

Stadt Lüneburg

Bei den Änderungen des Personalvertretungsgesetzes die aus dem seit dem 01.01.2006 geltenden Modellkommunengesetz resultieren, handelt es sich um keine tiefgehenden Eingriffe in Mitbestimmungsrechte des Personalrates.

Die Maßnahmen führen allerdings in den betroffenen Bereichen zu einer Beschleunigung von Abläufen und werden somit zu einer Effizienzsteigerung beitragen.

So wird beispielsweise eine Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie einen Zeitraum von 3 Monaten übersteigt, und der Betroffene ihr nicht zustimmt, ohne Mitwirkung des Personalrates möglich sein. Eine derartig flexible Handhabung liegt sowohl im Interesse der betroffenen Mitarbeiter wie der Verwaltungen und wird vom Bürger erwartet – sie unterscheidet sich auch nicht von den Gepflogenheiten im privatwirtschaftlichen Bereich.

Gleiches gilt für den Wegfall der Mitwirkung in Fällen der Anordnung von Organisationsuntersuchungen, der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie Anmietung von Diensträumen. Dem objektiven Betrachter wird sofort deutlich werden, dass substantielle Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrechte der Personalräte hiermit in keinsten Weise infrage gestellt werden, zumal Basis der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat unberührt bleibt und man auf dessen Basis vor Ort angemessene Lösungen zur Information der Beschäftigten und der Personalvertretung in den genannten Fällen entwickeln wird.

Für den zweiten Änderungsbereich, der das Verfahren der Einigungsstelle betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass der Wegfall der Einigungsstelle nicht grundsätzlich erfolgt, sondern nur in den vom Modellkommunengesetz bestimmten Fällen. Dabei handelt es sich um Anlässe geringerer Bedeutung wie beispielsweise den Fall einer Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet, oder die Versagung und den Widerruf einer Genehmigung zur Übernahme einer Nebentätigkeit. Auch hier gilt, dass damit die Mitbestimmung in ihren Fundamenten nicht in Frage gestellt wird.

In der Stadt Lüneburg zum Beispiel hat es in den vergangenen Jahren NIE des Instrumentes einer Einigungsstelle bedurft. Bei uns findet eine ausgesprochen zeitnahe und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung statt, die dieses Instrument überflüssig macht.

Die hier insbesondere auch von den Gewerkschaften vorgetragenen grundsätzlichen Bedenken werden von den Modellkommunen nicht geteilt. Es herrscht demgegenüber bei den Modellkommunen die Überzeugung vor, dass, wenn es zu einem Verfahren im Rahmen einer Einigungsstelle kommt, im Vorfeld Fehler gemacht wurden. Dann sollte eher der Frage nachgegangen werden, wie es dazu kommen konnte. Dort wo es in den vergangenen Jahren vereinzelt Fälle gegeben hat, gilt es einfach einmal zu beobachten, wie sich das nun modifizierte Verfahren ohne Einigungsstelle über den Modellzeitraum entwickeln wird. Es wird ja letztendlich auch eine Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung sein, anhand dieser gemachten Erfahrungen ein Urteil darüber zu fällen, ob eine Modifizierung der in Rede stehenden Regelungen sinnvoll oder nicht sinnvoll ist.

Das Argument, dass ein fruchtbares und vertrauensvolles Miteinander von Dienststelle und Personalrat auch den Hintergrund einer möglichen Einigungsstelle bedarf,

kann ich nicht teilen. Mit diesem Argument ließen sich diverse zusätzliche Regelungen schaffen, die ernsthaft nicht gewollt sein können. Nicht alles und jedes muss geregelt werden, um vor allen Eventualitäten gewappnet zu sein.

Ich möchte abschliessend darauf hinweisen, dass durch die Änderungen im Personalvertretungsgesetz keinesfalls „der Bruch eines Dammes“ eingeleitet wird, sondern dass es sich um sinnvolle Maßnahmen im Rahmen einer Effektivierung der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat und somit um eine Straffung der Verwaltungsabläufe handelt. Die Modellkommunen sind sich bewusst, dass motivierte und zufriedene Mitarbeiter eine Grundprämisse für eine Modernisierung der Verwaltungen und dem Ansehen bei Bürgerinnen und Bürgern sind. Dies impliziert selbstverständlich auch eine funktionierende Zusammenarbeit mit den Personalräten.