



Januar/Februar 2012

Das fängt ja gut an!

Am 2. Januar 2012 legte die Senatsverwaltung für Inneres und Sport dem Hauptpersonalrat des Landes Berlin den Entwurf eines Rundschreibens für die Berliner Verwaltung über die Schulungskosten des Personalrats zur Stellungnahme vor. Die Gewerkschaften sind von der Verwaltung nicht informiert worden. Die Innenverwaltung versucht mit dem beabsichtigten Verwaltungsrundschreiben, einen Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. Juni 2011 über die Auswahl von Schulungen für Personalräte zu kommentieren. Dabei wird der Schluss gezogen, dass im Falle eines Antrags einer Personalvertretung auf Übernahme der Kosten für eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung von der Dienststelle geprüft werden müsse, ob es ein gleichwertiges, kostengünstigeres Angebot des Landes Berlin gibt und ob der Antrag deshalb abzulehnen sei.

Die Innenverwaltung verkennt völlig, dass der Personalrat nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts selbst, neben der objektiven und subjektiven Erforderlichkeit, die Gleichwertigkeit von Schulungsveranstaltungen prüfen muss. Mit dem beabsichtigten Rundschreiben soll diese Prüfung auf die Dienststelle verlagert werden. Dies bedeutet einen schwerwiegenden Eingriff in die Entscheidungsautonomie des Personalrats. Auch wird in die verfassungsrechtlich garantierte umfassende Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften eingegriffen, da der Anspruch des Personalrats, die gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen anzunehmen, nicht mehr gewährleistet ist. Dieser Anspruch wird vereitelt, wenn der Personalrat grundsätzlich sich für das günstigste Schulungsangebot des Dienstherrn oder des Arbeitgebers zu entscheiden hat. Die von der Innenverwaltung ausgewählten Kriterien für die Prüfung der Kostenübernahme (Inhalt, Zielgruppe, Dauer der Schulung, Qualifikation der Dozentinnen/Dozenten) sind nicht näher erläutert und berücksichtigen nicht die der Verwaltung tatsächlich entstehenden Kosten ihrer eigenen Bildungsangebote (Raummiete, fiktive Personalkosten).

Joachim Jetschmann
Landesvorsitzender des dbb berlin

dbb berlin im Dialog mit dem Senat von Berlin



Wenige Tage nach der Billigung der Richtlinien der Regierungspolitik des neuen Senats durch das Abgeordnetenhaus von Berlin führte der dbb berlin mit dem Regierenden Bürgermeister, Klaus Wowereit, Bürgermeister und Senator für Inneres und Sport, Frank Henkel, sowie dem Senator Finanzen, Dr. Ulrich Nußbaum, ein Gespräch zum Sanierungsprogramm des Landes Berlin, der Verwaltungsmodernisierung und weiterer Entwicklung des Beamten- und Tarifrechts.

Bei dem Gespräch mit dem Regierungschef und den zwei Senatoren brachte die Delegation des dbb berlin unter Leitung des Landesvorsitzenden, Joachim Jetschmann, die Sorgen über den Abbau des Personalbestands um jährlich rund 1,4 Prozent des derzeitigen Bestands zum Ausdruck. Der Abbau von circa 1.500 je Haushaltsjahr gefährdet nach Ansicht des dbb berlin die Funktionsfähigkeit der Berliner Verwaltung und erhöht die Arbeitsverdichtung für die Beschäftigten.

Kritisch bewertete der dbb berlin die vom Stabilitätsrat im Dezember 2011 getroffene Einzelbewertung bei der Beschlussfassung zum Sanierungsprogramm nach § 5 des Stabilitätsgesetzes, dass die „Absenkung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus der Beamten“ in den Jahren 2012 bis 2016 nachwirken wird.

Die in der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU und in der Regierungserklärung des Regierenden Bürgermeisters enthaltene Festlegung, dass die Beamtenbesoldung 2012 und 2013 jeweils zum 1. August erhöht wird, ist angesichts des Sanierungsprogramms vom dbb berlin ausdrücklich be-

grüßt worden. Hinterfragt wurde von der Delegation des dbb berlin die Besoldungsentwicklung ab dem Jahre 2014. Hier stellte der Regierende Bürgermeister eine weitere angemessene Besoldungsentwicklung zur Anpassung an die Höhe der Besoldung bei den anderen Bundesländern je nach finanzieller Situation des Landes Berlin in Aussicht.

Mit dem Regierenden Bürgermeister und den Senatoren für Inneres und Sport sowie Finanzen wurde eingehend das weitere Verfahren zum Wiedereintritt des Landes Berlin in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL – sowie die Zahlung und Höhe des Sanierungsgeldes durch das Land Berlin an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL – in Karlsruhe für die Zusatzversorgung der Tarifbeschäftigten erörtert. Eine Fortsetzung der Gespräche zur Wahrung der Interessen der Berliner Tarifbeschäftigten wurde verabredet.

Vom Landesvorsitzenden des dbb berlin und dem Vorsitzenden der Landestarifkommission im dbb berlin, Bernd Raue, ist die Frage an den Senat gerichtet worden, ob im Hinblick auf die neue Entgeltordnung nach dem TV-L eine Aufnahme von Tarifverhandlungen nach § 70 des Angleichungs-TV Land Berlin erforderlich ist. Die Vertreter des Senats sahen keinen Anlass für neue Tarifverhandlungen.

Die Forderung des dbb berlin, den demografischen Wandel im öffentlichen Dienst des Landes durch ein Demografiekonzept begleitend zu gestalten, ist teilweise aufgenommen worden. Als politische Schwerpunkte sind vom Senat die vorgesehenen Einstellungen von Nachwuchskräften und der Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements genannt worden. Der dbb berlin legt großen Wert auf eine Inten-

sivierung der Arbeit der Steuerungsgruppe bei der Senatsverwaltung für Inneres.

Besonders angemahnt wurde vom dbb berlin der Erlass der Laufbahnverordnungen, die zur Wirksamkeit des am 1. Juni 2012 in Kraft tretenden Laufbahngesetzes dringend notwendig sind. Vom Senator für Inneres und Sport, Frank Henkel, sind weitere Erörterungen zugesagt worden.

Bei der Erörterung der Absicht des Senats, das Zentrale Personalüberhangmanagement – ZeP – zum Jahresende 2012 aufzulösen, wurde vom Finanzsenator der zeitliche Rahmen sowie die von ihm in der Personalversammlung des Stellenpools im vergangenen Dezember erläuterten inhaltlichen Vorgaben erläutert. Über die mögliche Funktion des Hauptpersonalrates als Übergangspersonalrat sind nach Angaben des Finanzsenators bereits erste Gespräche mit dem Vorstand des Hauptpersonalrates geführt worden. Vom dbb berlin ist auf die für März eingeleiteten Personalratswahlen beim Stellenpool hingewiesen worden.

Unmittelbar nach dem Gespräch mit dem Regierenden Bürgermeister und den beiden Senatoren ist der Landesvorstand des dbb berlin auch über die weiteren Gesprächsinhalte ausführlich informiert worden.

An der Besprechung mit dem Regierenden Bürgermeister haben als Mitglieder des Landesvorstandes die Vorsitzenden folgender Mitgliedsgewerkschaften teilgenommen: Frank Becker, gkl berlin, Bodo Pfalzgraf, DPoIG Berlin, Detlef Dames, DSTG, und Helge Dietrich, VBE. Ferner nahmen der Vorsitzende des Dienstrechtsausschusses, Mario Moeller, und der Vorsitzende der Landestarifkommission, Bernd Raue, sowie der Landesvorsitzende des dbb berlin, Joachim Jetschmann, an dem Gespräch teil. ■



Die Zusammenarbeit wird fortgesetzt

Mitte Januar trafen der Fraktionsvorsitzende der Linkspartei im Abgeordnetenhaus von Berlin, Udo Wolf, MdA, mit dem Landesvorsitzenden des dbb berlin, Joachim Jetschmann, zu einem ersten Gespräch nach der Neuwahl des Senats von Berlin in den Geschäftsräumen der Linksfraktion zusammen.



Udo Wolf, MdA,
Fraktionsvorsitzen-
der der Linkspartei
im Abgeordneten-
haus von Berlin.

Für Die Linke nahmen an dem Gespräch das Mitglied im Hauptausschuss des Abgeordnetenhauses, Carola Bluhm, MdA, der parlamentarische Geschäftsführer, Uwe Doering, MdA, die Sprecherin für Arbeit, Soziales, Inklusion sowie Senioren, Elke Breitenbach, MdA, und der Referent der Fraktion für Innenpolitik, Recht, Verfassungsschutz, Flüchtlingspolitik und Datenschutz, Niklaus Schrader, teil. Der dbb berlin wurde durch seinen Landesvorsitzenden, Joachim Jetschmann, den Vorsitzenden der Deutschen Steuer-Gewerkschaft – DSTG Berlin –, Detlef Dames, den Landesvorsitzenden des Verbandes Bildung Erziehung – VBE Berlin –, Helge Dietrich, dem Vorsitzenden des Dienstrechtsausschusses des dbb berlin, Mario Moeller, dem stellvertretenden Landesvorsitzenden des Deutschen Philologenverbandes – DPhV BB –, Ferdinand Horbat, sowie das Mitglied des Hauptpersonalrates, Margit Kosanke, teil.

Mit den Vertreterinnen und Vertretern der Linkspartei wurden die Vorbereitungen zum Wiedereintritt des Landes Berlin in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL – sowie Entrichtung des Sanierungsgeldes an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL – erörtert. Es bestand Übereinstimmung, dass die im Oktober 2010 vom damaligen Senat, insbesondere auf Drängen der Linkspartei abgegebene Absichtserklärung, bis zum 31. Dezember 2011 wieder Mitglied der TdL zu werden, ohne weitere Verzögerungen vollzogen werden muss. Auch bei den anderen berufspolitischen Angelegenheiten fand die Delegation des dbb berlin in bewährter Weise Gehör bei den Vertreterinnen und Vertretern der Linkspartei.

Gemeinsam für eine solidarische Gesellschaft

Beim ersten Zusammentreffen des neuen Fraktionsvorsitzenden der SPD-Fraktion des Abgeordnetenhauses von Berlin, Raed Saleh, MdA, erläuterte der Landesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion berlin, Joachim Jetschmann, am 19. Januar 2012 die Organisationsstruktur des dbb – beamtenbund und tarifunion – zur Vertretung der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung und Bundesverwaltung in Berlin.

Beide Vorsitzenden sprachen sich für eine soziale und solidarische Gesellschaft aus, die von der SPD und dem dbb in Berlin angestrebt wird. Bei der Verwirklichung dieses Zieles werden der Fraktionsvorsitzende der SPD Berlin und der Landesvorsitzende des dbb berlin die vertrauensvolle Zusammenarbeit in der abgelaufenen Legislaturperiode des Abgeordnetenhauses in enger Abstimmung fortsetzen.




Unterstützung bei der größten Oppositionspartei

Die Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus von Berlin, Ramona Pop, MdA, betonte bei dem ersten politischen Gespräch nach der Regierungserklärung des Regierenden Bürgermeisters der Delegation des dbb berlin den Wunsch zur Zusammenarbeit in den vielfältigen Sachfragen, die den öffentlichen Dienst des Landes Berlin betreffen. In Begleitung ihrer Fraktionskolleginnen Anje Kappek, MdA, stadtentwicklungspolitische Sprecherin, und Stefanie Remlinger, MdA, Sprecherin für berufliche Bildung, nahm die Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen die vielfältigen Hinweise auf die gewerkschaftspolitischen Problemfelder mit Interesse und Sachkunde auf und sagte die Unterstützung ihrer Fraktion zu. Der Landesvorsitzende der Deutschen Steuer-Gewerkschaft – DSTG Berlin –, Detlef Dames, hatte Gelegenheit zur ausführlichen Darstellung der Arbeitssituation für die Beschäftigten in den Finanzämtern. Vom Vorsitzenden der Landestarifkommission des dbb berlin, Bernd Raue, wurde zusammen mit dem Landesvorsitzenden des dbb berlin,



Joachim Jetschmann, der Wiedereintritt des Landes Berlin in die TdL problematisiert. Der Landesvorsitzende des Verbandes Bildung und Erziehung – VBE Berlin –, Helge Dietrich, sprach sich für eine intensive Zusammenarbeit im Bildungsbereich aus. Im Hinblick auf die Beratungen des Haushalts 2012/2013 wies der Landesvorsitzende des dbb berlin auf den dem Hauptausschuss des Abgeordnetenhauses vorliegenden Bericht zum Fach- und Finanzcontrolling bei den Hilfen zur Erziehung in den bezirklichen Geschäftsbereichen Jugend hin; weitere Sachabstimmungen wurden vereinbart. ■



Prüfer und Prüferinnen gesucht

In Deutschland gibt es rund 340 Ausbildungsberufe, für die entsprechende Prüfungsausschüsse vorgesehen sind. Diese sind paritätisch mit einem Arbeitgeber, einem Arbeitnehmer und einem staatlichen Vertreter, grundsätzlich einer Lehrkraft, besetzt. Je nach Anzahl der zu prüfenden Auszubildenden werden die Ausschüsse vergrößert.

Zunehmend wird es schwieriger, für die Ausschüsse auch Arbeitnehmervertreter zu benennen. Die Benennung erfolgt durch die Gewerkschaften. Natürlich ist nicht jeder automatisch für eine Tätigkeit in einem Prüfungsausschuss qualifiziert. Es gibt allerdings entsprechende Vorbereitungskurse für diese Tätigkeit. Grundsätzlich ist allein der Umgang mit Auszubil-

denden eine zeitaufwändige Sache. Deshalb ist es in unserem Hause oft schwierig, entsprechende Ausbildungsplätze nachzuweisen. Zurzeit haben wir in unserer Verwaltung eine Ausbilderin; die praktische Ausbildung „vor Ort“ wird durch Praxisanleiter/-innen sichergestellt. Eine große Hürde für die Tätigkeit als Ausbilder/-in ist der Abschluss des Lehrganges „Ausbildung der Ausbilder“. Der Lehrgang ist allerdings mit sechs Monaten Dauer sehr lange und stellt deshalb eine zusätzliche Belastung neben den eigentlichen Aufgaben dar.

Wer sich entscheidet, in einem Prüfungsausschuss mit zu arbeiten, muss damit rechnen, dass er im Durchschnitt pro Abschlussprüfung bis zu 35 Prüflinge hat und etliche Stunden für die Korrektur der Arbeiten und die Abnahme der mündlichen Prüfung einkalkulieren muss. Es gibt zwar im Gegenzug eine kleine Aufwandsentschädigung, die aber bestimmt nicht der Anreiz für die Teilnahme an einem Prüfungsausschuss ist.

Interview mit Hans-Jürgen Wanke



Hans-Jürgen Wanke ist Mitglied des Prüfungsausschusses für Verwaltungsfachangestellte und des Berufsbildungsausschusses und hat sich für ein kurzes Gespräch zur Verfügung gestellt. Er ist gewerkschaftlich organisiert in der gewerkschaft kommunaler landesdienst – gkl berlin.

Redaktion:

„Wie bist du zu dem Prüfungsausschuss gekommen?“

Kollege Wanke:

„Seit 1988 habe ich mich immer für Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung, erst bei SenStadtUm, dann bei SenStadt, engagiert. Der in meinen jeweiligen Arbeitsgebieten angesiedelte Ausbildungsplatz hat natürlich Zeit gebunden, der ‚Lohn‘ war allerdings immer, Auszubildende entsprechende Dinge zu vermitteln. Im Jahr 1990 bin ich von der DAG auf eine Mitarbeit im Prüfungsausschuss angesprochen worden.“

Redaktion:

„Du hast gerade den Zeitaufwand angesprochen. Ist der wirklich so hoch?“

Kollege Wanke:

„Natürlich muss man im Rahmen der Ausbildung Vorgänge erst einmal erklären, die Bearbeitung durch die Auszubildenden begleiten. Im Ergebnis ist

allerdings nach meiner Auffassung auch eine Entlastung erkennbar. Immerhin sind die Auszubildenden zwischen drei und sechs Monaten an ihrer Ausbildungsstation.“

Redaktion:

„Wird dein Engagement für die Ausbildung anerkannt?“

Kollege Wanke:

„So ohne Weiteres ist das nicht erkennbar. Sicherlich gibt es immer wieder einmal ein Dankschreiben der Senatorin. Im eigenen Bereich muss man allerdings oft dafür werben, dass ein Auszubildender auch Mitglied des jeweiligen Bereiches ist. Das heißt nicht, dass dann mit Vorliebe die Beschäftigung mit Ablage und Fotokopien abgedeckt wird.“

Seit Jahren ist mein Argument (auch im Personalrat), dass die Tätigkeit als Ausbilder/-in beziehungsweise Praxisanleiter/-in im Geschäftsverteilungsplan zu stehen hat. Darüber hinaus müssten Vorgesetzte auch dafür sorgen, dass entsprechende Zeiten für die Ausbildung bei der Bemessung des Arbeitsvolumens berücksichtigt werden.“

Redaktion:

„Zurzeit bist du im Personalrat freigestellt und hast das Angebot für einen Ausbildungsplatz zurücknehmen müssen. Bist du weiterhin bei dem Thema aktiv?“

Kollege Wanke:

„Selbstverständlich. Unabhängig davon, dass ich mir persönlich vorstellen könnte, dass auch in der Geschäftsstelle des Personalrats ein Ausbildungsplatz angeboten wird, bin ich weiterhin in einigen Ausschüssen, die sich mit der Ausbildung befassen, tätig. Neben dem Prüfungsausschuss für Verwaltungsfachangestellte und dem Berufsbildungsausschuss bin ich auch Stellvertreter im Schlichtungsausschuss der zuständigen Stelle für die Berufsbildung, dem Prüfungsausschuss für die Abnahme der Ausbilder-eignungsprüfung sowie der Prüfung zum Verwaltungsfachwirt/-in.“

Das hört sich nach großem Zeitaufwand an, lässt sich aber im laufenden Kalenderjahr gut mit einbauen.

Als Fazit möchte ich alle Kolleginnen und Kollegen, die Interesse haben, als Ausbilder/-in, Praxisanleiter/-in oder in Prüfungsausschüssen mitzuarbeiten, aufrufen, sich zu informieren. Ich stehe gerne für weitere Informationen zur Verfügung.“

Redaktion:

„Vielen Dank für das Gespräch.“



**NÄHE
IST
UNSERE
STÄRKE**

**PERSONALRATS
WAHLEN 2012**
BEIM STELLENPOOL

**DESHALB BRINGEN WIR
DIE DINGE AUF DEN PUNKT**

Personalratswahlen 2012 – Entscheiden Sie mit,
wer als Personalratsmitglied auch Ihre Interessen
gegenüber dem Dienstleister vertritt.

Entscheiden Sie sich für sachliche und
sachverständige Personalratsarbeit.



dbb
beamtenbund
und tarifunion

**Am 14. März
wählen gehen!**

**Wählen Sie
Ihre Kandidatinnen und Kandidaten
der dbb Gewerkschaften**

**NÄHE
IST
UNSERE
STÄRKE**

**BRIEF ZUR
PERSONALRATSARBEIT**

Aufgaben und Rechte der Jugend-
und Auszubildendenvertretungen



dbb
beamt**en**bund
und tar**ifun**ion

Für Jugendliche und Auszubildende ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die Interessenvertretung für alle Fragen rund um Arbeit und Ausbildung. Nach der Konzeption des BPersVG ist die JAV kein selbstständiges, neben dem Personalrat bestehendes Organ. Sie ist vielmehr eine zusätzliche Vertretung für die spezifischen Belange der Jugendlichen und in Ausbildung stehenden Beschäftigten, um deren besondere Interessen in die Personalratsarbeit einzubringen und sich für ihre Berücksichtigung einzusetzen. Dabei ist der Personalrat der JAV jedoch nicht übergeordnet.

Er hat ihr gegenüber weder Weisungs- noch Kontrollrechte. Der Personalrat ist verpflichtet, zur Förderung der Belange der von der JAV vertretenen Beschäftigten mit dieser eng zusammenzuarbeiten (§ 68 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG). Dies folgt daraus, dass die JAV die Interessen der von ihr vertretenen Beschäftigten nicht selbst gegenüber der Dienststelle durchsetzen kann. Dieses Recht steht einzig dem Personalrat zu. Die JAV hat auch keine eigenen durchsetzbaren Beteiligungsrechte.

Wo und wie kann eine JAV gebildet werden?

Die Bildung einer JAV setzt voraus: das Vorhandensein einer Dienststelle, das Bestehen einer Personalvertretung bei dieser Dienststelle und die regelmäßige Zugehörigkeit zur Dienststelle von mindestens fünf Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Ausschließlich zuständig für die Bestellung des Wahlvorstands für die Wahl einer JAV ist der Personalrat der Dienststelle (§ 60 BPersVG). Jedes Bemühen, eine JAV-Wahl zu initiieren, muss sich also an den Personalrat richten. Ohne Personalrat keine JAV. Gibt es zwar einen Personalrat, weigert sich dieser aber, einen Wahlvorstand zu bestellen, stellt dies eine grobe Pflichtverletzung dar, die mit einem Ausschlussantrag nach § 28 BPersVG geahndet werden kann.

Wahlberechtigt zur JAV sind alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 und alle Auszubildenden unter

25 Jahren (§ 58 Abs. 1 i. V. m. § 57 BPersVG). Hierzu zählen alle Tarifbeschäftigten, Beamte/-innen, DO-Angestellte, Auszubildende und Anwärter/-innen. Maßgeblich für die Altersgrenzen ist das Alter am (letzten) Wahltag. Das aktive Wahlrecht wird schon am ersten Tag der Dienststellenzugehörigkeit erlangt.

Wählbar sind gem. § 58 Abs. 2 BPersVG alle Beschäftigten, die am (letzten) Wahltag noch nicht 26 Jahre alt sind. Auf die Wahlberechtigung kommt es hier nicht an! Wer unter 26 Jahre alt ist, kann deshalb auch dann gewählt werden, wenn er bereits angelernt hat. Weiterhin darf nur gewählt werden, wer seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde angehört. Eine Mindestbeschäftigungszeit im öffentlichen Dienst und eine bestimmte Dauer der Zugehörigkeit zu derjenigen Dienststelle, in der die JAV gewählt werden soll, sind demgegenüber nicht erforderlich.

Welche Aufgaben hat die JAV?

Zu den allgemeinen Aufgaben einer JAV gehören alle Angelegenheiten sozialer, personeller oder wirtschaftlicher Art, die die Jugendlichen und Auszubildenden unmittelbar oder mittelbar betreffen.

Die im BPersVG vorgesehenen Beteiligungsrechte nimmt jedoch für alle Beschäftigten und damit auch für die Jugendlichen und in Ausbildung stehenden Beschäftigten allein der Personalrat wahr. Die allgemeinen Aufgaben der JAV sind in § 61 Abs. 1 BPersVG geregelt. Danach hat eine JAV Antragsrechte, Kontrollpflichten und Anregungs- und Beschwerderechte.

Gemäß § 61 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG kann die JAV Maßnahmen, die den von ihr vertretenen Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Personalrat beantragen. Der Personalrat muss sich mit einem solchen Antrag wie mit Anträgen anderer Beschäftigter im Sinne des § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG befassen. Er muss also eine Sachdienlichkeits- und Zweckmäßigkeitprüfung vornehmen. Hält er den Antrag für berechtigt, ist er verpflichtet, etwaige ihm zustehende Mitbestimmungs- bzw. Initiativrechte wahrzunehmen bzw. durch Verhandlungen mit dem Dienststellenleiter auf die Erledigung der Angelegenheit hinzuwirken.

Darüber hinaus muss die JAV gemäß § 61 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG kontrollieren, ob Vorschriften, die zu Gunsten der Jugendlichen und Auszubildenden gelten, auch tatsächlich eingehalten werden. Zu diesen Vorschriften gehören etwa das Berufsbildungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, tarifvertragliche Vorschriften, Verwaltungsanordnungen, Dienstvereinbarungen sowie Unfallverhütungsvorschriften. Stellt die JAV Verstöße fest, muss sie sich diesbezüglich an den Personalrat wenden. Dieser hat dann die Einhaltung der Rechte bei der Dienststellenleitung einzufordern. Um ihrer Kontrollpflicht nachkommen zu können, hat die JAV einen Anspruch darauf, mit den einschlägigen Gesetzestexten und Kommentaren ausgestattet zu werden.

Eine weitere allgemeine Aufgabe der JAV ist es, Anregungen und Beschwerden der von ihr vertretenen Beschäftigten, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken (§ 61 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG). Sofern die JAV eine Anregung beziehungsweise Beschwerde für nicht gerechtfertigt hält, muss sie darüber einen Beschluss fassen und den Antragsteller bzw. den Beschwerdeführer hierüber informieren. Stuft sie die Angelegenheit jedoch als berechtigt ein, muss die JAV beim Personalrat auf deren Erledigung hinwirken. Dieser prüft dann die Angelegenheit – unabhängig von der Wertung der JAV – und muss mit der Dienststellenleitung in Verhandlung treten, sofern er die Anregung oder Beschwerde seinerseits für berechtigt hält.

Wie erhält die JAV die für ihre Arbeit benötigten Informationen?

Gemäß § 61 Abs. 3 Satz 1 BPersVG ist der Personalrat verpflichtet, die JAV rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, damit diese die ihr obliegenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann. Der Personalrat muss die Unterrichtung von sich aus betreiben. Einer besonderen Aufforderung durch die JAV bedarf es nicht. Die Unterrichtungspflicht ist auch nicht auf die dem Personalrat vorliegenden Informationen beschränkt. Der Personalrat kann im Einzelfall verpflichtet sein, weitere Auskünfte vom Dienststellenleiter oder von sonstigen Stellen einzuholen. Der Personalrat ist darüber hinaus – jedoch nur bei einem entsprechenden Verlangen der JAV – nach § 61 Abs. 3 Satz 2 BPersVG verpflichtet, der JAV alle Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die diese für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben für erforderlich hält. Dazu zählen solche Unterlagen, die der Personalrat seinerseits gemäß § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG von der Dienststelle verlangen kann. Bestehen über die Erforderlichkeit Meinungsverschiedenheiten, darf der Personalrat die Vorlage nur dann verweigern, wenn ganz offensichtlich ist, dass die JAV die Unterlagen vernünftigerweise nicht für erforderlich halten darf. Regelmäßig hat die JAV aber keinen Anspruch darauf, dass ihr die Unterlagen dauerhaft überlassen werden müssen. Die verlangten Unterlagen sind der JAV lediglich zeitweilig zu dem konkreten Anlass zu überlassen.

Darf die JAV an Personalratssitzungen teilnehmen?

Ja, und zwar an allen Personalratssitzungen – mit beratender Stimme. Dies beinhaltet ein Rederecht und einen Informationsanspruch in demselben Umfang, wie ihn auch die Personalratsmitglieder haben. Selbstverständlich gilt auch die Schweigepflicht. Gemäß § 40 Abs. 1 Satz 1 BPersVG kann (nicht muss) die JAV eines ihrer Mitglieder als Vertreter entsenden. Bei einer JAV, die aus mehreren Mitgliedern besteht, muss sie darüber entscheiden, welches ihrer Mitglieder sie zu der Personalratssitzung entsenden will. Dabei kann immer dasselbe Mitglied entsandt werden oder aber von Personalratssitzung zu Personalratssitzung hierüber entschieden werden.

Neben diesem allgemeinen Teilnahmerecht gibt es das besondere Teilnahmerecht (§ 40 Abs. 1 Satz 2 BPersVG). Dieses steht der gesamten JAV zu, also allen JAV-Mitgliedern. Es bezieht sich aber nicht auf die gesamte Sitzung, sondern nur auf einzelne, nämlich solche Tagesordnungspunkte, in denen

Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die von der JAV vertretenen Beschäftigten betreffen. Eine besondere Betroffenheit liegt dann vor, wenn eine Angelegenheit aus personalvertretungsrechtlicher Sicht die bedeutsamen und damit schützenswerten Interessen der jugendlichen und in Ausbildung befindlichen Beschäftigten berührt. Dass daneben ebenso bedeutsame oder noch gewichtigere Interessen der übrigen Beschäftigten oder bei einer Gruppenangelegenheit der Angehörigen dieser Gruppe betroffen sind, ist unschädlich (BVerwG 28. Oktober 1993, ZfPR 1994, 10). Hierzu gehören etwa alle Fragen, die mit der Berufsausbildung zusammenhängen. Umstritten ist, ob der JAV ein besonderes Teilnahmerecht bei der Beratung von personellen Einzelmaßnahmen gegenüber Auszubildenden wie Kündigung und Versetzung zusteht. Dies ist in der Rechtsprechung noch nicht endgültig geklärt. Gleichwohl sollte es eingefordert werden, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass bei der Beratung über derartige Maßnahmen jugend- bzw. ausbildungsspezifische Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind.

Damit die JAV ihr allgemeines bzw. besonderes Teilnahmerecht an den Personalratssitzungen wahrnehmen kann, ist der Vorsitzende des Personalrats verpflichtet (§ 34 Abs. 2 Satz 3 i. V. m. Satz 4 BPersVG), die JAV zu den Sitzungen des Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen.

Wann steht der JAV ein Stimmrecht im Personalrat zu?

Sofern von einem Personalratsbeschluss überwiegend die von der JAV vertretenen Beschäftigten betroffen sind, hat die gesamte JAV nicht nur ein Teilnahmerecht an dem betreffenden Tagesordnungspunkt, sondern alle teilnehmenden JAV-Mitglieder besitzen dann sogar Stimmrecht (§ 40 Abs. 1 Satz 3 BPersVG). Eine überwiegende Betroffenheit liegt vor, wenn die personalvertretungsrechtlich schutzwürdigen Interessen der jugendlichen und in Ausbildung befindlichen Beschäftigten nach Art und Umfang gegenüber den Interessen der anderen Beschäftigten größeres Gewicht haben. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn es um einen Entsendebeschluss von JAV-Mitgliedern zu einer Schulungsveranstaltung geht. Bei einer überwiegenden Betroffenheit steht allen Mitgliedern der JAV, die keine Einteilung ihrer Vertreter nach Gruppen kennt, ein Stimmrecht zu. Dies kann dazu führen, dass in Gruppenangelegenheiten gemäß § 38 Abs. 2 BPersVG ein Überstimmen der Gruppenvertreter des Personalrats durch die JAV möglich ist.

Und wenn der Personalrat die Rechte der JAV nicht beachtet?

Fehlt es an einer ordnungsgemäßen Einladung der JAV, sind Beschlüsse des Personalrats grundsätzlich dennoch wirksam. Etwas anderes kann dann gelten, wenn die JAV mangels ordnungsgemäßer Ladung nicht an der Sitzung teilgenommen hat und der Personalrat gleichwohl über eine Angelegenheit Beschluss gefasst hat, bei der der JAV ein Stimmrecht zugestanden hätte.

Wie kann die JAV gegen einen Personalratsbeschluss, der nicht ihren Interessen entspricht, vorgehen?

Die JAV hat ein Einspruchsrecht, sofern sie mehrheitlich der Auffassung ist, dass ein Beschluss des Personalrats zu einer erheblichen Beeinträchtigung wichtiger Interessen der von ihr vertretenen Beschäftigten führt. Legt die JAV ihr „Veto“ ein, muss der Personalrat den Beschluss gemäß § 39 Abs. 1 BPersVG für die Dauer von einer Woche aussetzen. In dieser Zeit soll dann eine Verständigung zwischen Personalrat und JAV erfolgen. Nach Wochenfrist kann der Personalrat erneut über den ausgesetzten Beschluss beraten und abstimmen. Eine erneute Aussetzung ist danach durch die JAV aber nicht mehr möglich.

Welche weiteren Rechte und Arbeitsmöglichkeiten besitzt die JAV?

An Besprechungen mit dem Dienststellenleiter (Monatsgespräch) muss der Personalrat die JAV beteiligen, wenn und soweit Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Jugendliche oder Auszubildende betreffen. Ergibt sich eine solche Betroffenheit erst während der Diskussion und kann die JAV so kurzfristig nicht hinzugezogen werden, ist die Besprechung dieses Themas abzubrechen, um der JAV im nächsten Gespräch die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Die JAV kann durchsetzen, dass sich der Personalrat mit einem von ihr für wichtig erachteten, ihre Klientel betreffenden Thema befasst. Hierzu bedarf es eines Antrags der Mehrheit der Mitglieder der JAV. Dann muss der Vorsitzende des Personalrats den Beratungspunkt auf die Tagesordnung der nächsten Personalratssitzung setzen.

Eigene Sprechstunden der JAV sind während der Arbeitszeit – im Einvernehmen mit dem Personalrat – möglich, wenn die JAV sie für erforderlich hält.

Wie sehen die persönlichen Arbeitsbedingungen der JAV-Mitglieder aus?

JAV-Mitglieder sind ehrenamtlich und unentgeltlich tätig. Sie dürfen aufgrund der Wahrnehmung ihres Amtes aber nicht benachteiligt werden. Deshalb werden Dienstbezüge/Arbeitsentgelt ungeschmälert, also grundsätzlich auch mit Zulagen und Zuschlägen, weitergezahlt. Die JAV-Arbeit (JAV-Sitzungen, Personalratssitzungen und alle sonstigen Aufgaben, die sich aus dem Amt ergeben) soll grundsätzlich während der Arbeitszeit erledigt werden. Deshalb ist das JAV-Mitglied im notwendigen Umfang von seiner dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Müssen ausnahmsweise JAV-Aufgaben außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden, ist dies durch entsprechende Freizeitgewährung auszugleichen.

Und wie sind JAV-Mitglieder in ihrem Amt geschützt?

Einem JAV-Mitglied kann während seiner Amtszeit und noch ein Jahr danach nicht ordentlich gekündigt werden. Eine außerordentliche Kündigung bleibt dagegen möglich, bedarf aber der Zustimmung des Personalrats bzw. bei dessen Weigerung der Ersetzung durch das Verwaltungsgericht. Ersatzmitglieder sind ab dem Zeitpunkt des Eintritts des Vertretungsfalles bis zum Ablauf eines Jahres nach dem letzten Vertretungsfall ebenfalls vor ordentlichen Kündigungen geschützt. Versetzungen, Umsetzungen mit Dienstortwechsel und Abordnungen von JAV-Mitgliedern gegen deren Willen sind nur dann möglich, wenn sie auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der JAV aus wichtigen dienstlichen Gründen dringend geboten sind. Außerdem muss die Zustimmung des Personalrats vorliegen. Für Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entspre-

chender Ausbildung gilt das Verbot ordentlicher Kündigung und das Erfordernis der Zustimmung des Personalrats bei außerordentlichen Kündigungen, Versetzungen, Umsetzungen mit Dienstortwechsel und Abordnungen nicht (§ 47 Abs. 3 BPersVG). Diese Beschäftigten können entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet werden, denn der Einsatz in verschiedenen Dienststellen ist der gewünschten Vielseitigkeit der Ausbildung geschuldet. Der erforderliche Wechsel der Ausbildungsstelle im Rahmen der Ausbildung führt aber nicht zum Verlust des Mandates in der JAV, sondern bringt dieses nur bis zur Rückkehr in die Stammdienststelle zum Ruhen.

Mitglieder der JAV, die als Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehen, haben nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses grundsätzlich einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn in der Dienststelle ein ausbildungsadäquater freier Arbeitsplatz vorhanden ist (§ 9 BPersVG; siehe dazu den dbb-Personalratsbrief Weiterbeschäftigungsanspruch von Jugend- und Auszubildendenvertretern).

Das Mandat eines JAV-Vertreters erlischt übrigens nicht, wenn während der zweijährigen Amtszeit die Altersgrenze von 26 Jahren überschritten wird. ■

Die vorstehenden Ausführungen beschreiben die Rechtslage nach BPersVG. Aus dem Landespersonalvertretungsrecht können sich Abweichungen ergeben.

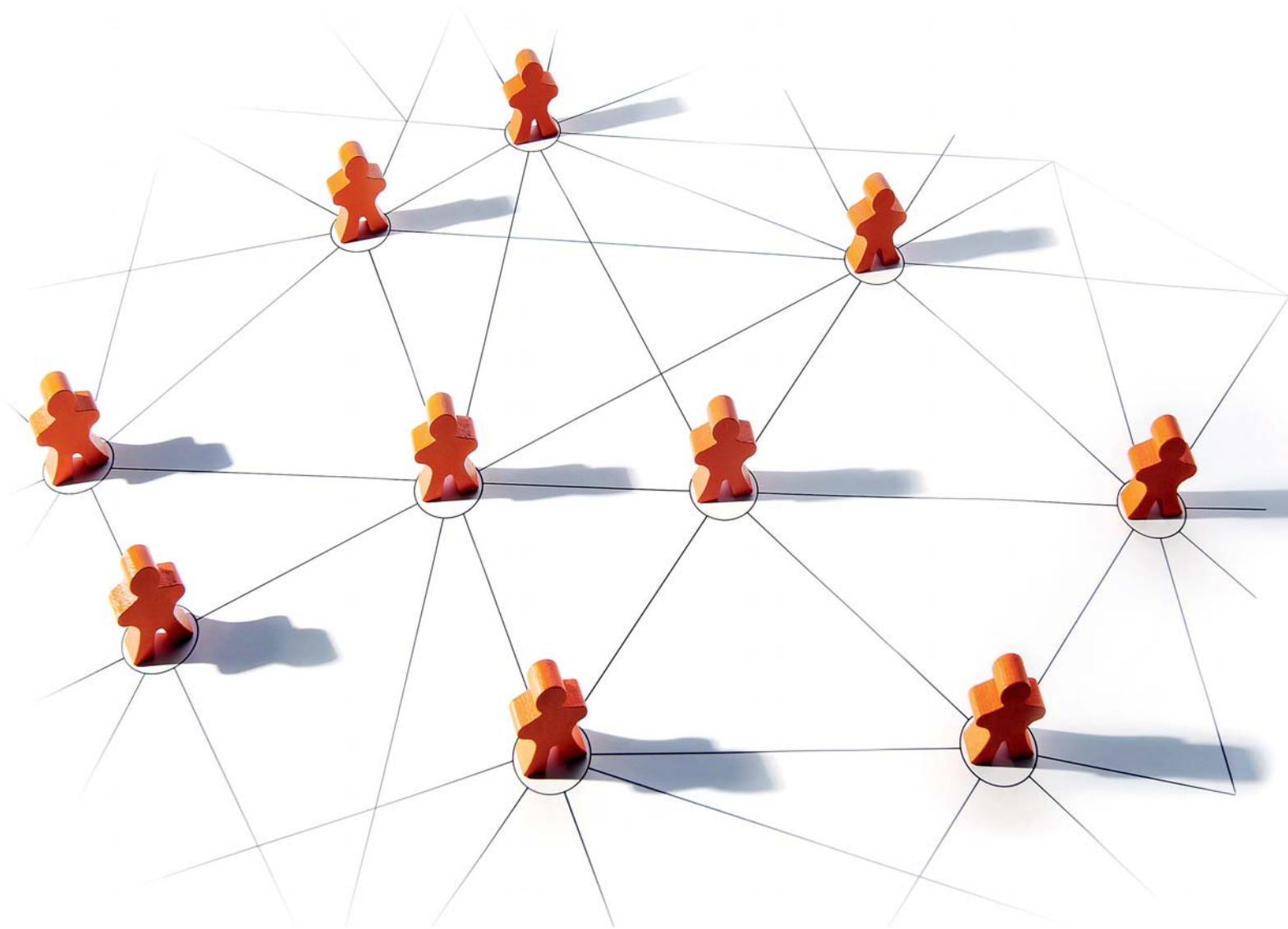
Stand: 11/2011



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Herausgegeben
von der Bundesleitung des
dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin

Nachfragen zur Dienstvereinbarung – DV – Berliner Landesnetz – BeLa MSN



Der Senator für Inneres und Sport hat mit dem Hauptpersonalrat – HPR – für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin am 6. Dezember 2011 die Dienstvereinbarung über die Errichtung und den Betrieb eines städtischen Hochgeschwindigkeitsnetzes (Berliner Landesnetz – BeLa MSN) und seiner Dienste im IT-Dienstleistungszentrum Berlin geschlossen. Die kurze Dienstvereinbarung hat zwei Anlagen. Wieder stellen sich bei dem Abschluss einer Dienstvereinbarungen grundsätzliche Fragen.

Nach Nr. 1 – Geltungsbereich – der Dienstvereinbarung ist die Einrichtung und der Betrieb des BeLa MSN als universelles Transportnetz in der Verwaltung des Landes Berlin und im ITDZ das Regelungsziel. Das BeLa MSN (Berliner Landesnetz als Multi Services Network) wird als ein nach einschlägigen Standards und Normen realisiertes städtisches Hochgeschwindigkeitsnetz zur Informationsübermittlung bezeichnet. Die Grundstruktur des MSN und die MSN-Komponenten mit deren Funktionen sind in zwei Anlagen dargestellt und beschrieben (Nr. 2 der Dienstvereinbarung), die nicht veröffentlicht werden und ausschließlich in den Original-Exemplaren bei den Vereinbarungspartnern einsehbar (Nr. 4.3 der Dienstvereinbarung) sind.

„Freiwillige“ Dienstvereinbarungen sind zulässig

Nach § 74 Abs. 1 Satz 1 BlnPersVG sind Dienstvereinbarungen zulässig, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Die Vorschrift erlaubt den Abschluss von Dienstvereinbarungen in größerem Umfang als das Bundespersonalvertretungsgesetz, nach welchem die Reichweite von Dienstvereinbarungen durch den Inhalt der einschlägigen Mitbestimmungstatbestände begrenzt ist. Sie lässt Dienstvereinbarungen auch in innerdienstlichen Angelegenheiten zu, die nicht durch Mitbestimmungsrechte erfasst sind. Solche „freiwillige“ Dienstvereinbarungen, die dem entsprechenden Institut des Betriebsverfassungsrechts nachgebildet sind, stellen keine unzulässige Erweiterung der Mitbestimmung dar. Denn ihr Abschluss kann durch die Personalräte nicht erzwungen werden (BVerwG, Beschluss vom 6. Oktober 2010 – 6 PB 11.10 – Ziffer 8).

Regelungsinhalt unbestimmt und unbekannt

Das „BeLa MSN“ ist in der Dienstvereinbarung nicht beschrieben. Angaben über die Einrichtung und den Betrieb fehlen. Die erwähnten „einschlägigen Standards und Normen“ entbehren jeglicher Erläuterung. Die erläuternden Anlagen zur Dienstvereinbarung sind geheim. Die gesetzlich vorgeschriebene Bekanntmachung in geeigneter Weise ist nicht erfolgt. Den Dienststellen und Beschäftigten wird der genaue Regelungsinhalt vorenthalten. Wenn auch der Rahmen für „freiwillige“ Dienstvereinbarungen weit gefasst ist, so muss doch der Regelungsinhalt eindeutig bestimmt sein und bekannt gemacht werden.

Nicht nur das Regelungsziel der Dienstvereinbarung ist unklar. Auch zum Geltungsbereich und zur Wirksamkeit der Dienstvereinbarung bestehen Fragen.

Geltungsbereich unbestimmt

Die Einrichtung und der Betrieb des Berliner Landesnetzes – BeLa MSN – soll in der Verwaltung des Landes Berlin und im ITDZ eingerichtet und betrieben werden. Es muss vermutet werden, dass unter „Berliner Verwaltung“ in Anlehnung an §§ 1 bis 3 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes – AZG – die Senatsverwaltungen, Bezirksämter, Sonderbehörden und nichtrechtsfähigen Anstalten gemeint sind. Eine entsprechende Bestimmung zum Regelungsbereich fehlt in der Dienstvereinbarung.

Unzulässige Ausweitung auf Dritte

Das in der Überschrift und in Nr. 1.1 der Dienstvereinbarung genannte IT-Dienstleistungszentrum berlin – ITDZ Berlin ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Die Beschäftigten des ITDZ Berlin haben nicht zum Hauptpersonalrat gewählt. Obwohl der Hauptpersonalrat keine Zuständigkeit für das ITDZ Berlin besitzt, hat er aber dennoch das IT-Dienstleistungszentrum in den Geltungsbereich der Dienstvereinbarung einbezogen (Nr. 1.1 der Dienstvereinbarung).

Regelungskompetenz fraglich

Die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung ist ferner fraglich, weil der Senator für Inneres und Sport nach der Verfassung von Berlin nur Verantwortung für seinen eigenen Geschäftsbereich trägt. Dem entspricht die Geschäftsverteilung des Senats und bestimmt, dass jedes Senatsmitglied zuständig ist für den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnik seines Geschäftsbereichs, es sei denn, der Senator für Inneres und Sport ist zuständig. Die Zuständigkeit der Innenbehörde erstreckt sich zwar auf das ITDZ Berlin, nicht jedoch auf die landesweite Einrichtung des Berliner Landesnetzes durch das oder mit dem ITDZ Berlin. Es ist nicht bekannt, ob der Senat von Berlin dem Senator für Inneres und Sport in diesem besonderen Einzelfall eine Zuständigkeit übertragen hat. Mangels Zuständigkeit des Senators für Inneres und Sport für den Abschluss der Dienstvereinbarung ist die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung zu bezweifeln. Das Ergebnis einer Prüfung, ob die Einrichtung und der Betrieb des Berliner Landesnetzes – BeLa MSN – eine Grundsatzangelegenheit mit gesamtstädtischer Bedeutung ist, um die Zuständigkeit der Bezirke durch die der Hauptverwaltung zu ersetzen, ist im Text der Dienstvereinbarung nicht erwähnt.

Joachim Jetschmann



Chance vertan?

Die Berliner Schülerinnen und Schüler, die Berliner Eltern und nicht zuletzt die Berliner Lehrerinnen und Lehrer erwarten von der Politik Lösungen, die die Unterrichtsbedingungen und damit die sächliche und personelle Ausstattung an den Schulen verbessert. Für die Betroffenen vor Ort helfen weder mathematische Spielereien mit Durchschnittswerten oder Diskussionen um Haushaltsumschichtungen, noch Grundsatzdiskussionen über den Status der Lehrkräfte.

Bei der Berliner S-Bahn haben wir im Dezember 2011 wieder erlebt, dass der Fahrplan wegen fehlender Fahrerinnen und Fahrer nicht eingehalten werden kann. Hier kritisiert die Berliner Landesregierung (zu Recht) die mangelhafte Ausstattung und kürzt die Zuschüsse. Auch in der Berliner Schule reicht eine Eins-zu-Eins-Ausstattung nicht. Wenn ein erheblicher Anteil von Schulen deutlich unter 100 Prozent und einige sogar unter 90 Prozent Personalausstattung liegen, hilft der möglicherweise vorhandene Überhang an anderen Schulen den minderausgestatteten Schulen nicht. Offensichtlich gibt es erhebliche Defizite im Personalmanagement der Berliner Bildungsverwaltung.

Wenn weiterhin berücksichtigt wird, dass ein nennenswerter Anteil von Lehrkräften nicht oder nicht voll ausgebildet ist, ist das tatsächliche Defizit wesentlich höher. Auch dies bedeutet eine erhebliche zusätzliche Belastung der Schulen und trägt zu weiteren Mängeln (insbesondere in den so genannten Mangelfächern) in der schulischen Bildung bei. Oder wie würde sich der Patient sachgerecht behandelt fühlen, wenn er von einem Medizinstudenten verantwortlich operiert werden würde? – In der Berliner Schule ist dies möglich.

Wo bleiben also die in Berlin ausgebildeten Referendare? Die jungen und in Berlin ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer stimmen mit den „Füßen“ ab. Die anderen Bundesländer bieten deutlich bessere berufliche Perspektiven (zum Beispiel die Verbeamtung, bessere Beförderungsbedingungen, besseres Gehalt, ...). Angesichts des Haushalts des Landes ist eine wesentlich bessere Besoldung oder die Ausweitung der Beförderungstellen wenig realistisch.

Die Parteien der neuen Koalitionsregierung hatten die Chance, eine Forderung – die Verbeamtung der Lehrkräfte – zu realisieren und ... diese Chance wurde vertan. Der ewige Hinweis auf die Pensionslasten lenkt von den schweren Fehlern der Politiker ab. Seit Jahren versäumt die Politik, ausreichende Rücklagen für einen Pensionsfonds zu bilden. Bei der Diskussion um die Pensionslasten werden die Aufwendungen für die Sozialversicherungssysteme gern vergessen. Wer also nachrechnet, wird feststellen, dass die Personalkosten für die verbeamtete Lehrkraft geringer sind. Für einen



Ferdinand Horbat

jungen Berliner Lehrer muss die Senatsbildungsverwaltung weit über 1.000 Euro pro Monat (!) mehr ausgeben. Unabhängig davon, dass der derzeitige Haushalt aktuell zu entlasten wäre, ergibt eine Modellrechnung, dass für die Pension nur zwei Drittel der im Vergleich zum angestellten Lehrer eingesparten Mittel für die Beamtenversorgung notwendig wäre. Damit könnte man cirka ein Drittel der Mehrausgaben sparen. Es stimmt schon nachdenklich, dass langfristige Perspektiven wenig oder keine Beachtung finden. Um der Abstimmung mit Füßen entgegenzuwirken, hat der alte Berliner Senat durch einen zusätzlichen finanziellen Anreiz (Zulage bis zur Erfahrungsgruppe 5 – höchste Stufe) junge Lehrkräfte in Berlin zu halten. Dies mag zunächst manchen bewegen haben, in Berlin zu bleiben. Diese im Vergleich zu anderen Angestellten des Landes bevorzugte Behandlung, die aus einer Reihe von grundsätzlichen und längerfristigen Problemen zu hinterfragen ist, bedeutet für die angestellten Lehrkräfte mittel- und langfristig keine berufliche Perspektive mehr. Wie schizophoren und zugleich ungerecht den in Berlin gebliebenen Lehrkräften die Berliner Senatsbildungsverwaltung handelt, zeigt die Übernahme von jungen beamteten Lehrkräften aus den anderen Bundesländern. Diese werden als Beamte übernommen und erhalten zusätzlich als Ausgleich für die bessere Besoldung des „ehemaligen“ Bundeslandes eine Zulage. Damit werden diese Beamten sogar besser besoldet als die Berliner Beamten. Der neue Koalitionsvertrag der „rot-schwarzen“ Regierung ändert die bisherige Ungleichbehandlung bei den Beschäftigungsverhältnissen und den Gehältern nicht. Die jungen Berliner Lehrerinnen und Lehrer sind enttäuscht worden. Die Chance auf eine Wende in der Personalpolitik wurde vertan.

Der Deutsche Philologenverband fordert den Senat auf, im neuen Jahr die Fehlentwicklung zu stoppen und die Lehrkräfte wieder zu verbeamten.

*Ferdinand Horbat,
stellvertretender Vorsitzender des
Deutschen Philologenverbandes,
Landesverband Berlin/Brandenburg*

Impressum

Das hauptstadt magazin – hm – ist ein Informationsdienst des dbb – beamtenbund und tarifunion – berlin für die Beschäftigten im Berliner Landesdienst und der Bundesverwaltung. Die nächste Redaktionskonferenz findet am 21. Februar 2012 statt.

Verantwortlich i. S. d. P.: Joachim Jetschmann, p. A. dbb berlin, Mommsenstraße 58, 10629 Berlin, Telefon 030.3279520, Telefax 030.32795220, E-Mail: post@dbb-berlin.de. Einzelmitglieder des dbb berlin erhalten das hm kostenlos zugesandt. Herausgegeben in Zusammenarbeit mit dem dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, www.dbbverlag.de, kontakt@dbbverlag.de. **Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. ☎ 02102.74023-0, Fax 02102.74023-99, E-Mail: mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra-Opitz-Hannen, ☎ 02102.74023-715. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, ☎ 02102.74023-712, Anzeigentarif Nr. 9, gültig ab 1. 10. 2011. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** FDS, Geldern. Fotos: dbb berlin.

Gemeinsam neue Wege gehen. Mehr erreichen.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion berlin** ist die eigenständige gewerkschaftliche Spitzenorganisation der Gewerkschaften und Verbände des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors im Land Berlin.

Der **dbb berlin** tritt für die Einheit Deutschlands, einen dauerhaften Frieden und internationale Verständigung ein.

Der **dbb berlin** wirkt in den dbb-Organen an den Entscheidungen über die Gewerkschaftspolitik des dbb mit.

Der **dbb berlin** wird nach § 53 des Beamtenstatusgesetzes bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch die obersten Landesbehörden beteiligt.

Der **dbb berlin** führt mit dem Senat und politischen Parteien ständig Gespräche zu ausgewählten Politikbereichen. Mit dem für das Beamtenrecht zuständigen Senator werden beamtenpolitische Grundsatzgespräche geführt.

Der **dbb berlin** ist bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen von den obersten Landesbehörden beteiligt.

Der **dbb berlin** nimmt die kollektive Vertretung und Förderung der berufsbedingten politischen, wirtschaftlichen, rechtlichen und sozialen Belange der Beamtinnen und Beamten und der Tarifbeschäftigten der in den Mitgliedsgewerkschaften und Mitgliedsverbänden organi-

sierten Einzelmitglieder der Mitgliedsgewerkschaften und Verbände wahr.

Der **dbb berlin** pflegt die Beziehungen zu anderen Organisationen, die eine seinem satzungsgemäßen Auftrag entsprechende Politik betreiben.

Der **dbb berlin** gibt Stellungnahmen zu gesellschaftspolitischen Fragen ab.

Der **dbb berlin** tritt für die Erhaltung und Stärkung des Berufsbeamtentums auf öffentlich-rechtlicher Grundlage ein. Er wirkt mit bei der Gestaltung und dem Ausbau des gesamten Rechts des öffentlichen Dienstes.

Der **dbb berlin** ist in der Bundestarifkommission der dbb tarifunion vertreten.

Innerhalb des **dbb berlin** bilden die tariffähigen Gewerkschaften die Landestarifkommission.

Die Berufspolitik des **dbb berlin** ist praxisnah und bürgerorientiert.

Der **dbb berlin** gewährt Rechtsschutz nach Maßgabe der Rahmenrechtsschutzordnung des dbb und einer besonderen Rechtsschutzordnung des **dbb berlin**.

Der **dbb berlin** hat seine Landesgeschäftsstelle in der Mommsenstraße 58, 10629 Berlin.

Der **dbb berlin** ist zu erreichen über:
post@dbb-berlin.de,
Telefax: 030.32795220 und
Telefon: 030.3279520 sowie
www.dbb-berlin.de