

Information für den Ausschuss

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG)
- BT-Drucksache 17/12297

dbb beamtenbund und tarifunion

Der Referentenentwurf enthält eine Vielzahl von Regelungsvorschlägen in den unterschiedlichsten Gesetzen. Der dbb beamtenbund und tarifunion beschränkt seine Stellungnahme im Folgenden auf die im Zusammenhang mit den vorgesehenen Neugliederungen bei Unfallkassen stehenden personalvertretungsrechtlichen Fragen sowie die im Arbeitsschutzgesetz vorgesehene Berücksichtigung von psychischen Belastungen.

Zu Art. 1 (§ 8 Abs. 3)

Die Einrichtung eines Übergangspersonalrats ist grundsätzlich zu begrüßen. Dadurch wird eine lückenlose personalvertretungsrechtliche Interessenwahrnehmung gewährleistet. Um aber eine effektive Arbeitsweise des Übergangspersonalrats sicherzustellen, müssen Regelungen zur Geschäftsführung aufgenommen werden. Es ist klarzustellen, dass die bisherigen Personalvertretungen die Geschäfte gemeinsam weiterführen, bis sich ein neuer Personalrat konstituiert hat. Aufgenommen werden muss, dass spätestens zwei Wochen nach der Errichtung der Unfallversicherung Bund und Bahn die Mitglieder des Übergangspersonalrats durch die bisherigen Vorsitzenden eingeladen werden müssen und die Wahlen nach §§ 32, 33 BPersVG durchzuführen sind. Klarzustellen ist auch, dass die §§ 20 Abs. 2, 28 – 52 BPersVG für den Übergangspersonalrat entsprechend gelten.

Abzulehnen ist die vorgesehene Amtszeit des Übergangspersonalrats. Diese sollte die Dauer von zwölf Monaten nicht überschreiten. Zwei Personalratswahlen innerhalb einer kurzen Zeit können dadurch vermieden werden, dass ein bestimmter Wahlzeitraum, etwa beginnend ab dem 1. März 2015, vorgeschrieben wird. In diesem Fall verlängert sich nämlich die Amtszeit des dann gewählten Personalrats gemäß § 27 Abs. 5 Satz 2 BPersVG bis zum über-

nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen, bis zum Jahr 2020.

Zu Art. 2 (§ 9 Abs. 4)

Die Errichtung eines Übergangspersonalrats bei der Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation wird begrüßt. Auch der Festlegung, dass gleichzeitig mit den regelmäßigen Personalratswahlen im Jahr 2016 ein neuer Personalrat zu wählen ist, kann zugestimmt werden, weil die Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation erst zum 1. Januar 2016 startet.

Die Regelungen zum Übergangspersonalrat bedürfen jedoch der Ergänzung zur Geschäftsführung. Diesbezüglich wird auf die Ausführung zu Art. 1 § 8 Abs. 3 verwiesen.

Zu Art. 8

Der dbb beamtenbund und tarifunion hat sich im Rahmen seiner Mitarbeit in der Arbeitsgruppe "B" der Demografiestrategie der Bundesregierung "Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten" aufgrund der stark gestiegenen Zahl an psychischen Erkrankungen dafür ausgesprochen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz um den Aspekt der psychischen Belastungen zu erweitern. Daher hatte der dbb vorgeschlagen, die psychischen Belastungen sowohl im Arbeitsschutzgesetz als auch in den einzelnen konkretisierenden Verordnungen künftig ausdrücklich aufzuführen. Darin sieht der dbb die Voraussetzung dafür, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz verstärkt mit in die Beurteilung der Situation am Arbeitsplatz einbezogen und so Missstände frühzeitig aufgespürt werden können, bevor daraus psychische Erkrankungen entstehen.

Der dbb begrüßt deshalb ausdrücklich, dass dieser Vorschlag im vorliegenden Gesetzentwurf in Arti-

kel 8 aufgegriffen wird, indem die §§ 4 und 5 des Arbeitsschutzgesetzes um die psychischen Belastungen ergänzt werden. Derzeit gibt es in Deutschland keine Rechtsvorschriften, die sich konkret mit der Vermeidung psychischer Belastungen auseinandersetzen. In der betrieblichen Praxis ist festzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilungen in den meisten Betrieben nicht in ausreichender Form durchgeführt und in aller Regel die psychischen Belastungen nicht berücksichtigt werden. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass psychische Belastungen im Arbeitsschutzgesetz und den einschlägigen Verordnungen nicht explizit als zu berücksichtigender Aspekt aufgeführt werden. Aufgrund dieser mangelnden Konkretisierung werden sie arbeitgeberseitig bislang vernachlässigt.

Indem die Bundesregierung nun für eine entsprechende Konkretisierung sorgt, stellt sie klar, dass die derzeit vorherrschende Vernachlässigung der psychischen Belastungen bei der Arbeit vom Gesetzgeber nicht gewollt ist und auch nicht länger toleriert

wird. Indem er für eine belastbare gesetzliche Grundlage sorgt, stärkt er die Position all jener, die sich in den Dienststellen und Betrieben für Arbeits- und Gesundheitsschutz einsetzen. Vollständigkeithalber sollte daher auch bei den einschlägigen Arbeitsschutz-Verordnungen, wie der Arbeitsstätten-Verordnung, Betriebssicherheits-Verordnung, etc. entsprechend verfahren werden.

Damit Arbeits- und Gesundheitsschutz auch wirklich gelebt wird, braucht es neben den gesetzlichen Vorschriften auch eine funktionierende Kontrolle. Der dbb macht deshalb an dieser Stelle nochmals darauf aufmerksam, dass die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung personell und finanziell so ausgestattet werden müssen, dass sie ihren vielseitigen Kontrollaufgaben auch tatsächlich gerecht werden können. Dem seit einigen Jahren festzustellenden kontinuierlichen Stellenabbau muss daher dringend Einhalt geboten werden.