgesetz ist inzwischen mehrfach überarbeitet worden. Daher muss die aktuell gültige Version eingearbeitet werden.

35. Zu § 90 [Mitwirkungsangelegenheiten]

Der DGB schlägt vor, den Mitwirkungskatalog in § 90 PersVG um die Aufstellung eines Wirtschaftsplans zu ergänzen.

36. Zu § 91 Zuständigkeit

Mit Blick auf den oben dargestellten Vorschlag des DGB, Pflichtverletzungen durch die Dienststelle künftig zu sanktionieren und hierfür eine eigenständige neue Regelung zu treffen (siehe hierzu auch weiter oben § 25a PersVG neu), sollte in diesem Zusammenhang der Zuständigkeitskatalog für die Verwaltungsgerichte in § 91 um die Rechtsfragen nach § 25a PersVG neu ergänzt werden.

37. Zu § 99d Sondervorschriften für Schulen

Die Sondervorschrift des § 99d für den Schulbereich sollte ersatzlos gestrichen werden, damit auch befristet Beschäftigte umfassend und zu gleichen Bedingungen wie andere Beschäftigte von ihren Personalräten vertreten werden können.

Der DGB und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bedanken sich im Voraus für eine konstruktive Bewertung unserer Vorschläge zur Modernisierung des Berliner Landespersonalvertretungsgesetzes. Wir stehen für eine Erörterung der Vorschläge in einer gemeinsamen fachlichen Arbeitsgruppe zwischen dem DGB und der Senatsverwaltung für Finanzen gerne zur Verfügung.