

# ***HPR-aktuell***

***Juli / August 2014***

## **Personalrätekonferenz** **am 30. Juni 2014**

Die diesjährige Personalrätekonferenz zum Thema E-Government liegt hinter uns.



Foto: F. Bier

Wir sind neue Wege gegangen und haben nach anschaulichen und kontroversen Vorträgen von Herrn Statzkowski, StS SenInnSport, und Annette Mühlberg von ver.di mit anschließender Diskussion in großer Runde, die Konferenz in drei Fachforen geteilt und das Thema E-Government unter verschiedenen Fragestellungen bearbeitet. Hier konnten die TeilnehmerInnen sich nach den Fachvorträgen aktiv einbringen und ihre Fragen, Sorgen und Anregungen platzieren.

Während im Forum I personalvertretungsrechtliche Fragen rund um E-Government beleuchtet wurden, wurden im Forum II die

gesundheitlichen Auswirkungen durch die fortschreitende IT-Welt in den Dienststellen sowie die möglichen Aktivitäten der Beschäftigtenvertretungen zum Thema gemacht. Forum III wiederum kümmerte sich um den Umgang mit Social Media im öffentlichen Dienst.

Unser Dank gilt hier den Fachleuten, die uns die notwendigen inhaltlichen Impulse gaben: dem Rechtsanwalt Enrico Pätzelt, Walter Kuhn vom DGB und Dr. Benno Biewer von der tbs sowie den KollegInnen Yvonne Tamborini und Oliver Klau von der Berliner Polizei.

Die Konferenz ist aus unserer Sicht gut gelungen und hat allen Beteiligten die geplanten und ungeplanten Auswirkungen

### ***Unsere Themen***

- Personalrätekonferenz am 30.06.2014 mit Positionspapier zum E-Government
- EuGH-Urteil zur Stufenzuordnung
- Rechtsprechung zur Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand
- Einigungsstellenvorsitz vakant – so darf Verwaltung nicht arbeiten...

auf die Arbeitswelt im E-Government-Zeitalter eindringlich und anschaulich näher gebracht. Wir danken allen Teilnehmenden für ihre Diskussionsbeiträge, auch für das durchweg positive Feedback sowie unseren Mitarbeiterinnen, ohne deren tatkräftigen Einsatz wir diese Konferenz so nicht hätten umsetzen können.

Auf der Homepage des Hauptpersonalrats dokumentieren wir die Veranstaltung mit den Materialien, die uns vorliegen und einigen Fotos.



Foto: F. Bier

<http://www.berlin.de/hpr/aktuelles/index.html>

## **Positionspapier der Personalrätekonferenz zu eGovernment**

---

### **Definition der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften:**

eGovernment ist die Abwicklung geschäftlicher Prozesse im Zusammenhang mit Regieren und Verwalten mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechniken über elektronische Medien.

### **Europaweiter Trend mit gesetzlichen Grundlagen**

Technische und rechtliche Rahmenbedingungen für das eGovernment wurden in den vergangenen Jahren auf europäischer Ebene, vom Bundesgesetzgeber und in den Bundesländern geschaffen. Ziel ist Bürger und Unternehmen auf elektronischem Wege Dienstleistungen anzubieten, die nutzerzentriert sind, die Transparenz staatlichen Handels erhöhen und den Zugang zu öffentlichen Informationen und die Teilnahme an staatlichem Handeln erleichtern.

Die rechtlichen Regelungen, die der Bund und die Länder geschaffen haben - bzw. vorbereiten so wie das Land Berlin zur Zeit - zielen darauf ab, elektronische Kommunikation der Verwaltungen untereinander zu vereinfachen, die Kommunikation mit Bürgern und Wirtschaft auszubauen und Dienstleistungen von Antragstellung bis Bescheid elektronisch bearbeiten zu können.

### **Verwaltungsmodernisierung mit enormen Auswirkungen**

Mit den Vorhaben des eGovernment vollziehen sich für die Beschäftigten in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes komplexe Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen, Arbeitsabläufe und Anforderungen.

In den unterschiedlichsten Ausprägungen kennen die Beschäftigten der Berliner Verwaltung deren Modernisierung. Zunächst wurden Verwaltungsumbau, Gebietsreform und Abschichtung betrieben. All diese Reformen waren begleitet von einem enormen Personalabbau und entsprechender Arbeitsverdichtung, der sich in Form von schlechterem Service auch schon jetzt auf die Bürger auswirkte.

Zunehmend rücken nun Arbeitsabläufe, Kommunikation und die Abwicklung von Anliegen auf elektronischem Weg in den Mittelpunkt der Reformvorhaben. eGovernment-Projekte werden unter diesen Gegebenheiten als nachholende Rationalisierung betrieben: Zunächst erfolgte der politisch betriebene Personalabbau, dann werden kostenintensive IT-Projekte angestoßen, um mit dem verringerten Personal die Aufgaben überhaupt noch bewältigen zu können.

Vor diesem Hintergrund stehen Beschäftigte und ihre Vertretungen weiteren Reformprozessen eher skeptisch gegenüber.

### **Beteiligung der Personalräte erforderlich**

Mit den eGovernmentstrategien sollen Dienstleistungen der Verwaltung weitgehend elektronisch, mit elektronischer Aktenhaltung und Dokumentenmanagement- und Vorgangsbearbeitungssystemen erbracht werden.

So wie der Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen auf diesem Wege zeit- und ortsunabhängig wird, wandeln sich die Möglichkeiten und Anforderungen der Erbringung von Arbeitsleistungen durch die Beschäftigten. Ausgeweitet werden Zeitmanagementsysteme zur Terminsteuerung, mobile Bürgerdienste und Telearbeit. Es wachsen die Anforderungen an Präsenz- und Reaktionszeiten der öffentlichen Verwaltung.

Diese Reformprozesse beinhalten Themen bzw. Sachverhalte, die für die Beschäftigtenvertretungen von zentraler Bedeutung sind. Information, Einbindung und Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen ist nicht nur gesetzlich gefordert, sondern wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Transformation, deren Gelingen im Wesentlichen von engagierten Beschäftigten abhängt.

Die wesentlichen Herausforderungen für Beschäftigtenvertretungen liegen in den Bereichen

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beschäftigtendatenschutz
- Personalentwicklung
- Rationalisierungsschutz

Auch wenn sich Beteiligungsrechte aus dem Berliner Personalvertretungsrecht in vielfältiger Form ableiten lassen, so fehlt auf vielen Ebenen der Berliner Verwaltung eine auf frühzeitige Einbeziehung ausgerichtete Informations- und Beteiligungskultur.

### **Fazit**

eGovernment bedeutet eine grundlegende Umgestaltung von Verfahren und Strukturen öffentlicher Verwaltung mit enormen Auswirkungen auf die Beschäftigten. eGovernment kann dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit der Berliner Verwaltung zu stärken und Arbeitsprozesse zu optimieren. Positive Effekte müssen für die Beschäftigten erlebbar werden und dürfen nicht zu weiteren Kürzungsvorhaben genutzt werden.

Gleichberechtigt neben Bürgerfreundlichkeit und Wirtschaftlichkeit sollen daher Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten bei der Umsetzung Berücksichtigung finden.

eGovernment sollte kein Selbstzweck sein, sondern neue Verfahren und Technologien nur eingeführt oder in erheblicher Weise verändert werden, wenn Erforderlichkeit und Zweckmäßigkeit nachgewiesen sind oder von Entscheidungsträgern und Beschäftigtenvertretungen als unstrittig eingeschätzt werden. Dies wäre durch eine

transparente und sachgerechte Wirtschaftlichkeitsberechnung und Technologiefolgenabschätzung unter Berücksichtigung sozialer und gesundheitlicher Folgekosten, organisatorischer Kosten einschließlich Schulungs- und Beratungskosten von beteiligten Gremien zu belegen.

eGovernment verspricht eine offene, transparente und nachvollziehbare Verwaltung. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Arbeitsprozesse mit den Beschäftigten gemeinsam entwickelt werden. Hierzu sind die Beschäftigtenvertretungen und Gewerkschaften in den Gestaltungsprozess miteinzubeziehen, da andernfalls die Beschäftigten nicht darauf vertrauen können, dass bei den Umgestaltungsprozessen ihre Interessen angemessen berücksichtigt werden.

### **Mitbestimmung stärken, Rahmenvereinbarung abschließen!**

Für einen erfolgreichen Prozess ist eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Beschäftigtenvertretungen ebenso notwendig, wie eine Anpassung der personalvertretungsrechtlichen Regelungen zu dienststellenübergreifenden Angelegenheiten. Vor allem sind dabei auch prozessbegleitende Regelungen zu formulieren.

Darüber hinaus ist sachverständige Beratung von Beschäftigtenvertretungen abzusichern und verlässlich zu finanzieren.

**Beschäftigte und ihre Vertretungen haben ein großes Interesse an einem leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Um das gemeinsam im Rahmen der Modernisierungsprozesse, die durch die eGovernment Strategien angestoßen werden, zu ermöglichen, halten wir den Abschluss einer Rahmenvereinbarung für unerlässlich!**

\*

---

## **EuGH-Urteil zur Stufenzuordnung**

Der Europäische Gerichtshof entscheidet, dass die unterschiedliche Berücksichtigung von zurückgelegten Dienstzeiten bei der Stufenzuordnung eine Diskriminierung darstellt.

Mit Urteil vom 5. Dezember 2013 – C-514/12 – stellte der Europäische Gerichtshof (EuGH) fest, dass eine nationale Regelung EU-rechtswidrig ist, nach der Dienstzeiten bei einem öffentlichen Arbeitgeber für die Ermittlung von Entlohnungsstufen in vollem Ausmaß berücksichtigt werden, Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern aber nur teilweise Berücksichtigung finden.

Eine solche Regelung verstoße gegen das EU-Freizügigkeitsrecht der Beschäftigten. Das Recht auf Freizügigkeit (Artikel 45 Absatz 3 AEUV) verbietet jede auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten der Mitgliedsstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.

Auch im TV-L finden sich verschiedene Regelungen, die sich an der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zu einem Arbeitgeber orientieren. Auch wenn sich zurzeit noch nicht abschließend einschätzen lässt, ob und wenn ja welche Regelungen des TV-L einer Prüfung vor dem Urteil des EuGH nicht standhalten, scheint es angezeigt, dass die Beschäftigten Ihre Ansprüche gelten machen, um die

tariflichen Ausschlussfristen zu wahren.

Es können sich u.a. Ansprüche auf eine höhere Stufenzuordnung und eine höhere Jahressonderzahlung ergeben. Mehrere Gewerkschaften haben ihre Mitglieder bereits zur Geltendmachung aufgefordert. Personalräte sollten bei Neueinstellungen und dem Vorliegen von einschlägiger Berufserfahrung beim anderen Arbeitgeber von mehr als sechs Jahren die entsprechenden Eingruppierungsvorlagen mit Hinweis auf die obige Rechtsprechung dann ablehnen, wenn die einschlägige Berufserfahrung mit Hinweis auf § 16 Abs. 2 Satz 3 des TV-L über die Stufe 3 hinaus nicht anerkannt werden soll. Hier ist im Gegensatz zur einschlägigen Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber eine Begrenzung auf die Zuordnung zur Stufe 3 vorgesehen.

Keine Bedeutung hat die Entscheidung für diejenigen, die aus dem BAT übergeleitet wurden oder die in der Stufenordnung seit über sechs Monaten bereits die letzte Stufe erreicht haben sowie diejenigen, die keine einschlägige Berufserfahrung vorweisen können und Beschäftigte, bei denen alle früheren Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bei der Einstellung für die Stufenzuordnung berücksichtigt wurden.

### **Rechtsprechung zur Versetzung in den Ruhestand**

Soll die Versetzung eines Beamten oder einer Beamtin in den vorzeitigen Ruhestand erfolgen, unterliegt diese Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats gemäß § 88 Nr. 10 PersVG. Aus diesem Grund sei hier auf das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.05.2013 hingewiesen, das Hinweise zur Rechtmäßigkeit einer solchen Maßnahme enthält, die Personalräte bei ihrer Entscheidung beachten

sollten.

Eingangs der Entscheidungsgründe stellte das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) klar, dass die amtsärztliche Untersuchungsaufforderung, die keinen Verwaltungsaktcharakter hat, als Rechtmäßigkeitsvoraussetzung im Zurruesetzungsverfahren rechtlich zu überprüfen sei. Sie muss sich auf solche Umstände beziehen, die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, der betroffene Beamte sei dienstunfähig.

#### ***Die vom BVerwG aufgestellten Anforderungen sind:***

- Die Untersuchungsaufforderung muss an den bzw. die Beamten/in gerichtet sein.
- In der Aufforderung müssen tatsächliche Feststellungen vorgenommen werden, die die Dienstunfähigkeit des / der Beamten/in als nahe liegend erscheinen lassen.
- Der/Die Beamte/in muss die Auffassung der Behörde nachvollziehen und prüfen können.
- Eine unzureichende Begründung kann nicht durch das Nachschieben von Gründen geheilt werden.
- Die Anordnung muss auch Angaben zu Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung enthalten und darf dies nicht dem Arzt überlassen.

Ferner muss der vorzeitigen Zurruesetzung eine Anhörung des/der Beamten/in vorausgehen.

Abschließend stellt das BVerwG klar, dass es an der Pflicht des Dienstherrn festhält, wonach dieser schlüssig darlegen muss, dass er nach einer anderweitigen Verwendung des/der Beamten/in gesucht habe. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Dienstunfähigkeit aus der Weigerung einer ärztlichen Begutachtung geschlossen wurde.

(BVerwG vom 30.05.13, 2 C 68.11)

## **Einigungsstellenvorsitz vakant – so darf Verwaltung nicht arbeiten...**

Seit Mai hat die Geschäftsstelle der Einigungsstelle größte Schwierigkeiten mit der Terminierung von Einigungsstellensitzungen.

Der langjährige Vorsitzende der Einigungsstelle hat sich die Behandlung durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport nicht länger bieten lassen und mitgeteilt, dass er nicht mehr bereit ist, das Amt wahrzunehmen.

### **Was ist passiert?**

Seit November 2013 ist dem nunmehr ehemaligen Vorsitzenden zugesagt worden, im Zuge der Fortsetzung der Bestellung die Modalitäten und Bedingungen der Ausübung des Vorsitzes neu zu regeln.

Dies wäre bitter nötig, da z. B. die Aufwandsentschädigungen um Längen hinter den Brandenburger oder gar den Entschädigungen im Betriebsverfassungsbereich zurückliegen.

Zugesagt wurde eine einvernehmliche Neuregelung.

Gesagt – nichts getan.

Die erneute Benennung des Vorsitzenden wurde vom Hauptpersonalrat gern mitgetragen. Demgemäß haben wir alles versucht, in der entstandenen Situation zu vermitteln.

Trotz mündlicher Zusage des Staatssekretärs, innerhalb einer Woche ein bestätigendes Schreiben an den Vorsitzenden der Einigungsstelle zu verfassen (es war schon Ende April geworden...), tat sich weiterhin – *Nichts*.

Der „Schreibauftrag“ muss in irgendwelchen Katakomben in der Klosterstraße liegengeblieben sein...

Nun kennen viele BeschäftigtenvertreterInnen die Verströmungen oder Bearbeitungsfehler von Dienststellenleitungen und ärgern sich, in der Regel ohne viel machen zu können.

Anders der ehemalige Vorsitzende der Einigungsstelle. Er konnte etwas machen und tat das auch – er trat zurück.

Der Hauptpersonalrat hat Verständnis dafür, dass man sich nicht alles gefallen lässt. Dennoch bedauern wir den Rücktritt des Vorsitzenden außerordentlich und betrachten die entstandene Situation voller Ärger.

Wir haben dem scheidenden Vorsitzenden der Einigungsstelle unseren Respekt mitgeteilt und wünschen ihm für den weiteren beruflichen Weg alles Gute.

Wie allerdings die Geschäftsstelle der Einigungsstelle die Aufgaben nach § 81 PersVG erledigen soll, bleibt ein Rätsel.

Es ist für alle Beteiligten unverzichtbar, dass die Einigungsstelle kontinuierlich und zeitnah Entscheidungen fällen kann. Schließlich geht es in den verhandelten Streitfällen für die betroffenen Kolleginnen oft um Eingruppierungsfragen und damit schlicht um Geld.

\*

#### **Impressum:**

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Klaus Schroeder, Vorsitzender des Hauptpersonalrats, Klosterstr. 47, 10179 Berlin, E-Mail: hpr@hpr.berlin.de