



Herrn *La¹²/11*
Oberbürgermeister Sven Gerich *f. D. M.*
über
Magistrat

Der Magistrat

Dezernat für Wirtschaft und
Personal

und

Stadtrat Detlev Bendel

Herrn
Stadtverordnetenvorsteher Wolfgang Nickel

an den
Beteiligungsausschuss

17. November 2014

14-F-03-0032

Beschluss Nr. 0067 des Beteiligungsausschusses vom 16. September 2014

hier: Konzernbetriebsrat / Gesamtbeschäftigtenvertretung

- Bericht des Dez. III vom 8. September 2014

Beschluss:

1. Der Bericht des Dezernats III vom 8. September 2014 wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Magistrat wird gebeten, seinen unter 1. genannten Bericht um eine Stellungnahme des Gesamtpersonalrats und des städtischen Rechtsamtes zu ergänzen und dem Beteiligungsausschuss zu dessen kommender Sitzung (4. November 2014) vorzulegen.
3. Der Magistrat (Dez. III) wird gebeten, in der kommenden Sitzung (4. November 2014) anwesend zu sein, um zu folgende Punkten Stellung zu nehmen:
 - a. Erläuterung, auf welcher rechtlichen Grundlage und in welcher Art und Weise die Stadt Hanau einen Konzernbetriebsrat geschaffen hat;
 - b. Erläuterung von nicht tarifrechtlich begründeten Konstruktionen eines Konzernbetriebsrats / einer Gesamtbeschäftigtenvertretung;
 - c. Besonderheiten bei Personalräten im Vergleich zu den dem Betriebsverfassungsgesetz unterfallenden Betriebsräten

Bericht:

Mit Beschluss Nr. 0084 vom 4. November 2014 wurde der Zwischenbericht von Dezernat III vom Beteiligungsausschuss zur Kenntnis genommen und die weitere Befassung auf die nächste Sitzung verschoben.

zu 2.

Die Stellungnahmen des städtischen Rechtsamtes sowie des Gesamtpersonalrates sind in der Anlage beigelegt.

Allerdings geht die Stellungnahme des Gesamtpersonalrates nicht auf die rechtliche Ausgangssituation ein, sondern beschreibt lediglich die angestrebten Zielsetzungen und Erwartungen.

zu 3a)

Die Stadt Hanau und die Beteiligungsholding Hanau GmbH haben mit der Gewerkschaft Ver.di einen Tarifvertrag über die koordinierte Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen bei den Eigenbetrieben und Eigengesellschaften sowie den Dienststellen der Stadt Hanau geschlossen. Eine Rechtsgrundlage wurde in dem Vertrag nicht angegeben.

Die Bildung von Personalvertretungen der Gemeinden richtet sich nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG). Da § 113 Abs. 1 HPVG jedoch ausdrücklich verbietet, durch Tarifvertrag das Personalvertretungsrecht abweichend von dem HPVG zu regeln, ist anzunehmen, dass die Stadt Hanau ihre Ermächtigung zum Abschluss des Tarifvertrages möglicherweise aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abgeleitet hat. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG können durch Tarifvertrag andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient, bestimmt werden.

Im Jahre 2009 ist in der Zeitschrift für Tarifrecht ein Aufsatz der Rechtsanwälte Dr. Dr. h.c. Löwisch und Dr. Schuster erschienen, in dem die Meinung vertreten wird, dass das HPVG aufgrund der Föderalismusreform obsolet geworden sei und der Tarifvertrag der Stadt Hanau keine „abweichende“ Personalvertretungsstruktur im Sinne des § 113 Abs. 1 HPVG regelt. Es ist anzunehmen, dass sich die Vorgehensweise der Stadt Hanau auf diesen Aufsatz stützt.

Die Auffassung der Rechtsanwälte Dr. Dr. h.c. Löwisch und Dr. Schuster teilt auch das Rechtsamt nicht. Auf die Stellungnahme zu Ziffer 2 des Beschlusses Nr. 0067 (Anlage) sowie auf meinen Bericht vom 8. September 2014 wird Bezug genommen.

zu 3b)

Nichttarifrechtlich begründete Konstruktionen eines Konzernbetriebsrats/einer Gesamtbeschäftigtenvertretung sind beim Personal- und Organisationsamt und auch beim Rechtsamt nicht bekannt.

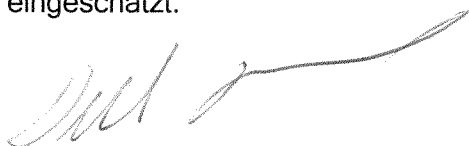
Abgesehen davon ist die Landeshauptstadt Wiesbaden als Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands (KAV) tarifvertraglich gebunden, so dass nichttarifrechtlich begründete Konstruktionen eines Konzernbetriebsrats bzw. einer Gesamtbeschäftigtenvertretung nicht in Betracht kommen (s.a. Bericht des Dezernates III vom 8. September 2014). Das Rechtsamt hat sich dieser Meinung angeschlossen.

zu 3c)

Im Betriebsverfassungsgesetz wird die Beziehung zwischen den Arbeitnehmern und dem privaten Betrieb geregelt, während das Personalvertretungsgesetz das Verhältnis der Beschäftigten und Beamten zum öffentlichen Arbeitgeber festlegt. Unterschiede bestehen in der Rechtsform des Inhabers oder Trägers der Verwaltung bzw. des Betriebes sowie in der Dienstherrenfähigkeit der öffentlichen Arbeitgeber.

Für Betriebsräte und Personalräte bestehen in gesetzlich bestimmten Bereichen Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte, die genau definiert und gegebenenfalls auch vor Gericht durchsetzbar sind. Beide können in mitbestimmungspflichtigen Fragen eine Einigungsstelle zur Streitschlichtung anrufen. Wegen der Einzelheiten des Verfahrens wird auf das HPVG bzw. BetrVG verwiesen.

Das Rechtsamt hat die genannten Punkte ebenfalls als die wesentlichen Besonderheiten eingeschätzt.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first name followed by a long horizontal stroke.

Anlagen

Stellungnahme des Rechtsamts zu Ziffer 2 des Beschlusses Nr. 0067 des
Beteiligungsausschusses vom 16. September 2014
Einbindung Gesamtpersonalrat in den Beteiligungsausschuss;
Konzernbetriebsrat/Gesamtbeschäftigtenvertretung

Beschluss: Der Magistrat wird gebeten, seinen unter 1. genannten Bericht um eine Stellungnahme des Gesamtpersonalrats und des städtischen Rechtsamts zu ergänzen und dem Beteiligtenausschuss zu dessen kommender Sitzung (04.11.2014) vorzulegen.

Mit Bericht vom 08. September 2014 hatte Dezernat III zu den rechtlichen Rahmenbedingungen für die Schaffung eines Konzernbetriebsrats/einer Gesamtbeschäftigtenvertretung Stellung genommen.

Dieser Stellungnahme schließt sich das Rechtsamt an. Der Bildung eines Konzernbetriebsrats/einer Gesamtbeschäftigtenvertretung steht die Regelung des § 113 Abs. 1 Hess. Personalvertretungsgesetz (HPVG) entgegen. Danach kann durch Tarifvertrag oder durch Dienstvereinbarungen das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden. Die Regelung verfolgt das Ziel einheitlicher Personalvertretungen im Bereich des Landes. Es soll dadurch insbesondere ausgeschlossen werden, dass für Beamte einerseits und Beschäftigte andererseits unterschiedliches Personalvertretungsrecht geschaffen wird. Ausgeschlossen werden soll ferner, dass für einzelne Bereiche in Hessen weitergehende Vorschriften zur Beteiligung von Personalräten bestehen als in anderen Bereichen.

Die Regelung schließt generell aus, dass das HPVG durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen geordnet wird. Der Begriff Abweichung bezieht sich dabei zunächst auf das Verbot von Regelungen, die das HPVG ändern, d. h. günstigere oder schlechtere Regelungen schaffen oder zu einem Verzicht auf bestimmte Rechte oder Befugnisse verpflichten; darüber hinaus sind jedoch auch Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen zur Konkretisierung oder Ergänzung der Regelungen des HPVG ausgeschlossen, da das gesetzliche Regelwerk eine in sich abgeschlossene Kodifikation darstellt, die nicht durch andere normativ wirkende Vereinbarungen ergänzt oder ausgefüllt werden darf.

Im Übrigen ist die Landeshauptstadt Wiesbaden als Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands Hessen verpflichtet, auf den selbständigen Abschluss von tarifvertraglichen Vereinbarungen zu verzichten. Tarifverträge können daher grundsätzlich nur unter seiner Beteiligung geschlossen werden.

Der von der Stadt Hanau im Jahr 2008 mit der Gewerkschaft Ver.di geschlossene Tarifvertrag über die koordinierte Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen bei den Eigenbetrieben und Eigengesellschaften sowie den Dienststellen der Stadt Hanau („Hanauer Tarifvertrag“) ist durch die Regelung des § 113 Abs. 1 HBVG nicht gedeckt. Die insoweit abweichende Rechtsansicht der Rechtsanwälte Dr.Dr. h.c.Löwisch und Dr.Schuster geht davon aus, dass § 113 Abs. 1 HPVG durch die Föderalismusreform obsolet geworden sei. Dies ist jedoch nicht der Fall, solange der hessische Gesetzgeber eine Änderung des HPVG nicht vorgenommen hat.

Wiesbaden, den 15.10.2014


Goßmann
Bürgermeister



Gesamtpersonalrat

Landeshauptstadt Wiesbaden
Personal- und Organisationsamt

7. NOV. 2014

00	01	X	02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Handwritten notes: III, La

Herrn Oberbürgermeister
als Dienststellenleiter
Dez. III

Frst 11: 12.11

6. November 2014

**Stellungnahme zum Konzernbetriebsrat/Gesamtbeschäftigtenvertretung;
Beschluss Nr. 0067 des Beteiligungsausschusses vom 16.09.2014;
Ihr Schreiben vom 07.10.2014**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

wie wir Ihnen mit Schreiben vom 14.10.2014 angekündigt hatten, nehmen wir gerne zur Bildung einer Gesamtbeschäftigtenvertretung (im Folgenden GBV bezeichnet) bei der Landeshauptstadt Wiesbaden Stellung.

Unsere Stellungnahme wurde in der Sitzung des Gesamtpersonalrats der Landeshauptstadt Wiesbaden am 04.11.2014 beraten und beschlossen. Sie konzentriert sich insbesondere auf den Beschlusspunkt 3 b) des Beschlusses Nr. 0067.

Die Personal- und Betriebsräte bei der Landeshauptstadt Wiesbaden diskutieren seit den 1990er Jahren die Notwendigkeit einer stadtweiten Organisation von Arbeitnehmerinteressen. Daraus folgt zwangsläufig auch das Interesse eines Austauschs mit dem Arbeitgeber Landeshauptstadt Wiesbaden.

Das Bilden einer gemeinsamen Beschäftigtenvertretung, die personalvertretungsrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Regularien umspannt, wurde und wird durch den Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt Wiesbaden im Auftrag aller verfolgt.

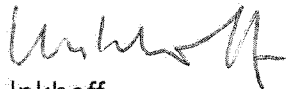
Unsere Ziele, die dabei angestrebt wurden, sind nach wie vor:

- Stärken der Kommunikation und Kooperation der gesetzlichen Interessenvertretungen (Personalräte und Betriebsräte) mit einem arbeitgeberseitigen "Pendant", wie z. B. autorisierte Magistratsmitglieder.
- Schaffen stadtweiter Standards bei der Anwendung tarifgerechter Eingruppierung (verbindliche Mitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband aller Gesellschaften).
- Organisieren des stadtweiten Stellenmarktes mit dem Ziel, die Mobilität zwischen den Ämtern, Eigenbetrieben und Gesellschaften zu fördern.
- Anbieten von stadtweiten Hospitationsmöglichkeiten.
- Erweitern der Qualifizierungschancen durch Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Ämtern, Eigenbetrieben und Gesellschaften.
- Verhinderung von betriebsbedingten Kündigungen.

Anfang 2000 wurden mehrere Initiativen zum Bilden einer GBV durch den Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt Wiesbaden ergriffen. Die Vertreter des Magistrats und der Oberbürgermeister haben sich der Vorstellung einer mitgestaltenden GBV nicht anschließen können. Der GPR der Landeshauptstadt Wiesbaden begrüßt die nunmehr in Gang gekommene Diskussion hinsichtlich des Schaffens einer GBV bei den Verantwortlichen der LHW. Die Bereitschaft der gesetzlichen Interessenvertretungen zur Verständigung über eine wirksame Plattform, die die Gestaltung von Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne beschreibt, ist nach wie vor gegeben.

Das formale Organisationskonstrukt sollte sich entlang der Funktion entwickeln. Möglichkeiten von Vereinbarungen dürften dabei das Mittel der Wahl darstellen.

Freundliche Grüße



Unkhoff
Vorsitzende