

Der Landesgesetzgeber ist gefordert

Gesamtfrauenvertreterinnen bislang ohne Teilnahmerecht an Gesamtpersonalratssitzungen!

In Berlin klafft eine unverständliche Lücke im Personalvertretungsrecht: Nach § 36 PersVG Berlin haben zwar Frauenvertreterin und Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen, für die Gesamtfrauenvertreterin fehlt jedoch eine entsprechende Regelung. Damit künftig auch im überörtlichen Bereich die Belange der Frauen mit der beratenden Stimme der Gesamtfrauenvertreterin behandelt werden können, muss der Gesetzgeber dringend handeln.

Denn schon vor Jahren hat ein Berliner Gesamtpersonalrat der Gesamtfrauenvertreterin die Teilnahme an den Gesamtpersonalratssitzungen verwehrt, weil § 52 PersVG Berlin, der die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats regelt, ausdrücklich nicht auf das Teilnahmerecht der örtlichen Frauenvertreterin nach § 36 verweist. Offensichtlich – so die ablehnende Begründung – stünden die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften über die Nichtöffentlichkeit und die Verschwiegenheitspflicht der Teilnahme der Gesamtfrauenvertreterin an den Sitzungen entgegen.

VG Berlin: Kein Versehen erkennbar

Das Verwaltungsgericht Berlin hat sich dieser Auffassung angeschlossen. Für die Richter war jedenfalls nicht erkennbar, dass dem Berliner Gesetzgeber in Sachen Teilnahmerecht der Gesamtfrauenvertreterin lediglich ein Versehen unterlaufen ist.

Außerdem stellten sie klar, dass auch das Teilnahmerecht der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung an den Gesamtpersonalratssitzungen keinen Analogieschluss zulasse, weil sich die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung in ihren rechtlichen Möglichkeiten wesentlich von denen der Gesamtfrauenvertreterin unterscheidet. Letzterer stünden nach § 18 a LGG weitgehende Kompetenzen zu eigenständigem Handeln zu, über die die Jugend- und Auszubildendenvertretungen nicht verfügten. Deren gesetzliche Handlungsmöglichkeiten auf allen Ebenen seien vielmehr von der jeweiligen Personalvertretung abhängig.

Auch das Teilnahmerecht der Gesamtschwerbehindertenvertretung an den Sitzungen des Gesamtpersonalrats sage nichts über den Willen des Berliner Gesetzgebers aus, weil in diesem Fall der Bundesgesetzgeber, der das Zusammenwirken verschiedener Vertreter von Personalinteressen eigenständig be-

werten kann, für die Regelung verantwortlich zeichnet.

Schließlich lasse sich auch aus der abweichenden Bestimmung für die örtlichen Frauenvertreterinnen kein Gleichbehandlungsgebot für die Gesamtfrauenvertreterin ableiten. Denn der Berliner Gesetzgeber dürfe durchaus die Institutionen der öffentlichen Verwaltung auf den verschiedenen Verwaltungsebenen mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten ausstatten – soweit die Verfassung nicht entgegenstehe.

Einen gegebenenfalls abweichenden Standpunkt muss nach Auffassung des VG Berlin der Gesetzgeber selbst artikulieren (Beschluss vom 13. September 2013 – 61 K 4.13 PVL –, Rn. 15, juris).

Jetzt Gesetzeslücke schließen!

Seit dieser Entscheidung des Verwaltungsgerichts Berlin aus dem Jahre 2013 hat sich an der misslichen Situation der Gesamtfrauenvertreterinnen nichts getan. Nach der Senatsneubildung sollte deshalb unverzüglich die Chance ergriffen werden, die gesetzliche Lücke, die die Rechtsprechung nicht schließen kann, durch gesetzgeberisches Handeln zu beseitigen.

Es ist nämlich überhaupt nicht nachvollziehbar, dass die beratende Teilnahme der Gesamtfrauenvertreterin an den Gesamtpersonalratssitzungen weniger wichtig ist als die der Frauenvertreterin an den Personalratssitzungen. Vielmehr fehlt es gegenwärtig an der beratenden Stimme der Gesamtfrauenvertreterin, wenn für einen überörtlichen Bereich die Belange der Frauen zu würdigen und zu berücksichtigen sind.

Rechtsanwältin Maria Timmermann