

Willkür statt Mitbestimmung!

Die Landesregierung will das ohnehin unterentwickelte Landespersonalvertretungsgesetz verschlechtern

Die baden-württembergische Landesregierung will das Landespersonalvertretungsgesetz verschlechtern. Sie hebt dabei wesentliche Mitbestimmungsrechte der Personalräte aus. Begründet wird dies mit einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1995. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Verschlechterungen sind jedoch völlig überzogen. Die Beschneidung der Mitbestimmung passt nicht zu einem modernen öffentlichen Dienst, in dem die Beschäftigten engagiert und unter hohen Belastungen arbeiten. Ohnehin ist das LPVG in Baden-Württemberg unterentwickelt. Es müsste dringend verbessert werden und nicht verschlechtert. Die neue Entwicklung ist Politik nach Gutsherrenart. Ministerpräsident

Dienstvereinbarungen einvernehmlich Regelungen, die für alle verbindlich gelten. Künftig soll der Arbeitgeber ebenfalls aus Gründen des Gemeinwohls Dienstvereinbarungen fristlos und ohne Nachwirkung kündigen können. Die Dienstvereinbarung wäre erst einmal weg. Dienstvereinbarungen sind aber öffentlich-rechtliche Verträge. Sie können zwar jederzeit gekündigt werden, aber dies nur mit Frist und Nachwirkung. Durch die Nachwirkung (die alte Dienstvereinbarung gilt solange, bis etwas Neues verhandelt ist) ist die Dienststelle zu Neuverhandlungen gezwungen. Dieser Verhandlungszwang würde bei der vorgesehenen fristlosen Kündigung ohne Nachwirkung entfallen. Dienstvereinbarungen, die vom



NIEMAND HAT DIE ABSICHT, DIE BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG ABZUSCHAFFEN

Mappus geht entschieden zu weit und vor allem in die falsche Richtung. Dies können und dürfen wir nicht hinnehmen!

Die wesentlichen Änderungen beim Landespersonalvertretungsgesetz im Referentenentwurf:

1. Heute gilt: Hat eine Einigungsstelle in Fällen der vollen Mitbestimmung eine Entscheidung getroffen, dann wird sie umgesetzt. Künftig soll gelten: Der Arbeitgeber darf aus „Gemeinwohlgründen“ einseitig davon abweichen. Das Gemeinwohl definiert er. Das entwertet das Entscheidungsrecht der Einigungsstelle. Das ist mitbestimmungsfeindlich!
2. Heute treffen Arbeitgeber und Personalrat in

Personalrat in oft zähen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber abgeschlossen worden sind (beispielsweise zur Arbeitszeit), sind zuerst bedroht. Bei schwierigen Rahmenbedingungen in Folge der Finanznot des Landes und der Kommunen könnten bisher akzeptierte Dienstvereinbarungen aufgekündigt werden.

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. Eine wirkungsvolle Mitbestimmung wird dadurch verhindert.

Unsere Forderungen sind aber mehr Mitbestimmung, eine Beteiligung der Personalräte und Beschäftigten auf Augenhöhe und umfassendere Rechte für die Interessen der Beschäftigten.

Mehr Eigenverantwortung und Dezentralisierung und neue Steuerungselemente haben die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst wesentlich verändert.

Die Rechte und Kompetenzen der Personalvertretungen sollen verschlechtert werden – wo sie doch dringend hätten verbessert werden müssen.

Die Personalvertretungen der Universitätsklinik fordern schon lange die notwendigen Anpassungen ihrer Rechte zur Bewältigung der gestiegenen Aufgaben und Anforderungen einer Dienststelle des Öffentlichen Dienstes. Wie z.B.

- die Verbesserung der Beteiligungsmöglichkeiten des Personalrats analog zum Betriebsverfassungsgesetz bzw. zur Einführung einer „Allzuständigkeit“ des Personalrats und Abschaffung des Mitbestimmungskatalogs.
- Einführung eines Konzernpersonalrats bei ausgelagerten und privatisierten Bereichen unter dem Dach des Klinikums (Mischkonzern)
- Erweiterung der Freistellungen für die Personalratsarbeit
- paritätisch besetzter Aufsichtsrat

Die Unikliniken brauchen nicht weniger, sondern mehr Demokratie. Mit den beabsichtigten Änderungen würde das Modell der Sozialpartnerschaft in Schieflage geraten und dieses erheblich gefährden.

Verschlechterungen führten vom sozialen Dialog zum Monolog des Dienststellenleiters. Der Personalrat würde zum Bittsteller degradiert.

Das Klinikum braucht jedoch gleichberechtigte Partner, die auf gleicher Augenhöhe die betrieblichen Probleme gemeinsam lösen. Die Personalvertretungen der Uniklinika fordern deshalb die politisch Verantwortlichen auf, eine echte Reform in Angriff zu nehmen, eine Reform, die den Namen verdient.

Auch ver.di hat auf dieses unsägliche Vorhaben der Landesregierung reagiert. Durch Pressemitteilungen und direkte Anschreiben an die Landesregierung kritisiert ver.di in aller Schärfe die undemokratische Beschneidung der Mitbestimmung. In der laufenden Anhörung der Gewerkschaften (bis 28.05.2010) bringt ver.di unsere Vorschläge ein. Zeigt dies keinen Erfolg, behalten wir uns ausdrücklich weitere Maßnahmen (z.B. kommender Landtagswahlkampf) vor. Wir wollen keinen Ausbau des Obrigkeitsstaates! Die geplante Reform des Landespersonalvertretungsgesetzes darf nicht zu Lasten einer demokratischen Teilhabe der Beschäftigten und ihrer gewählten Interessenvertretungen gehen!

Tarifvertrag Erschwerniszulage

Der alte Manteltarifvertrag für Arbeiter sah bei Arbeiten mit besonderen Erschwernissen eine Zulage vor. Das Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Ekel erregende oder besonders schmutzige Tätigkeiten oder das Arbeiten mit vergleichbaren erschwerenden Umständen stellten solche besonderen Erschwernisse dar.

Die Ausarbeitungen und Verhandlungen zur Überleitung der bisherigen Regelungen haben mehr Zeit als ursprünglich gedacht in Anspruch genommen. Doch nach drei Jahren ist jetzt endlich der Tarifvertrag Erschwernis unterschrieben.

Die Erschwerniszulage wird jetzt in Form einer Pauschale ausbezahlt. Diese errechnet sich für die betroffenen Beschäftigten aus dem Durchschnitt, ihrer geleisteten Erschwernisse und der dafür erhaltenen Zulage. Berechnungsgrundlage war der Zeitraum vom 01.07.2006 - 30.6.2007. Die daraus resultierende persönliche Pauschale wird nun monatlich bezahlt, auch bei Urlaub oder Krankheit.

Neueingestellte oder Beschäftigte, die nach dem 01.07.2007 eingestellt wurden, erhalten den Durchschnitt, der an die Arbeitnehmer/-innen vergleichbarer Arbeitsplätze oder Abteilungen gezahlt

Erschwerniszulagen.

Besonders schwierig zeigte sich die Umsetzung in den hauswirtschaftlichen Bereichen durch die unterschiedliche Handhabung vor Ort. Inzwischen wurden aber auch dort befriedigende Lösungen für die Beschäftigten getroffen.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

