



Landesbehindertenbeirat Brandenburg

Ministerium des Innern
und für Kommunales
Henning-von-Tresckow-Str. 9-13
14467 Potsdam
Geschäftsstelle Landespersonalausschuss
Leiter Dr. Michael Förster
- per E-Mail -

Potsdam, 22.11.2022

Stellungnahme des Landesbehindertenbeirates Brandenburg zum „Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Landespersonalvertretungsrechts“ – Stand 29.09.2022

Sehr geehrter Herr Dr. Förster,

wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum og. Gesetzesentwurf.

Gegen diesen Entwurf haben wir keine grundlegenden Einwände. Gestatten Sie dennoch einige Hinweise zur Einberufung und zum Tätigkeitsbericht im Rahmen der Personalversammlung.

Zu § 49 Absatz 2

Der Staat ist durch seine Organe, also auch die Landesbehörden, an die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) als innerstaatliches Recht besonders gebunden und muss daher auch im Bereich seiner Mitarbeiter*innen mit besonderem Beispiel vorangehen und seiner Vorbildfunktion nachkommen. Dies gilt auch für den besonderen Bereich der Personalvertretung. Inhaltliche sowie personalbedingte Arbeitsabläufe der Personalversammlung sowie Beteiligungsformen und Inklusion der Mitarbeiter*innen sind regelmäßig zu reflektieren, um Benachteiligungen zu erfassen und sie zu vermeiden.

Da gerade im öffentlichen Dienst viele Mitarbeiter*innen mit Behinderungen beschäftigt sind und die Personalvertretung auch deren Belange schützen muss, ist es aus unserer Sicht notwendig, behinderungsspezifische Inhalte wenigstens einmal jährlich auf die Tagesordnung zu setzen.

Menschen mit Behinderungen genießen gemäß Artikel 3 a) UN-BRK einen besonderen Schutz vor Diskriminierung. Insbesondere ist Diskriminierung gemäß Artikel 27 Abs. 1 a) UN-BRK im Bereich der Arbeit und Beschäftigung „einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen zu verbieten“. Weiterhin weisen die Artikel 27 Abs. 1 b) und c) auf das Recht auf günstige Arbeitsbedingungen,

Chancengleichheit, Schutz vor Belästigung und Missständen sowie Gewährleistung einer gleichberechtigten Ausübung von Arbeitnehmer*innen- und Gewerkschaftsrechten hin. Schließlich können Frauen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sein und bedürfen daher umso stringenterer präventiver Maßnahmen gegen intersektionale bzw. mehrdimensionale Diskriminierung.

Die Umwandlung der bisherigen strikten Verpflichtung in eine Sollregelung in § 49 Abs. 2 schwächt letztendlich die Position der Beschäftigten* mit Behinderungen. Denn das Zulassen einer grundsätzlichen Verpflichtung mit möglichen Ausnahmen birgt im Alltag die Gefahr, dass die Ausnahme schnell zur Regel gemacht wird. Dagegen ist vor dem Hintergrund der besonderen staatlichen Verpflichtung und der damit einhergehenden persönlichen Verpflichtung seiner Akteure vor dem Hintergrund der UN BRK Vorsorge zu treffen. Eine bloße Sollregelung in § 49 Abs. 2 wird dem nicht gerecht und ist abzulehnen.

Diese Hinweise sollten im weiteren Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden. Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Monika Paulat
Vorsitzende