Beschlussvorlagen für Personalräte

1. Die Dienststellenleiterin plant die Durchführung einer Maßnahme. Der Personalrat ist bisher nicht ausreichend informiert worden und möchte nun sein Informationsrecht gerichtlich durchsetzen.

Beschluss:

Der Personalrat stellt in seiner Sitzung vom ..XXX.. fest, dass die Leiterin der Dienststelle beabsichtigt, neue Arbeitsplätze für mehrere Beschäftigte in der Dienststelle einzurichten. Um sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen zu können bedarf der Personalrat konkreter Informationen hinsichtlich der einzurichtenden Arbeitsplätze und dem Zeitpunkt der Einrichtung.

Trotz mehrmaliger Aufforderung hat der Personalrat die erforderlichen Informationen bislang nicht erhalten. Der Personalrat beschließt daher, zur Durchsetzung seiner Informationsrechte bei dem Verwaltungsgericht ein Beschlussverfahren einzuleiten und beauftragt mit seiner Prozessvertretung die Kanzlei dka Rechtsanwälte Fachanwälte in Berlin, unter Ausnutzung aller rechtlichen Mittel und dem Stellen von geeigneten Anträgen die Rechte des Personalrates durchzusetzen.

2. Die Dienststellenleiterin hat nach Absprache mit dem Personalrat eine Mitarbeiterbefra-gung im Bezirksamt durchgeführt. Der Personalrat hat bislang allerdings nur eine zusammenfassende Auswertung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung erhalten. Er möchte jedoch auch die Ergebnisse für die einzelnen Bereiche wissen, was die Dienststellenleiterin unter Hinweis auf den Datenschutz ablehnt.

Beschluss:

Der Personalrat stellt fest, dass die Mitarbeiter:innenbefragung Ergebnisse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erbracht hat. Um seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen zu können bedarf der Personalrat der konkreten Informationen zu den Ergebnissen der Bereiche sowie der Vorlage der dazu vorliegenden Unterlagen. Die Dienststellenleiterin lehnt die Herausgabe von Unterlagen jedoch ab.

Der Personalrat beschließt daher in seiner ordentlichen Sitzung vom ..XXX.., beim Verwaltungsgericht ein Beschlussverfahren einzuleiten mit dem Ziel, umfassend unter Vorlage vorhandener Unterlagen über die Ergebnisse der Mitarbeiter:innenbefragung informiert zu werden und beauftragt mit seiner Prozessführung die Kanzlei dka Rechtsanwälte Fachanwälte in Berlin. Die Beauftragung umfasst auch die Beratung über die Erfolgsaussichten des Beschlussverfahrens sowie die außergerichtliche Vertretung gegenüber der Dienststellenleitung.

3. Die Dienststelle plant ein neues Zugangskontrollsystem einzuführen. Der Personalrat möchte über den Zweck der Maßnahme und die technischen Hintergründe informiert werden und über das System mit der Dienststelle verhandeln.

Beschluss:

Der Personalrat stellt fest, dass der Leiter der Dienststelle angekündigt hat, zum 01.09.2018 ein neues Zugangskontrollsystem in der Dienststelle einzuführen und freizuschalten.

Der Personalrat beschließt daher, den Leiter der Dienststelle aufzufordern, gem. § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG mit ihm in Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einrichtung und Nutzung des Zugangskontrollsystems unter besonderer Beachtung der Maßgaben des Datenschutzes zu treten und die Dienststellenleitung aufzufordern, ihn umfassend über die geplante Maßnahme unter Vorlage der Unterlagen zu informieren.

4. Trotz Aufforderung durch den Personalrat trifft die Dienststellenleitung Vorbereitungen zur Freischaltung eines neuen Zugangssystems ohne überhaupt auf die Aufforderung des Personalrates, ihn zu informieren und mit ihm eine Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung des Datenschutzes abzuschließen, zu reagieren. Der Personalrat möchte die Mitbestimmungspflichtigkeit der Maßnahme gerichtlich feststellen lassen.

Beschluss:

Der Personalrat stellt fest, dass der Leiter der Dienststelle angekündigt hat, zum 01.09.2018 ein neues Zugangskontrollsystem freizuschalten. Trotz Aufforderung durch den Personalrat hat der Leiter der Dienststelle ihn weder umfassend informiert, noch ist er in Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einrichtung und Nutzung des Zugangskontrollsystems unter Beachtung des Datenschutzes getreten.

Der Personalrat beschließt daher in seiner Sitzung vom ..XXX.., beim Verwaltungsgericht ein Beschlussverfahren einzuleiten mit dem Ziel der Verpflichtung der Dienststellenleitung zur Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens und beauftragt mit seiner Prozessführung die Kanzlei dka Rechtsanwälte Fachanwälte in Berlin. Die Beauftragung umfasst auch die Beratung über die Erfolgsaussichten des Beschlussverfahrens sowie die außergerichtliche Vertretung gegenüber der Dienststellenleitung.

5. Die Dienststellenleiterin hat den Personalrat zur Einstellung und Eingruppierung einer neuen Mitarbeiterin für den Bereich der Leistungsgewährung beteiligt. Der Personalrat hat fristgemäß und schriftlich begründet Einwände gegen die Einstellung der Mitarbeiterin erhoben und seine Zustimmung verweigert. Die Dienststellenleiterin ist jedoch der Auffassung, dass die Zustimmungsverweigerung unbeachtlich sei und hat die neue Mitarbeiterin bereits eingestellt. Der Personalrat möchte nun mit gerichtlicher Hilfe sein Mitbestimmungsrecht durchsetzen.

Beschluss:

Der Personalrat stellt fest, dass er zwar mit Schreiben vom ..XXX.. ordnungs- und fristgemäß die Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin verweigert hat. Die Dienststellenleiterin hat jedoch mit Schreiben vom ..XXX.. die Zustimmungsverweigerung als unbeachtlich zurückgewiesen.

Der Personalrat beschließt daher, beim Verwaltungsgericht ein Beschlussverfahren einzuleiten mit dem Ziel der Feststellung der Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung und der Fortsetzung des Mitbestimmungsverfahrens. Mit der Prozessführung wird die Kanzlei dka Rechtsanwälte Fachanwälte in Berlin beauftragt, die durch das Stellen geeigneter Anträge die Mitbestimmungsrechte des Personalrates durchsetzen soll.

6. Der Personalrat ist der Auffassung, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ju-gendamtes wegen des hohen Arbeitsaufkommens und des Zeitdrucks überlastet sind. Es gibt bereits mehrere Burn-out-Fälle und der Personalrat befürchtet einen steigenden Krankenstand wegen psychischer Belastungen. Er möchte daher in der Dienststelle Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, treffen und Maßnahmen vereinbaren.

Beschluss:

Der Personalrat stellt fest, dass es bei den Beschäftigten des Jugendamtes einen hohen Krankenstand wegen psychischer Belastungen gibt und auch im Allgemeinen die Gesundheitsgefahren durch zu hohe Arbeitsbelastungen gestiegen sind.

Der Personalrat beschließt daher in seiner ordentlichen Sitzung vom ..XXX.., von seinem Initiativrecht gem. § 79 Abs. 4 i.V.m. § 85 Abs. 1 Nr. 7 PersVG Berlin Gebrauch zu machen und fordert die Dienststellenleitung auf, mit ihm in Verhandlungen über Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, insbesondere zur Vermeidung psychischer Belastungen, nach Maßgabe einer durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung zu treten.

Der Personalrat stellt zudem fest, dass er nicht über die erforderlichen Kenntnisse in Sachen des Gesundheitsschutzes verfügt, um wirksam mit der Dienststellenleitung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen und den hieraus abzuleitenden Maßnahmen verhandeln zu können.

Der Personalrat beschließt daher, die Mitglieder Frau ..X.. und Herr ..Y.. gem. § 42 Abs. 3, PersVG Berlin zur Schulung ..Z.. im ..A.. am 1. September 2018 zu entsenden.

7. Der Personalrat und die Dienststellenleitung haben eine Mitarbeiterbefragung zum Gesundheitsschutz durchgeführt. Das Institut hat die Ergebnisse präsentiert und nun stoppen die Gespräche über die Ableitung der notwendigen Maßnahmen. Der Personalrat benötigt die Beratung durch einen Sachverständigen, um wirksam über Maßnahmen und ggf. eine Dienstvereinbarung verhandeln zu können. Der Dienststellenleiter bestreitet die Erforderlichkeit. Der Personalrat möchte die Beiziehung des Sachverständigen gerichtlich feststellen lassen.

Beschluss:

Der Personalrat stellt fest, dass er nicht über die erforderlichen arbeitsmedizinischen Kenntnisse verfügt, um wirksam mit der Dienststellenleitung über die Ableitung von Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung des Instituts ..X.. und die dort festgestellten Ergebnisse verhandeln zu können. Da der Personalrat sich auch nicht auf andere Weise den nötigen arbeitsmedizinischen Sachverstand verschaffen kann, erachtet er die Beiziehung eines arbeitsmedizinischen Sachverständigen als erforderlich.

Der Personalrat beschließt daher, Dr. ..Z.. des ABC-Instituts in Berlin als arbeitsmedizinischen Sachverständigen im Sinne des § 44 Abs. 1 BPersVG beizuziehen.

8. Die Verhandlungen zwischen den Dienstvertretungsparteien sind nach Abschluss des Stufenverfahrens gescheitert. Der Personalrat möchte die Einigungsstelle anrufen.

Beschluss:

Der Personalrat stellt fest, dass der Leiter der Dienststelle auf die Aufforderung des Personalrats, mit ihm über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einrichtung weiterer Arbeitsplätze in der Dienststelle zu treten, mitgeteilt hat, dass er die Verhandlungen nicht mehr fortführen möchte, weil er der Meinung ist, die Wünsche des Personalrates seien überzogen und außerdem stünde der Datenschutz dagegen.

Der Personalrat beschließt daher, gem. § 69 Abs. 4 BPersVG die Einigungsstelle anzurufen. Vorsitzende der Einigungsstelle soll Frau ..X.. sein. Die Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle soll ..Y.. auf jeder Seite betragen.