

Weitere Verschlechterung der Mitbestimmung droht!

Im Zusammenhang mit dem neuen Dienstrechtsreformgesetz (siehe auch den folgenden Artikel) sind auch einige Änderungen am Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) geplant. Manche sind unkritisch oder rein redaktioneller Natur, doch andere enthalten Sprengstoff – sollten diese so umgesetzt werden, würde dies zu einer deutlichen Verschlechterung des LPVG und damit IHRER Rechte führen.

Wie läuft heute das Stufenverfahren ab?

Da die Änderungen auf das „Stufenverfahren“ zielen, sei dies zunächst erläutert.

Bei vielen personellen oder organisatorischen Angelegenheiten muss die Universität die Zustimmung des Personalrats einholen, sonst kann sie ihre Maßnahme nicht umsetzen. Stimmt der Personalrat in einer solchen Angelegenheit, z.B. einer Einstellung oder einer Eingruppierung, nicht zu, und will die Uni an der Maßnahme festhalten, so muss sie die übergeordnete Dienststelle – bei uns das Wissenschaftsministerium (MWK) – anrufen. Dieses prüft den Vorgang und muss, wenn es die Entscheidung der Uni richtig findet, das Stufenverfahren beim Hauptpersonalrat (HPR) einleiten. Wenn auch der HPR die Zustimmung verweigert und kein Kompromiss gefunden wird, so kann das MWK oder der HPR das Scheitern der Verhandlungen feststellen und es wird eine „Einigungsstelle“ eingerichtet. Sowohl der HPR als auch das MWK entsenden in diese Einigungsstelle jeweils drei VertreterInnen. Zusätzlich gibt es eineN unabhängigeN VorsitzendeN, in der Regel einE VerwaltungsrichterIn.

Die Entscheidung der Einigungsstelle ist in den Fällen der sogenannten vollen Mitbestimmung abschließend und bindend, in anderen, also bei eingeschränkter Mitbestimmung, gibt sie eine Empfehlung ab. Dann trifft das Ministerium die Entscheidung.

Geplante Verschlechterungen:

NICHT AUF UNSEREM RÜCKEN

1. Abwertung der Einigungsstelle

Heute gilt: Bei Fällen der uneingeschränkten oder vollen Mitbestimmung sind die Entscheidungen der Einigungsstelle bindend!

Künftig soll der Arbeitgeber aus „Gemeinwohlgründen“ einseitig davon abweichen können. Aber das Gemeinwohl definiert natürlich der Arbeitgeber. Ob das „Gemeinwohl“ wirklich betroffen ist, kann nur in einem langwierigen Gerichtsverfahren geklärt werden. Das entwertet die Einigungsstelle und ist mitbestimmungsfeindlich!

2. Verschlechterung der Mitbestimmung bei ArbeitnehmerInnen

Manchen Maßnahmen, die einzelne ArbeitnehmerInnen betreffen, kann der Personalrat widersprechen, wenn er die Interessen der Beschäftigten dabei nicht gewahrt sieht.

Heute gilt: Im Streitfall ist die Entscheidung der Einigungsstelle verbindlich.

Künftig sollen die Fälle entsprechend der Mitbestimmung für Beamte geregelt werden – die Entscheidung der Einigungsstelle hätte nur noch empfehlenden Charakter, die letzte Entscheidung trifft das Ministerium allein.

3. Herausnahme von Tatbeständen aus der vollen Mitbestimmung

Heute gilt: Maßnahmen zur „Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs“ sowie die „Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden“ unterliegen der vollen Mitbestimmung.

Künftig soll der PR bei diesen Tatbeständen nur noch eingeschränkt mitwirken können, die Einigungsstelle empfiehlt nur noch. Somit kann der Arbeitgeber im Zweifelsfall alleine entscheiden. Echte Mitbestimmung geht anders!

4. Einseitige fristlose Kündigung von Dienstvereinbarungen (DV)

Dienstvereinbarungen enthalten vom Personalrat zusammen mit der Dienststelle ausgehandelte verbindliche Regelungen für die Beschäftigten. Diese haben vertraglichen Charakter und können (bzw. sollten!) Laufzeiten und Kündigungsfristen enthalten. Beispiele bei uns sind die Gleitzeitordnung oder die DV zur Telearbeit. **Heute gilt:** Ist eine Kündigungsfrist enthalten, kann die DV nur unter deren Beachtung aufgehoben werden. Wird eine DV gekündigt, so gelten in der Regel die Vereinbarungen bis zum Aushandeln einer Folgeregelung weiter (Nachwirkung).

Künftig soll der Arbeitgeber Dienstvereinbarungen einseitig und fristlos aus Gründen des Gemeinwohls kündigen können. Die Nachwirkung wird explizit ausgeschlossen. Ob das „Gemeinwohl“ wirklich betroffen ist, kann nur in einem langwierigen Gerichtsverfahren geklärt werden. Die Dienstvereinbarung ist aber erst einmal mit der Kündigung weg.

Fazit

Unsere Forderungen sind: Mehr Mitbestimmung, eine Beteiligung der PersonalrätInnen und Beschäftigten auf Augenhöhe und umfassendere Rechte für die Interessen der Beschäftigten.

Viel zu viele Tatbestände unterliegen jetzt schon nur der eingeschränkten Mitwirkung – die Anzahl muss verringert und nicht erhöht werden!

Dienstvereinbarungen regeln in nicht unerheblichem Maße die Arbeitsbedingungen der Universitätsbeschäftigten. Bisher konnten die Beschäftigten sich auch darauf verlassen – in Zukunft ist dem nicht mehr so! Unsicherheit und Misstrauen der Beschäftigten steigen.

Wenn Sie weiter Informationen zum Thema haben wollen, können Sie diese unter www.personalrat.uni-hd.de/lpvg abrufen. Dort finden Sie u.a. Informationen der Gewerkschaften und wir werden Sie über die neuen Entwicklungen auf dem Laufenden halten.

Hermino Katzenstein

Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) Baden-Württemberg

Personalräte im öffentlichen Dienst sagen „NEIN!“

„Ministerpräsident Mappus (CDU) ist für Arbeitnehmer nicht mehr glaubwürdig! Erst bekennt er gegenüber der DGB-Landesspitze, dass er zu Tarifautonomie, Mitbestimmung und Kündigungsschutz steht. Kurz danach möchte er die Mitbestimmung in Behörden massiv einschränken.“

So beginnt ein Aufruf, dem sich der Personalrat der Universität Heidelberg angeschlossen hat. Er wurde bisher von über 260 kommunalen Interessenvertretungen aus Städten, Landkreisen, Gemeinden und Interessenvertretungen von Landesbehörden, die in der Summe über 410.000 ArbeitnehmerInnen und BeamtInnen in den jeweiligen Dienststellen vertreten, unterzeichnet.

Die Übergabe an den Landtag und den zuständigen Staatssekretär fand im Juli unter dem Motto „Saure Gurken für die Landesregierung - Personalräte sind sauer!“ statt. Weiteres dazu und den vollständigen Text des Aufrufs finden Sie unter www.personalrat.uni-hd.de/lpvg