

Dienstrechtsreform BaWü

Willkür statt Mitbestimmung

Nachdem die Landesregierung in Stuttgart am 16.4.2010 den Entwurf für ihr neues „Dienstrechtsreformgesetz“ den Gewerkschaften zugeschickt hatte, regte sich sehr schnell ein heftiger Protest.

Zuerst waren es die Feuerwehrleute, die gut sichtbare Aktionen gegen die geplante Anhebung der Sonderaltersgrenze in ihrem Berufsbereich organisierten. Dann meldeten sich landesweit die Personalräte zu Wort, die eine weitere Verschlechterung ihrer Mitbestimmungsrechte nicht klaglos hinzunehmen bereit sind.

Worum geht's?

Aus Sicht der Arbeitnehmer-Vertretungen plant die Landesregierung mit diesem neuerlichen „Reformgesetz“ eine Beschneidung der ohnehin nicht üppig vorhandenen Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst.

Besonders empörend fanden die Personalräte die Begründung, mit der Ministerpräsident Mappus sein „Reformvorhaben“ rechtfertigte:

Ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem

30.6.1958 inzwischen 20-mal geändert. Allein 12 dieser insgesamt 20 Änderungen sind zeitlich nach dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 24.5.1995 erfolgt.

In keiner dieser 12 Gesetzesänderungen wurde die besagte BVerfG-Entscheidung bisher als Änderungsauftrag für unser LPVG in Baden-Württemberg verstanden.

In mittlerweile 50-jähriger LPVG-Praxis hat sich keine der darin enthaltenen Beteiligungsrechte der Personalräte als Risiko für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung erwiesen.

Wozu also das Ganze?

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1995 soll jetzt – 2010 – folgendes ermöglichen:

1. Das Wissenschaftsministerium soll in Zukunft Beschlüsse der Einigungsstelle aus „Gründen des Allgemeininteresses“ aufheben können.
2. Das Wissenschaftsministerium soll in Zukunft bestehende Dienstvereinbarungen fristlos und ohne Nachwirkung (!) kündigen können, wenn ein „allgemeines öffentliches Interesse“ dagegen spreche (sog. „Gemeinwohlgründe“).
3. Bei „Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs“ und der „Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden“ soll im Streitfall künftig nicht mehr die Einigungsstelle, sondern der Arbeitgeber das letzte Wort haben.



Jahre 1995(!) ließe ihm praktisch keine andere Wahl, als das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) Baden-Württembergs zu ändern.

Nur zur Information: die Entscheidung des BVerfG fiel damals zum Mitbestimmungsgesetz in Schleswig-Holstein. Personalräte in Schleswig-Holstein hatten damals „Allzuständigkeit“, d.h. volle Mitbestimmung bei fast allen Maßnahmen der Dienststelle – wovon Baden-Württembergische Personalräte seinerzeit nur träumen konnten.

Das LPVG wurde seit seiner ersten Fassung vom

Am Beispiel „Dienstvereinbarungen“ lässt sich wohl am Einfachsten erklären, was das konkret bedeutet: Dienstvereinbarungen sind ein wichtiges Instrument der Beteiligung und Berücksichtigung der Interessen von Beschäftigten. Sie regeln spezielle Abläufe und Verfahren in Bereichen, in denen rechtliche oder tarifliche Regelungen nicht bestehen bzw. nicht genügend detailliert sind. Dienstvereinbarungen stellen sorgsam und oft über Monate ausgehandelte Kompromisse zwischen den Interessen der Dienststelle und den Beschäftigten dar.

Dienstvereinbarungen sind öffentlich-rechtliche Verträge! Verträge sind einzuhalten. Sie können mit

Frist und Nachwirkung immer gekündigt werden. Durch die sog. „Nachwirkung“ ist die Dienststelle dann zu Neuverhandlungen gezwungen. Dieser Verhandlungszwang soll nun also in Zukunft bei der geplanten fristlosen Kündigungsmöglichkeit ohne Nachwirkung entfallen.

An der Universität Freiburg existieren im Moment solche Vereinbarungen z.B. zu den Themen

- Arbeitszeit / Gleitzeit (10/2006)
- EDV-Dienstvereinbarung zur Zeiterfassung (5/2007)
- Tele- und Heimarbeit (7/2008)
- Hilfen zum Umgang mit suchtgefährdeten MitarbeiterInnen (12/2002)
- Einführung von SuperX (10/2009)

Diese Dienstvereinbarungen regeln in nicht unerheblichem Maße die Arbeitsbedingungen der Universitätsbeschäftigten. Bisher konnten die Beschäftigten sich auch darauf verlassen – das soll in Zu-

kunft also nicht mehr so sein.

Der Öffentliche Dienst des Jahres 2010 ist nicht mit dem Öffentlichen Dienst 1995 zu vergleichen. Inzwischen ist die Marktwirtschaft auch in die „Amtsstuben“ eingezogen. In Zeiten, in denen im Rahmen der Neuen Steuerungsinstrumente die Grundentscheidungen zwischen Dienststellenleitungen und Ministerien vereinbart werden, in denen extern besetzte Aufsichtsräte (Uniräte) ohne jegliche demokratische Legitimation wichtige Entscheidungen beeinflussen, in denen Rankings über Mittelvergaben entscheiden und in denen Privatisierung auch nicht vor Kernaufgaben der öffentlichen Verwaltung halt macht, in diesen Zeiten nähern sich die Risiken für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst denen der Privatwirtschaft.

Der Schutzbedarf der Beschäftigten wächst. Deshalb:

Wir brauchen mehr, nicht weniger Mitbestimmung!

Beschleunigter Stufenaufstieg 2009

Fortsetzung folgt ...

Über die Möglichkeiten eines beschleunigten Stufenaufstieg nach § 17 (2) TV-L bei „erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen“ haben wir mehrfach berichtet. Zur Zeit arbeiten in den Fakultäten und Einrichtungen die Auswahlkommissionen, um ca. ein Drittel der Beschäftigten, die von dem beschleunigten Stufenaufstieg profitieren können, auszuwählen. Prinzipiell profitieren können alle Tarifbeschäftigten, die mindestens die Hälfte ihrer Stufenlaufzeit in einer der Erfahrungsstufen 3, 4 oder 5 (falls es noch die Stufe 6 gibt) bereits durchlaufen haben.

In diese Auswahlrunde wurden alle einbezogen, die bis zum 31.12.2009 die Hälfte ihrer Stufenlaufzeit zurückgelegt hatten. Der Stichtag für die Auszahlung ist der 1. Juli 2009, das heißt, dass auch rückwirkend bis zum Juli 2009 die Zulage bezahlt wird, wenn die Voraussetzungen gegeben sind.

Beispiel a:

Wenn jemand am 01.08.2009 zwei Jahre in der Stufe 4 zurückgelegt hat, erhält er (auch rück-

wirkend) ab dem 01.08.2009 bis zum 31.07.2011 (mit Erreichen der Stufe 5) den Unterschiedsbetrag zwischen Erfahrungsstufe 4 und 5 (monatlich) als Zulage ausbezahlt.

Beispiel b:

Wenn jemand am 01.04.2009 bereits 1,5 Jahre in Erfahrungsstufe 3 zurückgelegt hat, so erhält er ab dem 01.07.2009 bis zum 30.09.2010 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 3 und 4 ausbezahlt.

Die nächste Runde des beschleunigten Stufenaufstiegs soll bereits im Herbst diesen Jahres gestartet werden.

Dann werden alle diejenigen ins Auswahlverfahren kommen, die im Jahre 2010 mindestens die Hälfte ihrer Stufenlaufzeit in den Erfahrungsstufen 3, 4 oder 5 erreichen bzw. schon erreicht haben. Die Zulage wird immer bis zum Erreichen der nächsten Stufe bezahlt.