

**0559**

**Vorlage – zur Beschlussfassung –**

---

**Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)  
(Stellenpolauflösungsgesetz – StPAuflG) und zur Anpassung davon betroffener Gesetze**

---



Der Senat von Berlin  
SenFin II C 21/ II C 2 Ne  
Telefon 9020 – 3434/2253

An das  
Abgeordnetenhaus von Berlin  
über  
Senatskanzlei - G Sen -

Vorblatt  
Vorlage – zur Beschlussfassung –

über ein Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolauflösungsgesetz – StPAuflG) und zur Anpassung davon betroffener Gesetze

#### A. Problem

Das Zentrale Personalüberhangmanagement (ZeP) – Stellenpool - ist im Jahr 2004 als nachgeordnete Behörde der Senatsverwaltung für Finanzen gegründet worden, um den sozialverträglichen Personal- und Stellenabbau des Landes Berlin zu beschleunigen. Dazu war es erforderlich, die Verantwortung für die Personalüberhangkräfte durch Übernahme der Personal- und Finanzverantwortung in einer Behörde zu bündeln. Vorrangiges Ziel des Zentralen Personalüberhangmanagements war es, die Personalüberhangkräfte in neuen gegenfinanzierten oder stadtpolitisch wichtigen Aufgaben einzusetzen und auf freie Stellen zu vermitteln. Ebenso erfolgte eine umfangreiche Qualifizierungsoffensive der Personalüberhangkräfte durch den Stellenpool. Des Weiteren bestand bei Gründung des ZeP die Intention der Herstellung einer größtmöglichen Transparenz bezüglich des landesweit vorhandenen Personalüberhangs und die Sicherstellung effizienter Vermittlungsmöglichkeiten aus einer Hand. Dieses Ziel hat man gegenüber dem vorherigen Zustand eines dezentralen Überhangmanagements der rund 40 Behörden mit eigener Personalhoheit (Senatsverwaltungen, Bezirksämter und nachgeordnete Einrichtungen) erreicht.

Seit seinem Bestehen ab dem Jahr 2004 wurden bisher fast 10.000 Dienstkräfte in das Zentrale Personalüberhangmanagement versetzt. Davon haben bis zum Ende des Jahres 2011 bereits 7.747 Dienstkräfte das ZeP wieder verlassen. Weitere 596 Dienstkräfte des ZeP befinden sich zum Jahresende 2011 in der laufenden Freizeitphase der Altersteilzeit. Die Versetzungszahlen von Personal in das Zentrale Personalüberhangmanagement sind seit Jahren rückläufig. Angesichts der abnehmenden Bestandszahlen an Personalüberhangkräften im ZeP ist über die Perspektive der Behörde zu entscheiden.

## B. Lösung

Das Zentrale Personalüberhangmanagement soll mit Inkrafttreten dieses Gesetzes aufgelöst werden. Für die Durchführung der Versetzungen der Personalüberhangkräfte in die Dienststellen bedarf es eines Abwicklungszeitraumes, so dass zunächst die Auflösung des ZeP und die Neugründung einer Behörde mit einem konkreten Abwicklungsauftrag erfolgt. Dieser Abwicklungszeitraum wird begrenzt bis zum 31. Dezember 2013.

## C. Alternative / Rechtsfolgenabschätzung

Keine.

## D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Die Gesetzesänderung hat keine Gleichstellungsrelevanz. Negative Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter bestehen nicht.

## E. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/ oder Wirtschaftsunternehmen

Die Gesetzesänderung hat keine Auswirkungen auf Privathaushalte und Wirtschaft.

## F. Gesamtkosten

Die Auflösung des Kapitels 2809 - Zentrales Personalüberhangmanagement - erfolgt haushaltsneutral im Wege der Haushaltswirtschaft 2013. Die Stellen mit Wegfallvermerk des Haushaltskapitels 2809 und die zugehörigen Personalmittel werden jeweils nach erfolgter Versetzung einer Personalüberhangkraft in den dezentralen Überhangkapiteln xx09 (Hauptverwaltungsbereich) bzw. 3390 (Bezirke) der jeweiligen aufnehmenden Dienststellen unter Mitgabe der zugehörigen Personalmittel eingerichtet bei gleichzeitigem Wegfall im Kapitel 2809. Die Stellen mit Wegfallvermerk und die zugehörigen Personalmittel für die zukünftig zentral in der Senatsverwaltung für Finanzen betreuten Personalüberhangkräfte werden nach erfolgter Versetzung in der Haushaltswirtschaft 2013 in einem neuen Kapitel 1519 eingerichtet bei gleichzeitigem Wegfall in Kapitel 2809. Die Ist-Kosten dieser Personalüberhangkräfte werden bis zur Unterbringung auf finanzierten Stellen bzw. bis zum Ausscheiden fortgeschrieben.

Durch die Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements mit Inkrafttreten dieses Gesetzes und der Abwicklungsbehörde Ehemaliges Personalüberhangmanagement (EZeP) mit Ablauf des 31. Dezember 2013 können Ausgaben des Haushaltskapitels 1522 ab dem Haushaltsjahr 2014 in noch nicht bezifferbarem Umfang eingespart werden.

## G. Flächenmäßige Auswirkungen

Während des Abwicklungszeitraums werden die Diensträume bzw. ein Teil der Diensträume des Zentralen Personalüberhangmanagements in der Franz-Jacob-Straße 4 B weiter benötigt. Spätestens zum 1. Januar 2014 entfällt der Raumbedarf für die Aufgaben der Abwicklungsbehörde Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement.

## H. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Das Land Brandenburg ist über den Gesetzentwurf informiert und die Abgabe einer Stellungnahme freigestellt worden. Es bestehen keine Auswirkungen auf das Personalüberhangmanagement des Landes Brandenburg.

## I. Zuständigkeit

Senatsverwaltung für Finanzen

Der Senat von Berlin  
SenFin II C 21/ II C 2 Ne  
Telefon 9020 – 3434/2253

An das  
Abgeordnetenhaus von Berlin  
über  
Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Beschlussfassung -

über ein Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolauflösungsgesetz – StPAuflG) und zur Anpassung davon betroffener Gesetze

-----

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)  
(Stellenpoolauflösungsgesetz – StPAuflG) und zur Anpassung davon betroffener  
Gesetze

Gliederung

**Artikel I** Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements  
(Stellenpool) (Stellenpoolauflösungsgesetz – StPAuflG)

**Artikel II** Änderung des Landesbeamtengesetzes

**Artikel III** Änderung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes

**Artikel IV** Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

**Artikel V** Änderung des Personalvertretungsgesetzes

**Artikel VI** Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

**Artikel VII** Änderung der Landeshaushaltsordnung

**Artikel VIII** Inkrafttreten, Außerkrafttreten

# **Artikel I**

## **Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolauflösungsgesetz – StPAuflG)**

### § 1

#### Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)

Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes ist das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) mit seinen bisherigen Aufgaben aufgelöst.

### § 2

#### Gründung des „Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement – EZeP“ und Aufgaben

(1) Gleichzeitig mit Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) wird das „Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement – EZeP“ als nachgeordnete Behörde der Senatsverwaltung für Finanzen gegründet.

(2) Beamtinnen und Beamte des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes Beamtinnen und Beamte des neu gegründeten Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP), ohne dass es einer Versetzung bedarf.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neu gegründeten Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP), ohne dass es einer Versetzung bedarf.

(4) Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) ist Dienstbehörde und Personalstelle ihrer Dienstkräfte. Der Abwicklungszeitraum dauert längstens bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013. Übergangseinsätze des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) bleiben bestehen.

(5) Die im Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) befindlichen Ausstattungen, Sachmittel, Verbindlichkeiten und Forderungen gehen mit Inkrafttreten dieses Gesetzes auf das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) über.

(6) Aufgabe des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) ist die Abwicklung des früheren Zentralen Personalmanagements (Stellenpool) und die Versetzung der ihr unterstellten Personalüberhangkräfte nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

### § 3

#### Versetzen der Personalüberhangkräfte

(1) Die Personalüberhangkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) werden in die Dienststellen des Landes Berlin versetzt, in denen sie am 31. Dezember 2011 eingesetzt waren (Einsatzdienststelle). Zu diesen Dienststellen gehören auch die Eigenbetriebe nach dem Gesetz über die Eigenbetriebe des Landes Berlin vom 13. Juli 1999 (GVBl. S. 374). Sollte die jeweilige Personalüberhangkraft zum Zeitpunkt der Versetzungsentscheidung in einer anderen Dienststelle des Landes Berlin eingesetzt sein, wird sie in diese Einsatzdienststelle versetzt.

(2) Personalüberhangkräfte, die am 31. Dezember 2011 ohne Bezüge beurlaubt oder freigestellt waren, werden in die Dienststellen versetzt, die die Dienstkräfte in das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) versetzt haben (Herkunftsdienststelle). Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Personalüberhangkräfte, die sich am 31. Dezember 2011 in der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden oder bis zum 31. Dezember 2013 in die Freizeitphase der Altersteilzeit eintreten, werden in die Senatsverwaltung für Finanzen versetzt. Personalüberhangkräfte, die sich am 31. Dezember 2011 in Gestellungen oder Zuweisungen befanden oder dauerhaft oder längerfristig erkrankt waren und zu diesem Zeitpunkt keine Einsatzdienststelle hatten, werden in die Senatsverwaltung für Finanzen versetzt. Sollte die jeweilige Personalüberhangkraft zum Zeitpunkt der Versetzungsentscheidung in einer Dienststelle des Landes Berlin eingesetzt sein, wird sie in diese Einsatzdienststelle versetzt. Dies gilt nicht für Personalüberhangkräfte nach Satz 1. Eine dauerhafte oder längerfristige Erkrankung im Sinne des Satzes 2 liegt vor, wenn die Personalüberhangkraft länger als 42 Kalendertage innerhalb eines Jahres erkrankt war. Die Senatsverwaltung für Finanzen tritt in die Rechte und Pflichten des jeweiligen Gestellungsvertrages ein.

(4) Die Versetzungen nach den Absätzen 1 bis 3 dienen einem dienstlichen Bedürfnis. Sie können auch ohne Zustimmung der zu versetzenden Personalüberhangkraft erfolgen. Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) entscheidet im begründeten Einzelfall über Ausnahmen von den Absätzen 1 bis 3, in denen die individuellen Interessen des Einzelnen überwiegen.

(5) Vor Erhebung einer verwaltungsgerichtlichen Klage, die eine Versetzung im Sinne der zuvor genannten Regelungen zum Gegenstand hat, findet keine Nachprüfung in einem Vorverfahren statt.

#### § 4

##### Verfahren während des Abwicklungszeitraums

Bis zum Vollzug der Versetzungen nach § 3 bleiben zur Sicherstellung des Beschäftigungsanspruchs die Beschäftigungseinsätze und Abordnungen von Personalüberhangkräften bestehen. Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) kann die ihm unterstellten Personalüberhangkräfte auch in neue Beschäftigungseinsätze abordnen. Gestellungen bleiben ebenfalls bestehen.

#### § 5

##### Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) und die Senatsverwaltung für Finanzen dürfen zur Erfüllung der nach diesem Gesetz festgelegten Aufgaben nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen personenbezogene Daten von Personalüberhangkräften verarbeiten, verwalten und speichern. Zulässig sind die Verarbeitung von Stammdaten zur Person, Angaben zum Arbeits- beziehungsweise Beschäftigungsverhältnis, zur Qualifikation, zu Funktionsbeeinträchtigungen der Personalüberhangkräfte, zu ihren beruflichen Neigungen und Interessen, soweit letztere von den Personalüberhangkräften geäußert wurden, sowie von Angaben, die mit dem Vermittlungsprozess zusammenhängen (Vermittlungsmerkmale). Die Weiterführung der automatisierten Datei zum Zwecke der Verwaltung und Versetzung der Personalüberhangkräfte ist zulässig. Ein automatisiertes Verfahren zum Abruf der personenbezogenen Daten durch andere Dienststellen des Landes Berlin oder externe Stellen ist unzulässig.

(2) Die mit den Aufgaben nach diesem Gesetz betrauten Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) haben die Funktion einer Personalwirtschaftsstelle.

(3) Zur Abwicklung der mit den Versetzungen verbundenen Verwaltungsvorgänge oder zur Prüfung eines neuen Beschäftigungseinsatzes übermittelt das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) oder die Senatsverwaltung für Finanzen den jeweiligen Dienststellen des Landes Berlin die erforderlichen personenbezogenen Daten der betreffenden Personalüberhangkraft. Nach der erfolgreichen Versetzung der Personalüberhangkraft und wenn die Daten nicht mehr benötigt werden, spätestens jedoch mit Ablauf von sechs Monaten nach Abschluss des jeweiligen Versetzungsverfahrens, werden die personenbezogenen Daten in der automatisierten Datei gelöscht.

(4) Die Senatsverwaltung für Finanzen kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der Verwaltung und Abwicklung von Verwaltungsvorgängen hinsichtlich ihrer Personalüberhangkräfte die erforderlichen personenbezogenen Daten der zur Senatsverwaltung für Finanzen versetzten Personalüberhangkräfte speichern, verarbeiten und zur Prüfung von Beschäftigungseinsätzen und Abordnungen an Dienststellen des Landes Berlin weitergeben. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Gleiches gilt bei Verhandlungen über Gestellungen. Die Einrichtung und Führung einer automatisierten Datei, die die personenbezogenen Daten und Vermittlungsmerkmale der Personalüberhangkräfte der Senatsverwaltung für Finanzen speichert, verarbeitet und verwaltet, ist zulässig.

(5) Die Regelungen über die Datenverarbeitung durch die Personalstelle für Zwecke der Personalverwaltung bleiben unberührt.

## § 6

### Beschäftigungsvertretungsrechtliche Regelungen

(1) Für die Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) wird ein Übergangspersonalrat gebildet. Dieser besteht aus den Mitgliedern des Hauptpersonalrates. Er hat die Rechte und Pflichten sowie die Rechtstellung des Personalrates dieser Dienststelle. Ersatzmitglieder des Übergangspersonalrates sind die Ersatzmitglieder des Hauptpersonalrates. Die Amtszeit des Übergangspersonalrates beginnt mit der Gründung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) und endet mit dessen Auflösung.

(2) Für die Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) ist die Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Finanzen für die Geschäfte und Interessen der weiblichen Beschäftigten des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) zuständig. Sie hat die Rechte und Pflichten sowie die Rechtstellung der Frauenvertreterin dieser Dienststelle. Ihre Stellvertreterin ist die Stellvertreterin der Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Finanzen. Die Wahrnehmung der Aufgaben beginnt mit der Gründung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) und endet mit dessen Auflösung. Die Amtszeit der gewählten Frauenvertreterin des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) dauert bis zur Gründung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement fort. Entsprechendes gilt für ihre Stellvertreterin.

(3) Für die Interessen der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zuständig, solange eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist. Sie hat die Rechte und Pflichten sowie die Rechtstellung der Schwerbehindertenvertretung dieser Dienststelle.

## § 7

### Verfahren am Ende des Abwicklungszeitraums

(1) Mit Ablauf des 31. Dezember 2013 ist das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) aufgelöst.

(2) Die Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP), die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 der Behörde angehören, sind mit Wirkung vom 1. Januar 2014 Dienstkräfte der Senatsverwaltung für Finanzen, einer Versetzung bedarf es nicht.

(3) Die im Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) befindlichen Ausstattungen, Sachmittel, Verbindlichkeiten und Forderungen gehen mit Wirkung vom 1. Januar 2014 auf die Senatsverwaltung für Finanzen über.

## Artikel II

### Änderung des Landesbeamtengesetzes

§ 110b des Landesbeamtengesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70), das zuletzt durch Art. III des Gesetzes vom 29. Juni 2011 (GVBl. S. 306) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

#### „§ 110b

#### Besondere Altersgrenze für Personalüberhangkräfte

Beamtinnen und Beamte der Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), die seit mindestens einem Jahr dem Personalüberhang zugeordnet sind, können, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn es im dienstlichen Interesse liegt. § 38 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.“

## Artikel III

### Änderung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes

In Nummer 4 der Anlage (Allgemeiner Zuständigkeitskatalog zu § 4 Abs. 1 Satz 1) zum Allgemeinen Zuständigkeitsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Juli 1996 (GVBl. 302, 472), das zuletzt durch Gesetz vom 13. Juli 2011 (GVBl. S. 344) geändert worden ist, wird Absatz 8 wie folgt gefasst:

„(8) Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement (EZeP) einschließlich der Versetzung der Personalüberhangkräfte sowie der Organisation des zeitlich begrenzten Einsatzes von Personalüberhangkräften; Dienstbehörde und Personalstelle für die dem Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) bis zur Versetzung zugeordneten Dienstkräfte.“

## Artikel IV

### Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

1. In der Landesbesoldungsordnung B der Anlage I des Landesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 1996 (GVBl. S. 160, 2005 S. 463), das zuletzt durch Artikel I § 2 des Gesetzes vom 29. Juni 2011 (GVBl. S. 306) geändert worden ist, wird in der Besoldungsgruppe 3 die Amtsbezeichnung „Direktor des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)“ durch die

Amtsbezeichnung „Direktor des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP)“ ersetzt.

2. In der Landesbesoldungsordnung B der Anlage I des Landesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 1996 (GVBl. S. 160, 2005 S. 463), das zuletzt durch Artikel IV Nr. 1 des Gesetzes vom ... (*Einfügen: Datum dieses Gesetzes und Fundstelle*) geändert worden ist, wird in der Besoldungsgruppe 3 die Amtsbezeichnung „Direktor des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP)“ gestrichen.“

## **Artikel V Änderung des Personalvertretungsgesetzes**

Das Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 354), das zuletzt durch Artikel V § 2 des Gesetzes vom 21. Juni 2011 (GVBl. S. 266, 284) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 99 c wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:  
„Sondervorschriften für das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) während des Abwicklungszeitraums “

- b) Absatz 1 wird aufgehoben.

- c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- aa) Die Absatzbezeichnung „(2)“ wird gestrichen.

- bb) Die Sätze 1 und 2 werden wie folgt gefasst:

„Bei der Versetzung von Personalüberhangkräften des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) zu anderen Dienststellen und bei Beschäftigungseinsätzen in anderen Dienststellen wirken der Übergangspersonalrat gemäß § 6 Abs. 1 Stellenpoolauflösungsgesetz vom ... (*Einfügen: Datum dieses Gesetzes und Fundstelle*) und der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle mit. Die Mitwirkungen sollen zeitgleich erfolgen.“

- d) Absatz 3 wird aufgehoben.

2. Die Nummer 10 der Anlage zum Personalvertretungsgesetz Berlin wird wie folgt gefasst:

„das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP)“.

## **Artikel VI**

### **Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes**

Das Landesgleichstellungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 06. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch Gesetz vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

Die Angabe zu § 17a wird wie folgt gefasst:

„§ 17a Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)“

2. § 17a wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:

„Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)“

b) Die Absätze 1 und 2 werden aufgehoben.

c) Der Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Die Absatzbezeichnung „(3)“ wird gestrichen.

bb) Der Wortlaut von Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Im Falle eines neuen Beschäftigungseinssatzes der Personalüberhangkraft nach § 4 des Stellenpoolauflösungsgesetz vom .... (*Einfügen: Datum dieses Gesetzes und Fundstelle*), der bis zu zwölf Monate dauert, hat die Beteiligung der Frauenvertreterin spätestens zum Zeitpunkt der Anordnung der Maßnahme zu erfolgen; die Maßnahme kann vorläufig angeordnet werden. Wird die Maßnahme innerhalb der Frist nach § 18 Abs. 1 Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.“

3. § 18 Abs. 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Bei der Versetzung einer Personalüberhangkraft vom Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) zu der gesetzlich bestimmten, aufnehmenden Dienststelle im Zusammenhang mit der Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) sowie den Beschäftigungseinsätzen wird die Maßnahme bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlages, längstens jedoch vierzehn Tage nach Eingang der Beanstandung nach Absatz 2 bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats ausgesetzt.“

## **Artikel VII**

### **Landeshaushaltsordnung**

§ 50a der Landeshaushaltsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Januar 2009 (GVBl. S. 31), die zuletzt durch Artikel I des Gesetzes vom 18. September 2011 (GVBl. S. 492) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 50 a  
Einrichtung von Stellen für Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements – EZeP“

Für Dienstkräfte, die nach § 3 des Stellenpoolauflösungsgesetzes vom .... (*Einfügen: Datum dieses Gesetzes und Fundstelle*) vom Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement – EZeP in die Dienstbehörden des Landes Berlin versetzt werden, werden in den dezentralen Überhangkapiteln entsprechende Stellen mit Wegfallvermerk unter Wegfall der entsprechenden Stelle beim Kapitel 2809 eingerichtet.“

**Artikel VIII  
Inkrafttreten und Außerkrafttreten**

- (1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am Tag nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Gleichzeitig tritt das Gesetz zur Errichtung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolgesetz- StPG) vom 09. Dezember 2003 (GVBl. 2003, S. 589, 504) außer Kraft.
- (2) Abweichend von Absatz 1 tritt Artikel IV Nummer 2 am 1. Januar 2014 in Kraft.
- (3) Artikel III, Artikel VI Nummer 2 und 3 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft.“

A. Begründung:

**a) Allgemeines**

Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wurde im Jahr 2004 als nachgeordnete Behörde der Senatsverwaltung für Finanzen gegründet, um den Personalabbau des Landes Berlins zu fördern. Dazu war es erforderlich, die dem Personalüberhang zugeordneten Dienstkräfte aus ihren bisherigen Arbeitsgebieten herauszulösen und in die Behörde Zentrales Personalüberhangmanagement zu versetzen. Ziel war es, durch die Gründung einer Behörde eine größtmögliche Transparenz über den landesweit vorhandenen Personalüberhang herzustellen und Vermittlungsmöglichkeiten aus einer Hand anzubieten. Dieses Ziel konnte man nur erreichen, in dem man die Personalverantwortung für die Dienstkräfte des Personalüberhangs in einer Dienststelle zusammen führte. Neben der Herstellung von Transparenz und Erfolgskontrolle über den landesweiten Abbau von Personalüberhang bestand die Aufgabe des Stellenpools darin, neue finanzierte Einsatzgebiete für Personalüberhangkräfte im unmittelbaren Landesdienst als auch bei Dienststellen außerhalb des Landesdienstes zu finden und die Dienstkräfte dorthin zu versetzen. Ein weiteres Tätigkeitsfeld des Stellenpools war die Ermittlung und Besetzung von zusätzlichen stadtpolitisch wichtigen Einsatzgebieten mit Dienstkräften des Personalüberhangs zur vorübergehenden Unterstützung der Dienststellen im Wege sogenannter Übergangseinsätze. Zur Verbesserung der Vermittlungschancen wurden die Dienstkräfte des Personalüberhangs durch das Zentrale Personalüberhangmanagement intensiv qualifiziert.

Bis Ende des Jahres 2011 wurden seit seinem Bestehen insgesamt 9.967 Dienstkräfte in das Zentrale Personalüberhangmanagement versetzt. Davon haben bis Ende des Jahres 2011 insgesamt 7.747 Dienstkräfte das Zentrale Personalüberhangmanagement wieder verlassen. Weitere 596 Dienstkräfte befinden sich in der laufenden Freistellungsphase der Altersteilzeit. Insgesamt 4.992 ehemalige Personalüberhangkräfte hatte das Zentrale Personalüberhangmanagement bis zum Jahresende 2011 auf freie Stellen innerhalb und außerhalb der Berliner Verwaltung versetzt. 1.882 Dienstkräfte sind durch Eintritt in den Ruhestand ausgeschieden. 535 Dienstkräfte des Zentralen Personalüberhangmanagements haben die Prämienregelung nach der „Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkostenerstattungen (VV Prämie)“ in Anspruch genommen.

Vor dem Hintergrund der ansteigenden Altersabgänge in der Berliner Verwaltung ist die Zahl der Zuordnungen zum Personalüberhang und der Versetzungen von Dienstkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement seit dem Jahr 2009 stark rückläufig. Der Personalüberhangbestand des Zentralen Personalüberhangmanagements ist dementsprechend zurückgegangen. Die vielfältigen personellen Bedarfe der Dienststellen der Berliner Verwaltung können zunehmend nicht mehr im ausreichenden Maße durch Nachbesetzungen aus dem Personalüberhangbestand sichergestellt werden.

Daher sieht der Gesetzentwurf vor, das Zentrale Personalüberhangmanagement mit seinen bisherigen Aufgaben mit Inkrafttreten des Gesetzes aufzulösen. Da es jedoch zur Durchführung der Versetzungsverfahren der Dienstkräfte des Personalüberhangs eines Abwicklungszeitraums von voraussichtlich rund einem Jahr bedarf, ist es erforderlich das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) als Abwicklungsbehörde zu gründen. Für den Zeitraum der Abwicklung ist das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) Dienstbehörde und Personalstelle für diejenigen Dienstkräfte, die ihm unterstellt sind.

Für die Versetzung des Personalüberhangbestandes des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) bedarf es einer Differenzierung danach, ob eine Einsatzdienststelle vorhanden ist oder nicht. Grundsätzlich ist vorgesehen, dass die Personalüberhangkräfte in die Dienststellen des Landes Berlin zu versetzen sind, in die sie am 31. Dezember 2011 eingesetzt waren. Dieses Vorgehen sichert den Fortbestand geordneter Verwaltungsabläufe vor Ort in den Dienststellen und stellt für die Personalüberhangkräfte die schonendste Maßnahme dar. Personalüberhangkräfte, die am 31. Dezember 2011 ohne Bezüge beurlaubt oder vom Dienst freigestellt waren, sollen in die Dienststelle versetzt werden, die sie in das Zentrale Personalüberhangmanagement versetzt hatte („Herkunftsdienststelle“). Diese Dienstkräfte haben derzeit keine Einsatzdienststelle, sind jedoch grundsätzlich nach ihrer Rückkehr vermittelbar. In der Freizeitphase der Altersteilzeit befindliche, in Gestellungen befindliche oder dauerhaft erkrankte Dienstkräfte des Personalüberhangs sollen in die Senatsverwaltung für Finanzen versetzt werden. Dieser Personenkreis ist nicht oder nur eingeschränkt vermittelbar. Die Senatsverwaltung für Finanzen wird jeweils nach der Versetzung der an freie Träger oder andere Einrichtungen außerhalb des Landesdienstes gestellten Dienstkraft in die Gestellungsverträge eintreten und die Dienstkräfte von zentraler Stelle aus weiter betreuen.

Da es sich bei der Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) um eine landesweite Angelegenheit handelt, sollen die Geschäfte der Personalvertretung bis zum Ende des Abwicklungszeitraums vom Hauptper-

sonalrat als Übergangspersonalrat wahrgenommen werden. Gleiches gilt für die Geschäfte der Hauptschwerbehindertenvertretung nach dem Sozialgesetzbuch (SGB), Neuntes Buch (IX).

In den Artikeln II bis VII sind Folgeänderungen anderer Landesgesetze enthalten.

## **b) Einzelbegründungen**

### **Zu Artikel 1 (Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool), (Stellenpoolauflösungsgesetz – StPAuflG)**

Artikel 1 enthält die gesetzlichen Regelungen zur Auflösung und Abwicklung der Behörde Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und zur Aufgabewahrnehmung durch das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP). Der vorgesehene Abwicklungszeitraum soll am 31. Dezember 2013 enden. In diesem Abwicklungszeitraum sind die Versetzungen der Personalüberhangkräfte abzuschließen.

### **Zu Art. I § 1 (Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)**

#### Zu § 1:

Die Behörde Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wird mit Inkrafttreten dieses Gesetzes aufgelöst.

### **Zu Art. I § 2 (Gründung des „Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements – EZeP“ und Aufgaben)**

#### Zu § 2 Abs. 1:

Damit sind Zuversetzungen zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) nicht mehr möglich. Das Stellenpoolgesetz wird abgelöst (siehe Artikel VIII) und zeitgleich tritt das neue Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) in Kraft. Für die Abwicklung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) ist eine Dienstbehörde erforderlich. Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) wird als Abwicklungsbehörde mit neuen Aufgaben gegründet, um Abschlussarbeiten zu erledigen und rechtliche Verpflichtungen zu erfüllen. Es ist eine nachgeordnete Behörde der Senatsverwaltung für Finanzen. Eine Identitätswahrung mit dem früheren Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) besteht nicht, da sich die Zwecksetzung und auch die Aufgaben (Personalabbau und Vermittlung einerseits und Abwicklung andererseits) gravierend unterscheiden. Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) setzt sich nicht in dem Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) fort, sodass keine funktionelle Kontinuität vorliegt.

#### Zu § 2 Abs. 2:

Absatz 2 regelt den Übergang aller Beamtinnen und Beamten, deren Dienststelle das frühere Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) war, auf die neu gegründete Abwicklungsbehörde Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement (EZeP).

### Zu § 2 Abs. 3:

Absatz 3 regelt den Übergang der Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Dienststelle das frühere Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) war, auf das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP).

### Zu § 2 Abs. 4:

Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) ist Personalstelle für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Dienstbehörde für die Beamtinnen und Beamten. Damit ist sie für alle ihr angehörenden Dienstkräfte für die Dauer ihrer jeweiligen Behördenzuständigkeit grundsätzlich für die arbeits- und beamtenrechtlichen Entscheidungen unmittelbar zuständig.

Um eine ordnungsgemäße Abwicklung der Behörde Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool) zu gewährleisten, ist ein Abwicklungszeitraum bis zum Ende des Jahres 2013 erforderlich. Das ergibt sich insbesondere daraus, dass mit den einzelfallbezogenen Versetzungen aufgrund dieses Gesetzes erst nach Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen werden kann.

Die Übergangseinsätze, die vor der Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) begonnen wurden, bleiben zunächst bestehen, um den Beschäftigungsanspruch der Personalüberhangkräfte zu gewährleisten.

### Zu § 2 Abs. 5:

Dieser Absatz enthält Regelungen zum Verbleib der Sachmittel und Ausstattungen des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool). Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) ist für die Verwaltung der Ausstattungen, Sachmittel, Verbindlichkeiten und Forderungen des Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zuständig.

### Zu § 2 Abs. 6:

Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) hat insbesondere die Aufgabe, die Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) zu vollziehen. Dazu gehören die weitere Verwaltung und Betreuung der Personalüberhangkräfte bis zu ihrer Versetzung, die Versetzungen der Dienstkräfte in die gesetzlich vorgesehene Dienststelle, sowie die organisatorischen Maßnahmen bei der Auflösung der Dienststelle bis zur Übertragung der Ausstattung und Sachmittel auf die Senatsverwaltung für Finanzen.

### Zu Art. I § 3 (Versetzen der Personalüberhangkräfte)

§ 3 regelt die Versetzungen der Personalüberhangkräfte in die vorgesehenen Dienststellen im Rahmen der Abwicklung der Dienstbehörde Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool). Aus verfassungsrechtlichen Gründen bedarf es hierzu einzelfallbezogener Versetzungsakte. Um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden und den Beteiligten schon im Vorfeld die Zuordnung der Personalüberhangkräfte zu

den aufnehmenden Dienststellen erkennbar zu machen, ist die Festlegung eines Stichtages erforderlich, der aus personal- und haushaltswirtschaftlichen Gründen rückwirkend auf den 31. Dezember 2011 festgelegt wird.

#### Zu § 3 Absatz 1:

Nach Absatz 1 sind grundsätzlich alle Personalüberhangkräfte in die Dienststelle zu versetzen, in denen sie am 31. Dezember 2011 eingesetzt waren (Einsatzdienststelle). Dabei ist nach den Festlegungen in der aktuellen Geschäftsverteilung des Senats auf das jeweilige Politikfeld abzustellen. Hierzu gehören auch die Dienstkräfte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit. In den Fällen, in denen sich die Einsatzdienststelle nach dem 31.12.2011 geändert hat, ist nach Satz 3 die Personalüberhangkraft in die Einsatzdienststelle zu versetzen, zu der sie im Zeitpunkt der Versetzungsentcheidung abgeordnet ist. Andere Einsatzdienststellen können jedoch im Rahmen der Ausnahmeregelung nach Absatz 4 als aufnehmende Dienststelle vom Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) bestimmt werden, wenn im begründeten Einzelfall die Interessenabwägung zugunsten der Personalüberhangkraft ausfällt. Einvernehmliche Wechsel der Einsatzdienststelle sind bei Zustimmung der beteiligten Dienststellen möglich. Personalüberhangkräfte, die unmittelbar in der Behörde Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement (EZeP) Dienst leisten beziehungsweise arbeiten, fallen ebenfalls nicht unter Absatz 1, da sie vom Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) in keiner anderen Dienststelle des Landes Berlin eingesetzt sind. Zu den Einsatzdienststellen gehören auch die Eigenbetriebe nach dem Gesetz über die Eigenbetriebe des Landes Berlin, worunter insbesondere die Kita-Eigenbetriebe fallen. Die Stellen der Beamtinnen und Beamten für diesen Personenkreis werden im Kopfkapitel der Trägerverwaltung geführt, die auch zuständige Dienstbehörde ist.

#### Zu § 3 Absatz 2:

Personalüberhangkräfte, die am Stichtag 31. Dezember 2011 in keiner Einsatzdienststelle eingesetzt waren, da sie ohne Bezüge beurlaubt oder vom Dienst freigestellt waren, sind in die Dienststellen zu versetzen, die sie in das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) versetzt haben (Herkunftsdienststelle). Sollte die Herkunftsdienststelle aufgrund ihrer Auflösung oder aufgrund einer Senatsumbildung nicht mehr existieren, ist nach den Festlegungen in der aktuellen Geschäftsverteilung des Senats auf das jeweilige Politikfeld abzustellen. Ausnahmen hiervon sind nach Absatz 4 möglich. Diese umfassen zum Beispiel die Rückkehrer und Rückkehrerinnen aus einer Beurlaubung ohne Bezüge oder einer Freistellung, die in einer anderen Dienststelle des Landes Berlin, als die nach Absatz 2 vorgesehene, eingesetzt werden können.

#### Zu § 3 Absatz 3:

Abs. 3 erfasst als Auffangregelung besondere Fälle, in denen aus übergeordneten Gründen eine zentrale Betreuung und Verwaltung bei der Senatsverwaltung für Finanzen personalwirtschaftlich sowie personalrechtlich förderlich ist und durch die damit erfolgende Entlastung der Dienststellen zu landesweiten Effizienzgewinnen beiträgt.

Für die Dienstkräfte, die sich am 31. Dezember 2011 in der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden oder bis zum 31. Dezember 2013 in die Freizeitphase eintreten und daher nicht mehr in der aktiven Beschäftigungsphase sind, gilt nicht der Grund-

satz der Versetzung in die Einsatzdienststelle. Diese Dienstkräfte sollen bis zum Eintritt in den Ruhestand bzw. in die Rente zentral von der Senatsverwaltung für Finanzen personalrechtlich verwaltet und betreut werden. Die erste Alternative umfasst auch die bereits vor dem 31. Dezember 2011 in die Freizeitphase eingetretenen Personalüberhangkräfte.

Dienstkräfte, die sich am 31. Dezember 2011 in Gestellungen oder Zuweisungen befanden und zu diesem Zeitpunkt keine Einsatzdienststelle hatten, sollen aufgrund der vertraglichen Gleichbehandlung und Vorgehensvereinheitlichung zentral bei der Senatsverwaltung für Finanzen betreut werden.

Dauerhaft erkrankte Personalüberhangkräften sollen bis zum Zeitpunkt der dauerhaften Reintegration in den Arbeitsprozess zentral durch die Senatsverwaltung für Finanzen im Rahmen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements weiter betreut werden. Als dauerhaft erkrankt gelten alle Personalüberhangkräfte, die in Anlehnung an die Vorschrift des § 84 Absatz 2 SGB IX mindestens 42 Kalendertage innerhalb eines Jahres arbeits- (bzw. dienst)unfähig erkrankt waren.

Im Zeitpunkt der Versetzungsentscheidung wird vom Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) geprüft, ob die Dienstkraft weiterhin die Kriterien nach Satz 2 erfüllt oder ob diese inzwischen in einer Einsatzdienststelle des Landes Berlin eingesetzt ist; in diesem Falle wird die Dienstkraft aus Gründen der Gleichbehandlung mit den Personalüberhangkräften nach Abs. 1 in die Einsatzdienststelle versetzt. Dies gilt nicht für Personalüberhangkräfte, die sich in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden.

#### Zu § 3 Absatz 4:

Das dienstliche Bedürfnis an den Versetzungen liegt insbesondere in der beabsichtigten Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) und der damit verbundenen Notwendigkeit, die Dienstkräfte sinnvoll und angemessen in Beschäftigung zu halten. Es soll eine zweckmäßige Personalplanung betrieben werden.

Nach den beamtenrechtlichen Vorschriften können Beamtinnen und Beamte aus dienstlichen Gründen auch ohne ihre Zustimmung in ein Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt der bisherigen Laufbahn oder einer anderen Laufbahn versetzt werden. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ergibt sich die Entbehrlichkeit der Zustimmung der Beschäftigten aus dem Direktionsrecht des Dienstherrn im Zusammenhang mit dem individuellen Arbeitsvertrag.

Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) kann im begründeten Einzelfall Ausnahmen von den Absätzen 1 bis 3 zulassen, wenn die Interessen der einzelnen Dienstkraft überwiegen, um eine abweichende Zuordnung einer Personalüberhangkraft vornehmen zu können. Das betrifft insbesondere Dienstkräfte, die aus einer Beurlaubung, Freistellung, Gestellung oder dauerhaften Erkrankung im Sinne des Absatzes 3 während des Abwicklungszeitraums zurückkehren. Für diese Fälle ist es zweckmäßig, diese Dienstkräfte flexibel in eine neue Einsatzdienststelle versetzen zu können. Eine nach Satz 3 vorzunehmende Interessenabwägung muss jedoch eindeutig zugunsten der zu versetzenden Dienstkraft ausfallen. Einzelfallbezogene Einlassungen der Dienststellen sind grundsätzlich unbeachtlich.

### Zu § 3 Absatz 5:

Die zügige und beschleunigte Abwicklung der Behörde Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement (EZeP) liegt im öffentlichen Interesse. Aufgrund der Eilbedürftigkeit und der erforderlichen Beschleunigung der Versetzungsverfahren wird das verwaltungsbehördliche Vorverfahren ausgeschlossen. Diese Möglichkeit, das Vorverfahren auszuschließen, ist in § 54 Absatz 2 Satz 3 des Beamtenstatusgesetzes vorgesehen. Von dieser Möglichkeit wird Gebrauch gemacht. Aufgrund der vorzunehmenden Interessenabwägung bei der Versetzungsentscheidung im Rahmen von Artikel I § 3 Absatz 4 Satz 3 dieses Gesetzes ist ein zusätzliches Widerspruchsverfahren entbehrlich. Der verwaltungsgerichtliche Rechtsschutz bleibt unberührt. Die aufschiebende Wirkung von Anfechtungsklagen gegen die Versetzungsverfügungen ist gemäß § 54 Absatz 4 des Beamtenstatusgesetzes und § 93 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes Berlin ausgeschlossen.

Bereits begonnene Personalentwicklungsmaßnahmen, wie zum Beispiel Umschulungen und Qualifizierungsmaßnahmen, die vor der Versetzung begonnen wurden, sind von den aufnehmenden Dienststellen zu Ende zu führen. Die neue Dienststelle ist nach der Versetzung für alle mit der Personalübergangskraft verbundenen Angelegenheiten als Personalstelle zuständig.

### **Zu Art. I § 4 (Verfahren während des Abwicklungszeitraums)**

Satz 1 hält fest, dass Beschäftigungseinsätze und Abordnungen auch im Abwicklungszeitraum bestehen bleiben. Diese Beschäftigungseinsätze dienen der Wahrung des gesetzlichen Beschäftigungsanspruches. Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) kann Personalüberhangkräfte auch in neue Beschäftigungseinsätze abordnen, diese Abordnungen sollen bis zur wirksamen Versetzung der Personalüberhangkraft in die neue Dienststelle bestehen bleiben. Bestehende Gestellungsverträge bleiben als schonendste Maßnahme bestehen. Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) beziehungsweise die Senatsverwaltung für Finanzen ab dem 1. Januar 2014 treten in die Rechte und Pflichten des Gestellungsvertrages ein und sind für die Weiterbetreuung der Personalüberhangkräfte sowie der Verträge zuständig.

### **Zu Art. I § 5 (Verarbeitung personenbezogener Daten)**

§ 5 soll sicherstellen, dass die aufnehmenden Dienststellen in der Lage sind, die hinzuversetzten Personalüberhangkräfte weiter einzusetzen. Die Vorschrift schließt an § 4 des Gesetzes zur Einrichtung eines Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) an und passt die erforderlichen Datenschutzbestimmungen an die Bedürfnisse des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) an.

### Zu § 5 Absatz 1:

Satz 1 legt fest, dass das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) und ab dem 1. Januar 2014 die Senatsverwaltung für Finanzen zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz die personenbezogenen Daten der Personalüberhangkräfte verarbeiten, speichern und verwalten darf. Diese Bestimmung ist aufgrund der Aufhebung des Stellenpoolgesetzes nach Artikel VIII dieses Gesetzes und der damit verbundenen Aufhebung des § 4 des Stellenpoolgesetzes erforderlich. Satz 3 bestimmt, dass die automatisierte Datei, die beim früheren Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) bestand, zum Zwecke der Verwaltung und

Versetzung der Personalüberhangkräfte weitergeführt werden darf. Bei der automatisierten Datei handelt es sich um die Vermittlungsdatenbank des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool). Nach Satz 4 bleibt weiterhin ein automatisiertes Verfahren unzulässig, bei dem andere Dienststellen des Landes Berlin oder externe Stellen personenbezogene Daten der Personalüberhangkräfte abrufen können.

#### Zu § 5 Absatz 2:

Absatz 2 bestimmt, dass die zuständigen Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) zur Erledigung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz weiterhin die Funktion einer Personalwirtschaftsstelle inne haben.

#### Zu § 5 Absatz 3:

Nach Satz 1 sind die erforderlichen personenbezogenen Daten der Personalüberhangkräfte zum Zwecke der Versetzung und der anderen mit der Abwicklung verbundenen Vorgänge, der betroffenen Dienstkräfte den neuen jeweils zuständigen Dienststellen weiterzugeben.

Nach Satz 2 sind diese Daten in der automatisierten Datei beim früheren Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und bei dem Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) spätestens mit Ablauf von sechs Monaten nach Abschluss des jeweiligen Versetzungsverfahrens zu löschen, wenn die Personalüberhangkraft wirksam versetzt wurde oder die Daten nicht mehr benötigt werden.

#### Zu § 5 Absatz 4:

Bei der Senatsverwaltung für Finanzen soll eine Einheit zur Nachbetreuung der Personalüberhangkräfte, die nach diesem Gesetz zur Senatsverwaltung für Finanzen versetzt werden, eingerichtet werden. Diese Einheit ist befugt, die erforderlichen personenbezogenen Daten dieser Personalüberhangkräfte zu speichern, zu verarbeiten, zu verwalten und bei Bedarf an geeignete Dienststellen des Landes Berlin zur Prüfung von Beschäftigungseinsätzen, Abordnungen und Versetzungen weiterzugeben. Gleiches gilt für Gestellungen und Verhandlungen über Gestellungsverträge. Ebenfalls zulässig ist die Führung einer automatisierten Datei mit den personenbezogenen Daten und Vermittlungsmerkmalen der Personalüberhangkräfte der Senatsverwaltung für Finanzen zur Weiterbetreuung der Personalüberhangkräfte.

#### Zu § 5 Absatz 5:

Absatz 5 hält klarstellend fest, dass die Regelungen über die Datenverarbeitung zum Zwecke der Personalverwaltung unberührt bleiben.

### **Zu Art. I § 6 (Beschäftigungsvertretungsrechtliche Regelungen)**

§ 6 enthält Übergangsregelungen zum Personalrat, der Frauenvertreterin und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie zu dem Zeitraum nach der Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) bis zur Auflösung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP). Die Amtszeit des Personalrates des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) endet mit Inkrafttreten dieses Gesetzes. Ebenfalls endet die

Amtszeit der Frauenvertreterin und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) mit Inkrafttreten dieses Gesetzes. Aus diesem Grund ist es erforderlich, Übergangsregelungen zu schaffen.

#### Zu § 6 Absatz 1:

Mit der Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) und seinen bisherigen Aufgaben aufgrund des Stellenpoolgesetzes endet die Amtszeit des Personalrates des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) und der anderen Beschäftigtenvertretungen Frauenvertreterin und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool).

Um eine personalratslose Zeit nach der Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) zu vermeiden, wird ein Übergangspersonalrat bestimmt. Bei den Abwicklungsaufgaben der Behörde Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement (EZeP) handelt es sich wie auch in der Gründungsphase des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) um landesweite Angelegenheiten. Der Auflösungsprozess greift in die Personalangelegenheiten der aufnehmenden Dienststellen landesweit ein und stellt den Übergang in ein zukünftig dezentrales Überhangmanagement dar. Deshalb wird der Hauptpersonalrat als Übergangspersonalrat bestimmt. Schon während der Gründungsphase des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) wurden die Geschäfte der Personalvertretung durch den Hauptpersonalrat wahrgenommen.

#### Zu § 6 Absatz 2:

In Absatz 2 findet sich die entsprechende Vorschrift für die Frauenvertreterin des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP), die analog zur Gründungsphase des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) von der Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Finanzen wahrgenommen werden soll.

Satz 5 trifft eine Übergangsregelung zur Fortdauer der Amtszeit der gewählten Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin des Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) bis zur Gründung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP). Die Amtszeit der Frauenvertreterin des Stellenpools endet nach § 17a Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz i.V.m. § 99c Abs. 1 Personalvertretungsgesetz spätestens am 15.12.2012 (regelmäßiger Wahlzeitraum). Entsprechendes gilt für ihre Stellvertreterin. Die Amtszeit der Frauenvertreterin für das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) beginnt nach Satz 4 mit Gründung des EZeP. Da der genaue Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nicht absehbar ist, soll durch diese Übergangsregelung eine gegebenenfalls entstehende Lücke in der Vertretung der weiblichen Dienstkräfte durch eine Frauenvertreterin vermieden werden.

#### Zu § 6 Absatz 3:

Abs. 3 bestimmt, dass die Hauptschwerbehindertenvertretung die Interessen der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) vertritt, solange eine Schwer-

behindertenvertretung nicht gewählt ist. Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt insoweit die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung ein. Diese Dienstkräfte sind damit bereits ab dem Zeitpunkt der Neugründung des EZeP in den gesetzlichen Schutz des Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) einbezogen. Die Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Dienstkräfte durch die Hauptschwerbehindertenvertretung ist eine sachgerechte Lösung. Denn hierdurch wird eine vertretungslose Situation für diese Dienstkräfte vermieden und auf Grund des kurzen Abwicklungszeitraums des Stellenpools, der damit verbundenen sukzessiven Abnahme der Dienstkräfte des EZeP, kann eine Wahl und sinnvolle Arbeitsaufnahme der Schwerbehindertenvertretung erschwert sein. Die nach § 94 SGB IX garantierte rechtliche Möglichkeit für die Dienstkräfte auch für den kurzen Abwicklungszeitraum eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, bleibt davon unberührt.

### **Zu Art. I § 7 (Verfahren am Ende des Abwicklungszeitraums)**

§ 7 enthält Regelungen zum Ende des Abwicklungszeitraums, zur Auflösung der Behörde Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement (EZeP) sowie zum Verbleib der Sachmittel und Ausstattungen des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool).

Gemäß Absatz 1 wird das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) mit Ablauf des 31. Dezembers 2013 aufgelöst; zu diesem Zeitpunkt endet auch der Abwicklungszeitraum (vgl. Art. I § 2 Absatz 4 Satz 3 dieses Gesetzes).

Absatz 3 bestimmt die Senatsverwaltung für Finanzen als die für die Verwaltung der Ausstattungen, Sachmittel, Verbindlichkeiten und Forderungen des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) ab dem 01. Januar 2014 zuständige Stelle. Die Senatsverwaltung für Finanzen tritt hinsichtlich etwaiger nicht erfolgter Versetzungen in die Verfahren anstelle des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) ein. Sie ist ebenfalls für die Versetzungen der Stammdienstkräfte des früheren Stellenpools zuständig, die mit der Abwicklung und Versetzung der Personalüberhangkräfte in der Verwaltung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) bzw. des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) beschäftigt waren. Deren Versetzungen richten sich nach den allgemeinen Vorschriften.

### **Zu Artikel II (Änderung des Landesbeamtengesetzes)**

Aufgrund der Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) mit Inkrafttreten des Gesetzes ist die Vorschrift des § 110b des Landesbeamtengesetzes anzupassen. Zukünftig können die Dienststellen auf Antrag die Zustimmung zu einem Ruhestandseintritt von Personalüberhangkräften mit Vollendung des 60. Lebensjahres in eigener Verantwortung erteilen. Ein dienstliches Interesse kann regelmäßig unterstellt werden, wenn sich die Dienstkraft bereits seit einem Jahr im Personalüberhang befindet und nicht auf eine freie Stelle vermittelt werden konnte.

### **Zu Artikel III (Änderung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes)**

Da das frühere Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) mit Inkrafttreten dieses Gesetzes aufgelöst wird, sind gemäß Artikel 67 Absatz 3 der Verfassung

von Berlin die Zuständigkeiten durch Gesetz, hier durch Änderung der Anlage des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes, zu ändern. Absatz 8 der Nummer 4 der Anlage ist aufzuheben. Gemäß Artikel VIII Absatz 2 dieses Gesetzes tritt der Absatz 8 der Nummer 4 der Anlage mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft. Das hat seinen Grund darin, dass auch das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) gemäß Artikel I § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes nur bis zu diesem Zeitpunkt besteht. Da das frühere Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) mit Inkrafttreten dieses Gesetzes aufgelöst ist, ist es erforderlich, das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) als Dienstbehörde für die noch im früheren Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) befindlichen Dienstkräfte festzulegen.

#### **Zu Artikel IV (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)**

##### Zu Art. IV Nr. 1:

Durch die Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) und des damit verbundenen Wegfalls des Amtes des Direktors, ist es erforderlich, diese Amtsbezeichnung im Landesbesoldungsgesetz Berlin in die Amtsbezeichnung „Direktor des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP)“ zu ändern.

##### Zu Art. IV Nr. 2:

Mit Auflösung der Behörde des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) mit Ablauf des 31. Dezember 2013 ist das Amt des Direktors des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) zum Zeitpunkt der Auflösung der Behörde zu streichen.

#### **Zu Artikel V (Änderung des Personalvertretungsgesetzes)**

Aufgrund der Aufgabenstellung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) und der dadurch gebotenen Beschleunigung der Versetzungsvorgänge der Personalüberhangkräfte ist eine Änderung des Personalvertretungsgesetzes Berlin erforderlich.

##### Zu Art. V Nr. 1:

Die Überschrift des § 99 c des Personalvertretungsgesetzes ist aufgrund der Aufgabenstellung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) zu ändern.

Absatz 1 des § 99c des Personalvertretungsgesetzes ist aufzuheben, da es diese Regelung auf Grund der Übergangsregelung zum Übergangspersonalrat des EZeP in Artikel I § 6 dieses Gesetzes nicht mehr bedarf.

Absatz 2 des § 99 c des Personalvertretungsgesetzes ist zu ändern. Es wird ein Mitwirkungsrecht des Übergangspersonalrates (Hauptpersonalrat) des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) und des Personalrates der aufnehmenden Dienststelle bei Versetzungen zu den aufnehmenden Dienststellen und bei Beschäftigungseinsätzen geschaffen. Wegen der Eilbedürftigkeit der Abwicklung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) aufgrund des zeitlichen Rahmens und der dadurch notwendigen Beschleunigung der Versetzun-

gen wird abweichend von § 86 Absatz 3 Nummer 1 des Personalvertretungsgesetzes ein Mitwirkungsrecht der beteiligten Personalvertretungen geschaffen. Das Interesse des Gesetzgebers an dem zügigen Abbau des noch bestehenden Personalüberhangs, das mit der Funktionsfähigkeit der Verwaltung sowie dem haushaltsrechtlichen Grundsatz der Sparsamkeit der Verwaltung in unmittelbarem Zusammenhang steht, lässt den Beteiligungsstandard der Mitwirkung zu. Der Kernbereich einer effektiven Interessenvertretung ist dadurch abgesichert.

Absatz 3 des § 99 c des Personalvertretungsgesetzes ist ebenfalls aufzuheben, da es aufgrund der Änderung des Absatzes 2 des § 99 c des Personalvertretungsgesetzes dieser Regelung nicht mehr bedarf. Es ist politisches und gesetzgeberisches Ziel, die Personalüberhangkräfte in ihren Einsatzdienststellen zu belassen, bis sie wirksam versetzt werden.

Nummer 1 des Artikel V tritt gemäß Artikel VIII Absatz 2 mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft, da zu diesem Zeitpunkt das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) aufgelöst wird.

#### Zu Art. V Nr. 2:

Gemäß Nummer 10 der Anlage zum Personalvertretungsgesetz gehörte das frühere Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) zu den Dienststellen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes. Mit der Gründung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) ist Nummer 10 neu zu fassen. Gemäß Artikel VIII Absatz 2 tritt die neugefasste Nummer 10 der Anlage zum Personalvertretungsgesetz mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft.

#### **Zu Artikel VI (Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes)**

Parallel zu den Änderungen des Personalvertretungsgesetzes und der gebotenen Beschleunigung der Versetzungsvorgänge der Personalüberhangkräfte ist eine Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes erforderlich.

#### Zu Art. VI Nr. 1:

Das Inhaltsverzeichnis ist an die Überschriften der Paragraphen anzupassen.

#### Zu Art. VI Nr. 2:

Nummer 2 bezieht sich auf § 17a des Landesgleichstellungsgesetzes.

Die Überschrift des § 17a ist zu ändern, da sich die Aufgabenstellung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) von der des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) unterscheidet.

Absatz 1 ist aufzuheben, weil Versetzungen von Personalüberhangkräften zum Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) nicht stattfinden.

Absatz 2 ist aufzuheben, weil die Wahl einer Frauenvertreterin nach der Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) aufgrund der Zuständigkeit der Frauenvertreterin für Finanzen nach Artikel I § 6 Absatz 2 dieses Gesetzes nicht mehr erforderlich ist.

Absatz 3 ist neu zu fassen, weil gemäß Artikel I § 4 dieses Gesetzes gegebenenfalls auch während des Abwicklungszeitraums neue Beschäftigungseinsätze möglich sind. Dauert der Beschäftigungseinsatz bis zu zwölf Monate, ist die Frauenvertreterin spätestens zum Zeitpunkt der Anordnung der Maßnahme zu beteiligen; die Maßnahme kann vorläufig angeordnet werden. Wird die Maßnahme innerhalb der Frist nach § 18 Abs. 1 Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.

#### Zu Art. VI Nr. 3:

Nummer 3 bezieht sich auf § 18 des Landesgleichstellungsgesetzes.

Die Neuregelung in Absatz 3 Satz 3 ist erforderlich, da auf Grund der Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements und der Abwicklung durch das EZeP geänderte Aufgabenstellungen vorliegen und keine Versetzungen von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) mehr erfolgen.

#### **Zu Artikel VII (Änderung der Landeshaushaltsordnung)**

Für die Versetzung der Personalüberhangkräfte in die jeweiligen Dienststellen ist aus haushaltstechnischen Gründen der umgekehrte Weg - die Einrichtung von Stellen für Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) - durch eine Neufassung des § 50a Landeshaushaltsordnung notwendig. Nach § 50a Landeshaushaltsordnung werden für Dienstkräfte, die nach § 3 Stellenpoolauflösungsgesetz vom Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) in die Dienstbehörden des Landes Berlin versetzt werden, in den dezentralen Überhangkapiteln entsprechende Stellen mit Wegfallvermerk unter Wegfall der entsprechenden Stelle beim Kapitel 2809 eingerichtet.

#### **Zu Artikel VIII (Inkrafttreten und Außerkrafttreten)**

Artikel VIII regelt das Inkrafttreten und das Außerkrafttreten der unterschiedlichen Regelungen dieses Gesetzes und des früheren Stellenpoolgesetzes.

#### Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt, dass dieses Gesetz am Tag nach der Verkündung in Kraft tritt. Gleichzeitig tritt das dem früheren Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) zugrunde liegende Gesetz am Tag nach der Verkündung dieses Gesetzes außer Kraft.

#### Zu Absatz 2:

Grundsätzlich treten alle Artikel dieses Gesetzes mit dem Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft. Abweichend hiervon tritt Artikel IV Nummer 2 am 1. Januar 2014 in Kraft.

#### Zu Absatz 3:

Mit Ablauf des 31. Dezember 2013 treten nach Absatz 3 folgende Artikel dieses Gesetzes wieder außer Kraft:

- Artikel III (Änderung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes)
- Artikel VI Nummer 2 und 3 (Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes).

Die vorgenannten Regelungen sind für den Abwicklungszeitraum erforderlich, um die gesetzlichen Voraussetzungen für die Versetzungen und übrigen Abwicklungsaufgaben erfüllen zu können. Nach der Auflösung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) werden diese Regelungen entbehrlich und treten mit Ablauf des 31. Dezember 2013 wieder außer Kraft.

## **c) Beteiligungen**

### **aa) Hauptpersonalrat, Hauptvertrauensperson, Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände:**

Die Interessenvertretungen und Spitzenorganisationen hatten Gelegenheit, zum Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Neben den Spitzenorganisationen (dbb, DGB) haben der Hauptpersonalrat und die Hauptschwerbehindertenvertretung für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin sowie die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen in den Dienststellen, Betrieben und Unternehmen des Landes Berlin zum Teil umfangreiche Stellungnahmen abgegeben, von denen folgende Hinweise und Änderungsvorschläge im Gesetzentwurf berücksichtigt wurden:

#### Zu Art. I § 5 Abs. 1 Satz 2

In Art. I § 5 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzentwurfs wurden die zur Verarbeitung durch das EZeP und SenFin vorgesehenen personenbezogenen Daten entsprechend der Regelung in § 4 Abs. 1 Satz 1 Stellenpoolgesetz konkretisiert.

#### Zu Art. I § 6 Abs. 2 Satz 5

In Art. I § 6 Abs. 2 Satz 5 des Gesetzentwurfs wurde eine Übergangsregelung zur Vermeidung einer gegebenenfalls entstehenden Lücke in der Vertretung der weiblichen Dienstkräfte des Stellenpools geschaffen.

#### Zu Art. I § 6 Abs. 3

Die Vorschrift zur Schwerbehindertenvertretung wurde an die bundesgesetzlichen Vorschriften im Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) angepasst. Die Hauptschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im EZeP, solange eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist. Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt insoweit die Rechtstellung der Schwerbehindertenvertretung ein. Dies entspricht Bundesrecht (§ 97 Abs. 6 SGB IX). Die nach § 94 SGB IX garantierte rechtliche Möglichkeit für die Dienstkräfte auch für den kurzen Abwicklungszeitraum eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, bleibt davon unberührt.

#### Zu Art. VI Nr. 2 und 3 zu §§ 17a, 18 LGG

In Art. VI § 17a Abs. 3 des Gesetzentwurfs zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes wurde der letzte Satz gestrichen, wonach eine zeitgleiche Beteiligung

der Frauenvertreterin mit den Personalvertretungen vorgesehen war. Die in Art. VI § 18 des Gesetzentwurfs vorgesehene Nichtverlängerbarkeit der Beteiligungsfrist für die Frauenvertretung wurde ebenfalls gestrichen. In den Stellungnahmen wurde nachvollziehbar dargelegt, dass die Stellungnahme der Frauenvertreterin in der Praxis regelmäßig die Grundlage für die Aufgabenerfüllung des Personalrates bildet und daher die Frauenvertreterin früher als dieser zu beteiligen ist.

Folgende Hinweise und Änderungsvorschläge zum Gesetzentwurf wurden nicht übernommen:

#### Zu Art. I § 1

*Der dbb regte an, in Art. I § 1 des Gesetzentwurfs den Fürsorgegrundsatz zu ergänzen.*

Diesem Änderungsvorschlag wurde nicht nachgekommen, da kein Regelungsbedarf besteht. Die Versetzung der Personalüberhangkräfte in die Einsatzdienststellen hat unter Beachtung der arbeits-, tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen zu erfolgen. Der Fürsorgegrundsatz, der zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamten-tums zählt und in § 45 Beamtenstatusgesetz normiert ist, ist bei Versetzungen zu beachten.

#### Zu Art. I § 3

*Der dbb regte eine verpflichtende Anhörung vor Versetzungen an. Eine diese Grundsätze aufgreifende Regelung einer verpflichtenden Anhörung im StPAuflG habe eine Appellfunktion und solle daher auch im Interesse der Fürsorgepflicht aufgenommen werden.*

Diesem Vorschlag wurde nicht nachgekommen, da kein Regelungsbedarf besteht. Nach den bereits bestehenden arbeits-, tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen sind Dienstkräfte vor ihrer Versetzung anzuhören.

#### Zu Art. I § 5 Abs. 3 Satz 2

*Der dbb forderte, die Löschungsfrist der personenbezogenen Daten in der automatisierten Datei auf zwei Monate zu verkürzen.*

Diesem Vorschlag wurde nicht nachgekommen. In Art. I § 5 Abs. 3 Satz 2 des Gesetzentwurfs ist bestimmt, dass personenbezogenen Daten nach der wirksamen Versetzung zu löschen sind und wenn die Daten nicht mehr benötigt werden, spätestens jedoch mit Ablauf von sechs Monaten. Eine Frist von zwei Monaten ist aus verwaltungstechnischen Gründen zu kurz, da die administrative Abwicklung (IPV-Verfahren, vergütungsrechtliche Abwicklung) nach erfolgreicher Versetzung noch andauert. Die Speicherung der personenbezogenen Daten von maximal sechs Monaten ist verhältnismäßig, da es sich um einen überschaubaren Zeitraum handelt.

#### Zu Art. I § 6 Abs. 1

*Der dbb kritisierte die Übertragung des Übergangsmandats auf den Hauptpersonalrat. Durch die geplante Regelung werde dem spezifischen Interesse einer Personal-*

*vertretung und der Beschäftigten an einer örtlichen und sachnahen Interessenwahrnehmung nicht Rechnung getragen.*

An der ursprünglichen Regelung wurde festgehalten. Entsprechend zur Gründungsphase des Stellenpools wird der Hauptpersonalrat als Übergangspersonalrat der Abwicklungsbehörde EZeP bestimmt. Der Hauptpersonalrat hat in seiner Stellungnahmen im Rahmen der Beteiligung nach § 53 Beamtenstatusgesetz seine grundsätzliche Bereitschaft erklärt, die Abwicklung des Stellenpools als verantwortlicher Übergangspersonalrat landesweit zu begleiten.

Die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats ist auch sachgerecht, da der Auflösungsprozess des Stellenpools landesweit erfolgt und landesweit in die Personalangelegenheiten der aufnehmenden Dienststellen eingreift. Der Hauptpersonalrat ist besonders geeignet, die Interessen der Personalüberhangkräfte im Abwicklungszeitraum wahrzunehmen und den Prozess angemessen zu begleiten, da dieser für den kurzen Abwicklungszeitraum und der damit verbundenen schnellen Absenkung des Personalbestandes des EZeP die notwendige Stabilität und Neutralität gewährleistet.

#### Zu Art. I § 6 Abs. 2

*Es wurde teilweise beanstandet, dass für die Geschäfte und Interessen der weiblichen Dienstkräfte des EZeP die Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Finanzen zuständig ist und eine Interessenkollision angenommen, da diese das Amt der Frauenvertretung als abgebende und zugleich aufnehmende Dienststelle in einem großen Umfang ausübe. Darüber hinaus sei die Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Finanzen nicht von den sich im Personalüberhang befindlichen Dienstkräften gewählt und legitimiert worden.*

An der ursprünglichen Regelung wurde festgehalten. Durch die Auflösung der Behörde ZeP endet die Amtszeit der Frauenvertreterin des Stellenpools. Eine Regelung für diese Fälle kennt das Landesgleichstellungsgesetz nicht, so dass vergleichbar der Regelung zum Übergangspersonalrat eine sachgerechte Lösung getroffen wurde. Die Frauenvertretung achtet sowohl als abgebende als auch aufnehmende Dienststelle auf die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern nach dem Landesgleichstellungsgesetz. Da sie dabei die Ziele und Belange des Landesgleichstellungsgesetzes umfassend objektiv prüft, liegt eine Interessenkollision nicht vor.

#### Zu Art. I § 7

*Der dbb forderte, den Abwicklungszeitraum auf sechs Monate zu verkürzen. Zur Begründung führte der dbb an, dass die Abwicklungsarbeiten unmittelbar aufnehmbar sind und keine außergewöhnlichen organisatorischen Vorbereitungen erfordert. Die Personalüberhangkräfte sind erfasst und die Zuordnungskriterien liegen fest, so dass eine Verkürzung der Abwicklungsdauer mehr als berechtigt sei.*

Diesem Vorschlag wurde nicht nachgekommen. Die Versetzungen der Personalüberhangkräfte sind unter Beachtung der arbeits-, tarif- und beamtenrechtlichen Regelung vorzunehmen, was unter anderem eine Anhörung und ggf. eine Interessenabwägung nach § 3 Abs. 4 des Stellenpoolauflösungsgesetzes erfordert. Es ist mit einem nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand zu rechnen. Besonders im Interesse der Dienstkräfte darf hier kein zu kurzer Abwicklungszeitraum angesetzt werden.

## Zu Art. V Nr. 1 zu § 99c PersVG

*Der HPR und DGB beanstandeten, dass das gesetzliche Mitbestimmungsrecht bei Versetzungen der Dienstkräfte in ein Mitwirkungsrecht abgeschwächt werde abweichend von § 86 Abs. 3 Nr. 1 Personalvertretungsgesetz.*

*Der dbb kritisierte ebenfalls die Beschränkung des Beteiligungsniveaus auf die Form der Mitwirkung. Die Einschränkung sei nicht durch ein überwiegendes öffentliches Interesse gerechtfertigt. Die Annahme, dass durch das Mitwirkungsverfahren das Beteiligungsverfahren verkürzt werde, sei vollkommen unbegründet. Gründe dafür, die notwendigen Versetzungen beteiligungsrechtlich anders zu behandeln als andere Dienststellenwechsel seien nicht ersichtlich. Die Vielzahl der betroffenen Beschäftigten mache vielmehr eine größtmögliche Interessenwahrnehmung, nämlich in Form der Mitbestimmung erforderlich.*

An der Regelung wurde festgehalten. Das Mitwirkungsrecht im Abwicklungsprozess des ZeP ist spiegelbildlich zu den Versetzungen in das ZeP aufgrund des geltenden Stellenpoolgesetzes zu sehen. Nach der geltenden Sondervorschrift des § 99c Personalvertretungsgesetz ist für die Versetzungen in das ZeP gemäß § 99c Abs. 2 Personalvertretungsgesetz die Mitwirkung des Personalrats der abgebenden Dienststelle vorgesehen. Dazu sind die nunmehr vorgesehenen Versetzungen im Abwicklungsprozess der actus contrarius.

Das Bundesverwaltungsgericht hatte mit Beschluss vom 02.08.2005 gegen die Ausgestaltung der Beteiligung in der Form der Mitwirkung bei den Versetzungen in das ZeP keine Bedenken, da eine bestimmte Form der Beteiligung durch das Verfassungsrecht nicht vorgesehen ist. Dafür sprach das Interesse des Gesetzgebers an einem zügigen Abbau des Berliner Personalüberhangs und der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und letztlich der Haushaltsgrundsatz der Sparsamkeit der Verwaltung. Bei der Abwicklung durch das EZeP werden gleichgelagerte Interessen verfolgt. Der Beteiligungsstandard einer Mitwirkung ist gerechtfertigt, da das öffentliche Interesse das Interesse an einem Mitentscheidungsrecht auf Grund der Eilbedürftigkeit der Abwicklung des Stellenpools innerhalb eines Jahres und der dadurch notwendigen Beschleunigung der Versetzungen wesentlich überwiegt. Es besteht ein legitimes Interesse an einer effektiven Verwaltungstätigkeit sowie an dem haushaltsrechtlichen Grundsatz der Sparsamkeit der Verwaltung.

Die zügige Gestaltung des Abwicklungsprozesses liegt besonders auch im mutmaßlichen Interesse der Dienstkräfte, die schnellstmöglich in ihre Zieldienststelle gelangen sollten. Des Weiteren sind die Zieldienststellen durch das Gesetz bestimmt. Insofern bleibt wenig Prüfungsbedarf durch die abgebende und aufnehmende Personalvertretung, da nur im Ausnahmefall von der Versetzungspflicht aufgrund der vorgenommenen Gruppenzuordnung abgewichen werden kann. Aufgrund dieser Versetzungspflicht besteht auch im Grundsatz nicht die Gefahr einer Störung des Dienstfriedens vor Ort in den Dienststellen, so dass eine sachliche Rechtfertigung eines Mitbestimmungsrechts entfällt.

## Gesetzliche Regelung zur dauerhaften Finanzierung

*Es wurde gefordert, bereits im Stellenpoolauflösungsgesetz die dauerhafte Finanzierung der versetzten Personalmittel und Stellen zu regeln.*

Diesem Vorschlag wurde nicht nachgekommen. Dies betrifft die Frage der operativen Umsetzung und ist nicht im Gesetz zu regeln. Die Dienststellen erhalten die Stellen mit Wegfallvermerk aus dem Kapitel 2809 mit den dort veranschlagten Mitteln dauerhaft bis zur Unterbringung auf einer finanzierten Stelle bzw. bis zum Ausscheiden der Überhangkraft.

## **bb) Rat der Bürgermeister**

Der Rat der Bürgermeister stimmte in seiner Sitzung am 26. Juli 2012 dem Gesetzentwurf mit der Maßgabe zu, dass die nachstehenden Punkte korrigiert bzw. konkretisiert werden.

Einem Änderungsvorschlag wurde durch die Konkretisierung des Gesetzeswortlauts nachgekommen.

### Zu Art. I § 3 Abs. 3 Satz 1

In Art. I § 3 Abs. 3 Satz 1 wurde ausdrücklich klargestellt, dass die Personalüberhangkräfte, die sich am 31. Dezember 2011 in der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden oder bis zum 31. Dezember 2013 in die Freizeitphase eintreten, zur Senatsverwaltung für Finanzen versetzt werden. Für diese Dienstkräfte gilt nicht der Grundsatz der Versetzung in die Einsatzdienststellen. Diese Dienstkräfte sollen bis zum Eintritt in den Ruhestand bzw. in die Rente zentral von der Senatsverwaltung für Finanzen personalrechtlich verwaltet und betreut werden. Die erste Alternative umfasst auch die bereits vor dem 31. Dezember 2011 in die Freizeitphase eingetretenen Personalüberhangkräfte.

Folgenden Änderungsvorschläge wurden aufgrund der nachstehenden Erwägungen nicht nachgekommen:

### Zu Art. I § 3 Abs. 2

*Der Rat der Bürgermeister beanstandete die in Art. I § 3 Abs. 2 des Gesetzentwurfs getroffenen Regelungen über die Rückversetzungen beurlaubter oder freigestellter Überhangkräfte in ihre Herkunftsdienststellen und forderte, dass diese nur im Einvernehmen mit den aufnehmenden Behörden vollzogen werden könne. Dabei solle die bisherige Dauer der Zugehörigkeit beim ZeP berücksichtigt werden.*

Diesem Vorschlag wurde nicht nachgekommen. Die Versetzung der Personalüberhangkräfte im Einvernehmen mit der Herkunftsdienststelle kann nicht in Betracht kommen, da hierdurch eine zügige Abwicklung des Stellenpools, die eine Versetzung aller Dienstkräfte innerhalb eines Jahres erfordert, erschwert wäre. Im Übrigen würde dies zu Rechtsunsicherheiten bei den Personalüberhangkräften über ihre künftige Dienststelle und ihren dauerhaften Einsatz führen.

### Zu Art. I § 3 Abs. 3

*Der Rat der Bürgermeister forderte, dass alle Personalüberhangkräfte, mit denen Altersteilzeitvereinbarungen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes existieren, unabhängig vom Status der Beschäftigungsphase zur Senatsverwaltung für Fi-*

*nanzen versetzt werden. Hier handele es sich schließlich um Dienstkräfte, die gerade mit dem Mittel der Altersteilzeit bewusst Vermittlungshemmnissen im Sinne der nachhaltigen Personalplanung einer Dienststelle unterworfen werden. Es sei daher nicht nachvollziehbar, weshalb einzelne Dienststellen die Planungslasten für nicht nachhaltig einzuplanende Dienstkräfte tragen sollten.*

Diesem Vorschlag wurde nicht nachgekommen. Überhangkräfte, die sich in der Arbeitsphase der Altersteilzeit und damit in der aktiven Beschäftigungsphase befinden, zählen zu den vermittelbaren Personalüberhangkräften. Diese erfüllen nicht die mit Abs. 3 erfassten besonderen Fallkonstellationen, in denen aus übergeordneten Gründen eine zentrale Betreuung und Verwaltung bei der Senatsverwaltung für Finanzen personalwirtschaftlich sowie personalrechtlich förderlich ist. Darüber hinaus ist eine solche Regelung abzulehnen, da sie von einer mangelnden Wertschätzung an der Tätigkeit der Dienstkräfte zeugen würde.

*Darüber hinaus beanstandete der Rat der Bürgermeister, dass mit Abs. 3 eine Öffnung/Aufweichung hinsichtlich der „nicht vermittelbaren“ Personalüberhangkräfte insofern vorgenommen werde, als dass die Einsatzfähigkeit zum Zeitpunkt der Versetzungsentscheidung erneut überprüft werde. Diese Stichtagsbetrachtung könne dann dazu führen, dass die Dienstkraft, weil sie in diesem Moment „gerade einsatzfähig wäre“, mit ihrer Unterbringungsproblematik ggf. in die Einsatzdienststelle versetzt wird. Hier bedürfe es vielmehr einer amts- oder vertrauensärztlichen Untersuchung, ob die betroffene Dienstkraft wieder einsatzfähig ist und nicht mit weiteren längeren Ausfallzeiten gerechnet werden muss.*

Diesem Vorschlag wurde nicht nachgekommen. Es ist grundsätzlich von einer uneingeschränkten Dienstfähigkeit der Dienstkraft auszugehen, wenn diese im Zeitpunkt der Versetzungsentscheidung eine Einsatzdienststelle hat. Für eine gesetzliche Regelung, die die Anordnung einer amts- und vertrauensärztlichen Untersuchung vorsieht, ist aufgrund der bereits bestehenden arbeits-, tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen kein Raum.

#### Zu Art. I § 3 Abs. 4

*Der Rat der Bürgermeister beanstandete, dass einzelfallbezogene Begründungen der Dienststellen gegen den Einsatz des ZeP-Personals grundsätzlich unbeachtlich seien. Dies sei inakzeptabel, da oftmals die Vermittlung des ZeP-Personals ohne stellenwirtschaftlichen Hintergrund der Behörden und/oder unter ausdrücklicher Fristsetzung erfolgte, weil es keinen auf Dauer gerichteten Beschäftigungsmöglichkeiten gebe. Es müsse auch möglich sein, Ausnahmen auf sachlich begründeten Vortrag der zur Aufnahme vorgesehenen Dienststelle hin zuzulassen. Auch die betroffene Dienststelle müsse ein berechtigtes Interesse vorbringen dürfen, auf eine dauerhafte Lösung (Versetzung) zu verzichten.*

Diesem Vorschlag wurde nicht nachgekommen und zur Begründung wird auf die Ausführungen zu Art. I § 3 Abs. 2 verwiesen.

#### Zu Punkt F – Auswirkungen auf den HH-Plan und die Finanzplanung

*Der Rat der Bürgermeister forderte, dass die Senatsverwaltung für Finanzen weiterhin die zentrale Aufgabe übernehmen soll, eine Aufstellung aller zu vermittelnden Personalüberhangkräfte im Land Berlin zu erstellen und zu pflegen. Insbesondere*

*müsse der anerkannte Mehrbedarf für die künftig von den Bezirken zu leistende bezirksübergreifende Vermittlung der Personalüberhangkräfte die VZÄ-Zielzahlen der Bezirke entsprechend erhöht werden. Grundlage für den Bedarf sei der bisherige Betreuungsschlüssel im ZEP.*

Eine zentrale Überhangliste wird begrüßt. Die Vorteile sind ein geringerer Verwaltungsaufwand für die Dienststellen – diese müssten sonst jede einzelne Dienststelle nach dem Personalüberhang abfragen – und die Gewährleistung der vorrangigen Berücksichtigung der Personalüberhangkräfte bei Stellenbesetzungen gem. § 47 Abs. 2 LHO. Eine Regelung im Gesetzentwurf ist jedoch ungeeignet, da der Gesetzentwurf den Zweck der Auflösung des Stellenpools verfolgt.

Dem Vorschlag, die VZÄ-Zielzahlen zu erhöhen, wurde nicht nachgekommen. Es ist davon auszugehen, dass in den einzelnen Bezirk eine überschaubare Zahl an Überhangkräften (durchschnittlich 30 Dienstkräfte) versetzt werden. Daher wird auch in den bezirklichen Personalwirtschaftsstellen voraussichtlich nur ein geringerer Mehraufwand entstehen, der mit dem bezirkseigenen Personal bewältigt werden kann. Im Übrigen sind bei der Gründung des Stellenpools die Ressourcen (Stellen und Mittel) des zentralen Überhangmanagements zusätzlich geschaffen worden, ohne die Einsparungen für die wegfallende vorherige dezentrale Betreuung zu fordern.

#### B. Rechtsgrundlage:

Artikel 59 Absatz 2 der Verfassung von Berlin.

#### C. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen:

Die Gesetzesänderung hat keine Auswirkungen auf Privathaushalte und Wirtschaft. Die Neuregelungen werden keine Auswirkungen auf Privathaushalte und Wirtschaftsunternehmen haben, weil sie keine Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau haben.

#### D. Gesamtkosten:

Die Auflösung des Kapitels 2809 - Zentrales Personalüberhangmanagement - erfolgt haushaltsneutral im Wege der Haushaltswirtschaft 2013. Die Stellen mit Wegfallvermerk des Haushaltskapitels 2809 werden jeweils nach erfolgter Versetzung einer Personalüberhangkraft in den dezentralen Überhangkapiteln xx09 (Hauptverwaltungsbereich) bzw. 3390 (Bezirke) der jeweiligen aufnehmenden Dienststellen unter Mitgabe der zugehörigen Personalmittel eingerichtet bei gleichzeitigem Wegfall im Kapitel 2809. Die Stellen mit Wegfallvermerk und die zugehörigen Personalmittel für die zukünftig zentral in der Senatsverwaltung für Finanzen betreuten Personalüberhangkräfte werden nach erfolgter Versetzung dorthin in der Haushaltswirtschaft 2013 in einem neuen Kapitel 1519 eingerichtet bei gleichzeitigem Wegfall in Kapitel 2809. Die Ist-Kosten dieser Personalüberhangkräfte werden bis zur Unterbringung auf finanzierten Stellen bzw. bis zum Ausscheiden fortgeschrieben.

Durch die Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements mit Inkrafttreten dieses Gesetzes und der Abwicklungsbehörde Ehemaliges Personalüberhangmanagement zum Ablauf des 31. Dezember 2013 können Ausgaben des

Haushaltskapitels 1522 ab dem Haushaltsjahr 2014 in noch nicht bezifferbarem Umfang eingespart werden.

E. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

Das Land Brandenburg ist über den Gesetzentwurf informiert worden und die Abgabe einer Stellungnahme freigestellt worden. Es bestehen keine Auswirkungen auf das Personalüberhangmanagement des Landes Brandenburg.

F. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Ab dem 1. Januar 2014 können im Kapitel 1522 die Mietausgaben und die Betriebs- und Mietnebenkosten im Rahmen des Facility Managements für das Dienstgebäude Franz-Jacob-Straße 4 B eingespart werden. Die Veranschlagung im Kapitel 1522 beträgt beim Titel 518 20 im Jahr 2012 263.000 Euro und im Jahr 2013 267.000 Euro. Hinsichtlich der übrigen veranschlagten Mittel des derzeitigen Haushaltskapitels 1522 werden ab dem Haushaltsjahr 2014 Mittel eingespart, deren Umfang derzeit noch nicht bezifferbar ist.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Die Auflösung des Kapitels 2809 - Zentrales Personalüberhangmanagement - erfolgt haushaltsneutral im Wege der Haushaltswirtschaft 2013. Die Stellen mit Wegfallvermerk des Haushaltskapitels 2809 und die zugehörigen Personalmitel werden jeweils nach erfolgter Versetzung einer Personalüberhangkraft nach in den dezentralen Überhangkapitel xx09 (Hauptverwaltungsbereich) bzw. 3390 (Bezirke) der jeweiligen aufnehmenden Dienststellen eingerichtet unter Wegfall im Kapitel 2809. Die Stellen mit Wegfallvermerk und die zugehörigen Personalmitel für die zukünftig zentral in der Senatsverwaltung für Finanzen betreuten Personalüberhangkräfte werden nach deren Versetzung dorthin in der Stellenwirtschaft 2013 in einem neuen Kapitel 1519 eingerichtet unter Wegfall im Kapitel 2809.

Die Haushaltsmittel für die bisher aus dem Haushaltskapitel 2809 erfolgenden Personalkostenerstattungen für nicht zum ZeP versetzte Dienstkräfte werden ebenfalls entsprechend der jeweiligen Ist-Kosten der Dienststellen in die Dienststellen umgesetzt.

Im Jahr 2013 bewirtschaftet die Abwicklungsbehörde Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement das Haushaltskapitel 1522. Mit der Aufstellung des Haushalts 2014/15 wird dieses Kapitel voraussichtlich aufgelöst werden.

Der Entwurf des Stellenplans 2012/13 weist derzeit im Haushaltskapitel 1522 119,05 Stellen aus, die mit 97 Vollzeitäquivalenten besetzt sind. Dies entspricht 102 Dienstkräften. Das vorhandene Stammpersonal des Zentralen Personalüberhangmanagements wird im Laufe der Jahre 2012 und 2013 auf freie Stellen im Berliner Landesdienst vermittelt. Die am Ende des Haushaltsjahres 2013 noch besetzten Stellen werden in das Kapitel 1509 der Senatsverwaltung für Finanzen umgesetzt. Die endgültige Nachfolgestruktur wird erst im nächsten Haushalt 2014/15 abgebildet sein.

G. Flächenmäßige Auswirkungen:

Während des Abwicklungszeitraums werden die Diensträume bzw. ein Teil der Diensträume des Zentralen Personalüberhangmanagements in der Franz-Jacob-Straße 4 B weiter benötigt. Spätestens zum 1. Januar 2014 entfällt der Raumbedarf für die Aufgaben der Abwicklungsbehörde Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement.

Berlin, den 14. August 2012

Der Senat von Berlin

Klaus Wowereit

.....  
Regierender Bürgermeister

Dr. Ulrich Nußbaum

.....  
Senator für Finanzen

**I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte**

**Bisherige Fassung**

**Neue Fassung**

| <p align="center"><b>Gesetz zur Einrichtung eines Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpoolgesetz – StPG) vom 09. Dezember 2003</b></p>  | <p align="center"><b>Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) (Stellenpolaufhebungsgesetz – StPAuflG)</b></p>  |
|---|--|
| <p align="center">§ 1<br/>Organisation, Zuständigkeit</p> <p>(1) Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ist eine der Senatsverwaltung für Finanzen nachgeordnete Behörde. Ihn werden diejenigen Dienstkräfte unterstellt, deren Beschäftigung durch den Wegfall von Aufgaben oder die Verlagerung von Aufgaben auf andere Dienstkräfte in ihrer Dienstbehörde nicht mehr möglich ist. Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ist Dienstbehörde und Personalstelle für die Personalüberhangkräfte der Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes).</p> <p>(2) Dienstkräfte, die von den Dienstbehörden oder Personalstellen dem Personalüberhang zugeordnet worden sind, sind Personalüberhangkräfte. Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und die Dienstkräfte sind von der Zuordnung schriftlich zu unterrichten. Die Personalüberhangkräfte werden zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) versetzt. Die Versetzung dient einem dienstlichen Bedürfnis.</p> <p>(3) Vor Erhebung einer verwaltungsgerichtlichen Klage, die eine Zuordnung zum Personalüberhang oder die Versetzung zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) zum Gegenstand hat, findet keine Nachprüfung in einem Vorverfahren statt.</p> | <p align="center">§ 1<br/>Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)</p> <p>Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes ist das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) mit seinen bisherigen Aufgaben aufgelöst.</p> <p align="center">§ 2<br/>Gründung des „Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement – EZeP“ und Aufgaben</p> <p>(1) Gleichzeitig mit Auflösung des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) wird das „Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement – EZeP“ als nachgeordnete Behörde der Senatsverwaltung für Finanzen gegründet.</p> <p>(2) Beamtinnen und Beamte des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes Beamtinnen und Beamte des neu gegründeten Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP), ohne dass es einer Versetzung bedarf.</p> <p>(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neu gegründeten Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP), ohne dass es einer Versetzung bedarf.</p> <p>(4) Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) ist Dienstbehörde und Personalstelle ihrer Dienstkräfte. Der Abwicklungszeitraum dauert längstens bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013. Übergangseinsätze des früheren Zentralen Personalüberhangmanagements</p> |

(Stellenpool) bleiben bestehen.

(5) Die im Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) befindlichen Ausstattungen, Sachmittel, Verbindlichkeiten und Forderungen gehen mit Inkrafttreten dieses Gesetzes auf das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) über.

(6) Aufgabe des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) ist die Abwicklung des früheren Zentralen Personalmanagements (Stellenpool) und die Versetzung der ihr unterstellten Personalüberhangkräfte nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

### § 3

#### Versetzungen der Personalüberhangkräfte

(1) Die Personalüberhangkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) werden in die Dienststellen des Landes Berlin versetzt, in denen sie am 31. Dezember 2011 eingesetzt waren (Einsatzdienststelle). Zu diesen Dienststellen gehören auch die Eigenbetriebe nach dem Gesetz über die Eigenbetriebe des Landes Berlin vom 13. Juli 1999 (GVBl. S. 374). Sollte die jeweilige Personalüberhangkraft zum Zeitpunkt der Versetzungsentscheidung in einer anderen Dienststelle des Landes Berlin eingesetzt sein, wird sie in diese Einsatzdienststelle versetzt.

(2) Personalüberhangkräfte, die am 31. Dezember 2011 ohne Bezüge beurlaubt oder freigestellt waren, werden in die Dienststellen versetzt, die die Dienstkräfte in das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) versetzt haben (Herkunftsdienststelle). Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Personalüberhangkräfte, die sich am 31. Dezember 2011 in der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden oder bis zum 31. Dezember 2013 in die Freizeitphase der Altersteilzeit eintreten, werden in die Senatsverwaltung für Finanzen versetzt. Personalüberhangkräfte, die sich am 31. Dezember 2011 in Gestellungen oder Zuweisungen befanden oder dauerhaft oder längerfristig erkrankt waren und zu diesem Zeitpunkt keine Einsatzdienststelle hatten, werden in die Senatsverwaltung für Finanzen versetzt. Sollte die jeweilige Personalüberhangkraft zum Zeitpunkt der Versetzungsentscheidung in einer Dienststelle des Landes Berlin eingesetzt sein, wird sie in diese Einsatzdienststelle versetzt. Dies gilt nicht für Personal-

|  |  |
|--|--|
|  | <p>überhangkräfte nach Satz 1. Eine dauerhafte oder längerfristige Erkrankung im Sinne des Satzes 2 liegt vor, wenn die Personalüberhangskraft länger als 42 Kalendertage innerhalb eines Jahres erkrankt war. Die Senatsverwaltung für Finanzen tritt in die Rechte und Pflichten des jeweiligen Gestellungsvertrages ein.</p> <p>(4) Die Versetzungen nach den Absätzen 1 bis 3 dienen einem dienstlichen Bedürfnis. Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) entscheidet im begründeten Einzelfall über Ausnahmen von den Absätzen 1 bis 3, in denen die individuellen Interessen des Einzelnen überwiegen.</p> <p>(5) Vor Erhebung einer verwaltungsgerichtlichen Klage, die eine Versetzung im Sinne der zuvor genannten Regelungen zum Gegenstand hat, findet keine Nachprüfung in einem Vorverfahren statt.</p> |
| <p style="text-align: center;">§ 2<br/>Aufgabe</p> <p>(1) Aufgabe der Behörde ist es, im gesamtstädtischen Interesse Berlins den Abbau des Personalüberhangs durch ein zentrales Personalüberhangmanagement zu fordern und die Personalüberhangkräfte entsprechend ihrem bisherigen statusrechtlichen Amt oder ihrer arbeitsvertraglichen Vereinbarung zu beschäftigen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe obliegen der Behörde ausdrücklich</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Vermittlung der Personalüberhangkräfte auf freie Stellen,</li> <li>2. die Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung,</li> <li>3. die Organisation des zeitlich begrenzten Einsatzes von Personalüberhangkräften (Übergangseinsätze), soweit dies zur vorübergehenden Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung der Behörden der Berliner Verwaltung (Einsatzbereich) erforderlich ist.</li> </ol> <p>(2) Zur Erfüllung ihrer Aufgabe bedient sich die Behörde der dienstrechtlich zulässigen Handlungsformen.</p> <p>(3) Die Dienststellen des Landes Berlin melden dem Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) unverzüglich die dauerhaft oder befristet besetzbaren Stellen sowie die für Übergangseinsätze geeigneten Aufgabengebiete.</p> | <p>- siehe § 2 Absatz 6 -</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">§ 3<br/>Übergangseinsätze</p> <p>(1) Für den Übergangseinsatz bleibt das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) Dienstbehörde oder Personalstelle. Sie kann einzelne dieser Aufgaben mit Ausnahme der Personalaktenführung auf den Einsatzbereich Übertragen.</p> <p>(2) Vorgesetzte oder Vorgesetzter der Personalüberhangkraft ist, wer im Einsatzbereich der Personalüberhangkraft für ihre dienstliche Tätigkeit Anordnungen erteilen kann.</p>   | <p style="text-align: center;">§ 4<br/>Verfahren während des Abwicklungszeitraums</p> <p>Bis zum Vollzug der Versetzungen nach § 3 bleiben zur Sicherstellung des Beschäftigungsanspruchs die Beschäftigungseinsätze und Abordnungen von Personalüberhangkräften bestehen. Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) kann die ihm unterstellten Personalüberhangkräfte auch in neue Beschäftigungseinsätze abordnen. Gestellungen bleiben ebenfalls bestehen.</p>  |
| <p style="text-align: center;">§ 4<br/>Verarbeitung personenbezogener Daten</p> <p>(1) Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) darf zur Erfüllung seiner in § 2 umschriebenen Aufgaben nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen personenbezogene Daten von Personalüberhangkräften verarbeiten. Zulässig sind die Verarbeitung von Stammdaten zur Person, Angaben zum Arbeits- beziehungsweise Beschäftigungsverhältnis, zur Qualifikation, zu Funktionsbeeinträchtigungen der Personalüberhangkräfte, zu ihren beruflichen Neigungen und Interessen, soweit letztere von den Personalüberhangkräften geäußert wurden, sowie von Angaben, die mit dem Vermittlungsprozess zusammenhängen (Vermittlungsmerkmale). Die Einrichtung einer automatisierten Datei ist zulässig. Ein automatisiertes Verfahren zum Abruf der personenbezogenen Daten durch andere Dienststellen des Landes Berlin oder externe Stellen ist unzulässig.</p> <p>(2) Die mit der Vermittlung betrauten Dienstkräfte des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) haben die Funktion einer Personalwirtschaftsstelle.</p> <p>(3) Für die Prüfung eines Übergangseinsatzes oder eines unbefristeten Einsatzes bei einer Dienststelle des Landes Berlin übermittelt das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) dieser die erforderlichen personenbezogenen Daten der vom Vermittlungsbereich benannten Personalüberhangkräfte.</p> <p>(4) Die Dienststellen des Landes Berlin teilen dem Zentralen Personalüber-</p> | <p style="text-align: center;">§ 5<br/>Verarbeitung personenbezogener Daten</p> <p>(1) Das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) und die Senatsverwaltung für Finanzen dürfen zur Erfüllung der nach diesem Gesetz festgelegten Aufgaben nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen personenbezogene Daten von Personalüberhangkräften verarbeiten, verwalten und speichern. Zulässig ist die Verarbeitung von Stammdaten zur Person, Angaben zum Arbeits- beziehungsweise Beschäftigungsverhältnis, zur Qualifikation, zu Funktionsbeeinträchtigungen der Personalüberhangkräfte, zu ihren beruflichen Neigungen und Interessen, soweit letztere von den Personalüberhangkräften geäußert wurden, sowie von Angaben, die mit dem Vermittlungsprozess zusammenhängen (Vermittlungsmerkmale). Die Weiterführung der automatisierten Datei zum Zwecke der Verwaltung und Versetzung der Personalüberhangkräfte ist zulässig. Ein automatisiertes Verfahren zum Abruf der personenbezogenen Daten durch andere Dienststellen des Landes Berlin oder externe Stellen ist unzulässig.</p> <p>(2) Die mit den Aufgaben nach diesem Gesetz betrauten Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) haben die Funktion einer Personalwirtschaftsstelle.</p> <p>(3) Zur Abwicklung der mit den Versetzungen verbundenen Verwaltungsvorgänge oder zur Prüfung eines neuen Beschäftigungseinsatzes übermittelt das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) oder die Senatsverwaltung für Finanzen den jeweiligen Dienststellen des Lan-</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>hangmanagement (Stellenpool) das Ergebnis ihrer Personalauswahlentscheidung mit. Wird keine der benannten Personalüberhangkräfte ausgewählt, hat die Dienststelle dies anhand objektiver Kriterien zu begründen.</p> <p>(5) Nach einer dauerhaften Vermittlung der Personalüberhangkraft in eine andere Dienststelle oder ihrem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst werden die personenbezogenen Daten der Personalüberhangkraft in der automatisierten Datei gelöscht.</p> <p>(6) Die Regelungen über die Datenverarbeitung durch die Personalstelle für Zwecke der Personalverwaltung bleiben unberührt.</p> | <p>des Berlin die erforderlichen personenbezogenen Daten der betreffenden Personalüberhangkraft. Nach der erfolgreichen Versetzung der Personalüberhangkraft und wenn die Daten nicht mehr benötigt werden, spätestens jedoch mit Ablauf von sechs Monaten nach Abschluss des jeweiligen Versetzungsverfahrens, werden die personenbezogenen Daten in der automatisierten Datei gelöscht.</p> <p>(4) Die Senatsverwaltung für Finanzen kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der Verwaltung und Abwicklung von Verwaltungsvorgängen hinsichtlich ihrer Personalüberhangkräfte die erforderlichen personenbezogenen Daten der zur Senatsverwaltung für Finanzen versetzten Personalüberhangkräfte speichern, verarbeiten und zur Prüfung von Beschäftigungseinsätzen und Abordnungen an Dienststellen des Landes Berlin weitergeben. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Gleiches gilt bei Verhandlungen über Gestellungen. Die Einrichtung und Führung einer automatisierten Datei, die die personenbezogenen Daten und Vermittlungsmerkmale der Personalüberhangkräfte der Senatsverwaltung für Finanzen speichert, verarbeitet und verwaltet, ist zulässig.</p> <p>(5) Die Regelungen über die Datenverarbeitung durch die Personalstelle für Zwecke der Personalverwaltung bleiben unberührt.</p> |
| <p>- siehe § 9 (aufgehoben) -</p>   | <p style="text-align: center;">§ 6<br/>Beschäftigungsvertretungsrechtliche Regelungen</p> <p>(1) Für die Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) wird ein Übergangspersonalrat gebildet. Dieser besteht aus den Mitgliedern des Hauptpersonalrates. Er hat die Rechte und Pflichten sowie die Rechtstellung des Personalrates dieser Dienststelle. Ersatzmitglieder des Übergangspersonalrates sind die Ersatzmitglieder des Hauptpersonalrates. Die Amtszeit des Übergangspersonalrates beginnt mit der Gründung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) und endet mit dessen Auflösung.</p> <p>(2) Für die Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) ist die Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Finanzen für die Geschäfte und Interessen der weiblichen Beschäftigten des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) zuständig. Sie hat die Rechte und Pflichten sowie die Rechtstellung der Frauenvertre-</p>   |

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | <p>terin dieser Dienststelle. Ihre Stellvertreterin ist die Stellvertreterin der Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Finanzen. Die Wahrnehmung der Aufgaben beginnt mit der Gründung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) und endet mit dessen Auflösung. Die Amtszeit der gewählten Frauenvertreterin des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) dauert bis zur Gründung des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement fort. Entsprechendes gilt für ihre Stellvertreterin.</p> <p>(3) Für die Interessen der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zuständig, solange eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist. Sie hat die Rechte und Pflichten sowie die Rechtstellung der Schwerbehindertenvertretung dieser Dienststelle.</p> |
| <p>- siehe § 1 -</p> | <p style="text-align: center;">§ 7<br/>Verfahren am Ende des Abwicklungszeitraums</p> <p>(1) Mit Ablauf des 31. Dezember 2013 ist das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) aufgelöst.</p> <p>(2) Die Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP), die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 der Behörde angehören, sind mit Wirkung vom 1. Januar 2014 Dienstkräfte der Senatsverwaltung für Finanzen, einer Versetzung bedarf es nicht.</p> <p>(3) Die im Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) befindlichen Ausstattungen, Sachmittel, Verbindlichkeiten und Forderungen gehen mit Wirkung vom 1. Januar 2014 auf die Senatsverwaltung für Finanzen über.</p>   |

| <b>Landesbeamtengesetz</b>   | <b>Landesbeamtengesetz</b>  |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">§ 110 b<br/>Besondere Altersgrenze für Personalüberhangkräfte</p> <p>Personalüberhangkräfte (§ 1 Absatz 2 des Stellenpoolgesetzes) der Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die seit mindestens einem Jahr dem Personalüberhang zugeordnet sind, können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn es im dienstlichen Interesse liegt. § 38 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. Bei Personalüberhangkräften nach Satz 1, die nicht zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) versetzt worden sind, bedarf die Versetzung in den Ruhestand der Zustimmung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool).</p>  | <p style="text-align: center;">§ 110b<br/>Besondere Altersgrenzen für Personalüberhangkräfte</p> <p>Beamtinnen und Beamte der Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), die seit mindestens einem Jahr dem Personalüberhang zugeordnet sind, können, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn es im dienstlichen Interesse liegt. § 38 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.</p> |
| <p style="text-align: center;"><b>Allgemeiner Zuständigkeitskatalog zum<br/>Allgemeines Zuständigkeitsgesetz</b></p>   | <p style="text-align: center;"><b>Allgemeiner Zuständigkeitskatalog zum<br/>Allgemeines Zuständigkeitsgesetz</b></p>  |
| <p style="text-align: center;">Nr. 4<br/>Personalangelegenheiten</p> <p>(1) Oberste Dienstbehörde und zentrale Arbeitgeberfunktionen; Tarifvertragsangelegenheiten; oberste Verwaltungsbehörde nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften; Aufgaben der Vormerkstelle nach dem Soldatenversorgungsgesetz.</p> <p>(2) Einzelpersonalangelegenheiten der Bezirksbürgermeister.</p> <p>(3) Einzelpersonalangelegenheiten der Dienstkräfte der Bezirke:<br/>a) Zustimmung zu außer- und übertariflichen Regelungen;<br/>b) Zustimmung zu Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern, für die keine Tarifverträge oder sonstige allgemeine Regelungen bestehen;<br/>c) Entscheidung über Versetzungen nach Artikel 77 Abs. 2 der Verfassung von Berlin;<br/>d) Versorgungsbezüge mit Ausnahme der von der Dienstbehörde zu gewährenden Leistungen;<br/>e) Entscheidungen über Versorgungszusicherungen sowie Auskünfte über</p> | <p style="text-align: center;">Nr. 4<br/>Personalangelegenheiten</p> <p>(1) unverändert</p> <p>(2) unverändert</p> <p>(3) unverändert</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Versorgungsausgleich für Arbeitnehmer.</p> <p>(4) Beamten- und arbeitsrechtliche Rechtsstreitigkeiten der Bezirke von grundsätzlicher oder übergeordneter Bedeutung.</p> <p>(5) Ausbildungsbehörde für den höheren Dienst; zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz für den Bereich des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin.</p> <p>(6) Gesamtbeschäftigungsquote nach dem Schwerbehindertengesetz.</p> <p>(7) Sicherung der Gleichmäßigkeit der Bewertung von Arbeitsgebieten von Beamten bei gleichartigen Arbeitsgebieten in gleichartigen Arbeitsbereichen; Einhaltung der Obergrenzen.</p> <p>(8) Zentrales Personalüberhangmanagement einschließlich der Vermittlung, Fortbildung und Umschulung der Personalüberhangkräfte sowie der Organisation des zeitlich begrenzten Einsatzes von Personalüberhangkräften (Übergangseinsätze), soweit dies zur vorübergehenden Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung der Behörden der Berliner Verwaltung (Einsatzbereich) erforderlich ist; Dienstbehörde und Personalstelle für die dem Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) zugeordneten Dienstkräfte.</p> | <p>(4) unverändert</p> <p>(5) unverändert</p> <p>(6) unverändert</p> <p>(7) unverändert</p> <p>(8) Ehemaliges Zentrales Personalüberhangmanagement (EZeP) einschließlich der Versetzung der Personalüberhangkräfte sowie der Organisation des zeitlich begrenzten Einsatzes von Personalüberhangkräften; Dienstbehörde und Personalstelle für die dem Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) bis zur Versetzung zugeordneten Dienstkräfte.</p>   |
| <p style="text-align: center;"><b>Landesbesoldungsordnung B</b><br/><b>Besoldungsgruppe 3</b><br/><b>zum Landesbesoldungsgesetz</b></p> <p>Direktor des Deutschen Technikmuseums Berlin und Professor<br/> Direktor des Landeskriminalamts<br/> Direktor des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten<br/> Generaldirektor der Zentral- und Landesbibliothek Berlin<br/> Generaldirektor des Stadtmuseums Berlin und Professor<br/> Geschäftsführer der Handwerkskammer<br/> Leitender Branddirektor</p>   | <p style="text-align: center;"><b>Landesbesoldungsordnung B</b><br/><b>Besoldungsgruppe 3</b><br/><b>zum Landesbesoldungsgesetz</b></p> <p>Direktor des Deutschen Technikmuseums Berlin und Professor<br/> Direktor des Landeskriminalamts<br/> Direktor des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten<br/> Generaldirektor der Zentral- und Landesbibliothek Berlin<br/> Generaldirektor des Stadtmuseums Berlin und Professor<br/> Geschäftsführer der Handwerkskammer<br/> Leitender Branddirektor</p> |

|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– als Vertreter des Landesbranddirektors –</li> <li>Leitender Oberschulrat</li> <li>– als der ständige Vertreter eines Abteilungsleiters bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied –</li> <li>– als Leiter einer Abteilung beim Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister –</li> <li>Präsident des Landesamts für Gesundheit und Soziales</li> <li>Direktor des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)</li> <li>Erster Direktor beim Polizeipräsidenten</li> <li>– als Leiter des Stabes des Polizeipräsidenten –</li> <li>– als Leiter der Zentralen Serviceeinheit –</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– als Vertreter des Landesbranddirektors –</li> <li>Leitender Oberschulrat</li> <li>– als der ständige Vertreter eines Abteilungsleiters bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied –</li> <li>– als Leiter einer Abteilung beim Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister –</li> <li>Präsident des Landesamts für Gesundheit und Soziales</li> <li>Direktor des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP)</li> <li>Erster Direktor beim Polizeipräsidenten</li> <li>– als Leiter des Stabes des Polizeipräsidenten –</li> <li>– als Leiter der Zentralen Serviceeinheit –</li> </ul> |
| <b>Personalvertretungsgesetz</b>  | <b>Personalvertretungsgesetz</b>   |
| <p style="text-align: center;">§ 99 c<br/>Sondervorschriften für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool)</p> <p>(1) Die erste Amtszeit des Personalrats beim Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) beginnt mit der konstituierenden Sitzung des in der Zeit vom 1. Oktober bis 15. Dezember 2004 neu zu wählenden Personalrats. Die regelmäßige Amtszeit beträgt vier Jahre und endet spätestens am 15. Dezember des Jahres, in dem nach Satz 3 die regelmäßigen Wahlen des Personalrats beim Stellenpool stattfinden. Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 15. Dezember statt. § 23 Satz 1 und 3 sowie § 24 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 finden keine Anwendung.</p> <p>(2) Die Zuordnung der Dienstkraft zum Personalüberhang unterliegt der Mitwirkung. Bei der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wirkt der Personalrat der bisherigen Dienststelle mit. Bei der Versetzung von Dienstkräften, die vor</p> | <p style="text-align: center;">§ 99 c<br/>Sondervorschriften für das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP) während des Abwicklungszeitraums</p> <p>(1) aufgehoben</p> <p>Bei der Versetzung von Personalüberhangkräften des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements (EZeP) zu anderen Dienststellen und bei Beschäftigungseinsätzen in anderen Dienststellen wirken der Übergangspersonalrat gemäß § 6 des Stellenpoolauflösungsgesetzes vom ....</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>Inkrafttreten des Stellenpoolgesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589) dem Personalüberhang zugeordnet worden sind, gilt für die Mitwirkung des Personalrats abweichend von § 84 Abs. 2 dieses Gesetzes eine Frist von vier Wochen, die nicht verlängert werden kann.</p> <p>(3) Der Personalrat beim Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wirkt mit bei Übergangseinsätzen nach § 3 des Stellenpoolgesetzes mit einer Dauer von mehr als drei Monaten oder sobald der Übergangseinsatz dieser Dauer überschreitet. Bei einem Übergangseinsatz mit einer Dauer von mehr als zwölf Monaten oder sobald der Übergangseinsatz diese Dauer überschreitet, bestimmt der Personalrat mit.</p>  | <p><i>(Einfügen: Datum dieses Gesetzes und Fundstelle)</i> und der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle mit. Die Mitwirkungen sollen zeitgleich erfolgen.</p> <p>(3) aufgehoben</p>   |
| <p style="text-align: center;"><b>Dienststellen im Sinne des § 5 Abs. 1<br/>zum Personalvertretungsgesetz</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jede Senatsverwaltung mit den ihr nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist,</li> <li>2. die Senatskanzlei,</li> <li>3. die Verwaltung des Abgeordnetenhauses,</li> <li>4. der Rechnungshof,</li> <li>4. a) der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit,</li> <li>5. bei der Polizeibehörde <ol style="list-style-type: none"> <li>a) die Behördenleitung,</li> <li>b) jede örtliche Direktion,</li> <li>c) die Direktion Zentrale Aufgaben,</li> <li>d) das Landeskriminalamt und</li> <li>e) die Zentrale Serviceeinheit,</li> </ol> </li> <li>6. jedes Gericht, jede Staatsanwaltschaft und die Anwaltschaft,</li> <li>7. die Sozialen Dienste der Justiz,</li> <li>8. jede Justizvollzugsanstalt,</li> </ol> | <p style="text-align: center;"><b>Dienststellen im Sinne des § 5 Abs. 1<br/>zum Personalvertretungsgesetz</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jede Senatsverwaltung mit den ihr nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist,</li> <li>2. die Senatskanzlei,</li> <li>3. die Verwaltung des Abgeordnetenhauses,</li> <li>4. der Rechnungshof,</li> <li>4. a) der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit,</li> <li>5. bei der Polizeibehörde <ol style="list-style-type: none"> <li>a) die Behördenleitung,</li> <li>b) jede örtliche Direktion,</li> <li>c) die Direktion Zentrale Aufgaben,</li> <li>d) das Landeskriminalamt und</li> <li>e) die Zentrale Serviceeinheit,</li> </ol> </li> <li>6. jedes Gericht, jede Staatsanwaltschaft und die Anwaltschaft,</li> <li>7. die Sozialen Dienste der Justiz,</li> <li>8. jede Justizvollzugsanstalt,</li> </ol> |

|   |  |
|---|--|
| <p>9. jedes Finanzamt,<br/> 10. das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool),<br/> 11. die Feuerwehr<br/> 12. bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung:<br/> a) in Regionen, die den Bezirken entsprechen, jeweils die Gesamtheit der in Schulen, ausgenommen die in Buchstabe b genannten Schulen, tätigen Lehrkräfte, Erzieher, Pädagogischen Unterrichtshilfen, Sozialpädagogen, Handwerksmeister, Laboranten, technischen, verwaltungsfachlichen und sonstigen Dienstkräfte,<br/> b) die Dienstkräfte in zentral verwalteten Schulen,<br/> c) die Studienreferendare und Lehreranwärter,<br/> 13. das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,<br/> 14. in den Bezirken die gesamte Bezirksverwaltung, jedoch ohne die Krankenhausbetriebe,<br/> 15. jeder Krankenhausbetrieb und jede andere Kranken-, Heil- und Pflegeanstalt,<br/> 16. jede Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts, jedoch ohne Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten,<br/> 17. der Landesbetrieb für Gebäudebewirtschaftung,<br/> 18. die Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres,<br/> 19. jeder Eigenbetrieb,<br/> 20. die Medizinische Fakultät Charité – Universitätsmedizin Berlin,<br/> 21. das Universitätsklinikum Charité – Universitätsmedizin Berlin,<br/> 22. das Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten,<br/> 23. das Landesverwaltungsamt Berlin.</p> | <p>9. jedes Finanzamt,<br/> 10. das Ehemalige Zentrale Personalüberhangmanagement (EZeP),<br/> 11. die Feuerwehr<br/> 12. bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung:<br/> a) in Regionen, die den Bezirken entsprechen, jeweils die Gesamtheit der in Schulen, ausgenommen die in Buchstabe b genannten Schulen, tätigen Lehrkräfte, Erzieher, Pädagogischen Unterrichtshilfen, Sozialpädagogen, Handwerksmeister, Laboranten, technischen, verwaltungsfachlichen und sonstigen Dienstkräfte,<br/> b) die Dienstkräfte in zentral verwalteten Schulen,<br/> c) die Studienreferendare und Lehreranwärter,<br/> 13. das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,<br/> 14. in den Bezirken die gesamte Bezirksverwaltung, jedoch ohne die Krankenhausbetriebe,<br/> 15. jeder Krankenhausbetrieb und jede andere Kranken-, Heil- und Pflegeanstalt,<br/> 16. jede Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts, jedoch ohne Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten,<br/> 17. der Landesbetrieb für Gebäudebewirtschaftung,<br/> 18. die Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres,<br/> 19. jeder Eigenbetrieb,<br/> 20. die Medizinische Fakultät Charité – Universitätsmedizin Berlin,<br/> 21. das Universitätsklinikum Charité – Universitätsmedizin Berlin,<br/> 22. das Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten,<br/> 23. das Landesverwaltungsamt Berlin.</p> |
|---|--|

| Landesgleichstellungsgesetz   | Landesgleichstellungsgesetz  |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">§ 17a<br/>Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)</p> <p>(1) An der Zuordnung und der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ist die Frauenvertreterin der bisherigen Dienststelle zu beteiligen.</p> <p>(2) Für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wird eine Frauenvertreterin gewählt. Für ihre Wahl gelten die Vorschriften des § 99 c Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel III des Gesetzes vom 25. Januar 2010 (GVBl. S. 22) geändert worden ist, entsprechend.</p> <p>(3) Im Falle eines Übergangseinsatzes nach § 3 des Stellenpoolgesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589, 604), das durch Nummer 41 der Anlage zu Artikel I § 1 des Gesetzes vom 22. Oktober 2008 (GVBl. S. 294) geändert worden ist, der bis zu zwölf Monate dauert, hat die Beteiligung der Frauenvertreterin spätestens zum Zeitpunkt der Anordnung der Maßnahme zu erfolgen; die Maßnahme kann vorläufig angeordnet werden. Wird die Maßnahme innerhalb der Frist nach § 18 Absatz 1 Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.</p> | <p style="text-align: center;">§ 17 a<br/>Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool)</p> <p>(1) aufgehoben</p> <p>(2) aufgehoben</p> <p>Im Falle eines neuen Beschäftigungseinsatzes der Personalüberhangkraft nach § 4 des Stellenpoolauflösungsgesetzes vom .... (<i>Einfügen: Datum dieses Gesetzes und Fundstelle</i>), der bis zu zwölf Monate dauert, hat die Beteiligung der Frauenvertreterin spätestens zum Zeitpunkt der Anordnung der Maßnahme zu erfolgen; die Maßnahme kann vorläufig angeordnet werden. Wird die Maßnahme innerhalb der Frist nach § 18 Absatz 1 Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.</p> |
| <p style="text-align: center;">§ 18<br/>Beanstandungen</p> <p>(1) Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der Dienststellenleitung unverzüglich erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage, nachdem die Frauenvertreterin durch die Dienststelle schriftlich von der Maßnahme unterrichtet wurde. § 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen nach schriftlicher Unterrichtung durch die Dienststelle bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt</p>  | <p style="text-align: center;">§ 18<br/>Beanstandungen</p> <p>(1) unverändert</p> <p>(2) unverändert</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>der Dienststellenleitung einen Entscheidungsvorschlag vor. § 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Bis zur Entscheidung durch die Dienststellenleitung und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der in Absatz 1 und 2 genannten Beanstandungsfristen ist unzulässig. In den Fällen der Zuordnung einer Beschäftigten zum Personalüberhang, der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und der Übergangseinsätze nach § 3 des Stellenpoolgesetzes wird die Maßnahme bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags, längstens jedoch 14 Tage nach Eingang der Beanstandung nach Absatz 2 bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats ausgesetzt.</p> <p>(4) Hält im Bereich der Berliner Hauptverwaltung (§ 2 Absatz 1 und 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes) eine Dienststellenleitung trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, so hat diese unverzüglich Mitteilung an das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats zu erstatten. Dieses legt den Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vor. Die Beratung und Beschlussfassung erfolgt durch die Personalkommission des Senats. Bis zur Beschlussfassung der Personalkommission wird die Entscheidung über die Maßnahme weiterhin ausgesetzt.</p> <p>(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht in den von § 17 Absatz 4 erfassten Fällen.</p> <p>(6) Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats ist Mitglied der Personalkommission des Senats.</p> | <p>(3) Bis zur Entscheidung durch die Dienststellenleitung und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der in Absatz 1 und 2 genannten Beanstandungsfristen ist unzulässig. Bei der Versetzung einer Personalüberhangkraft vom Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagement (EZeP) zu der gesetzlich bestimmten, aufnehmenden Dienststelle im Zusammenhang mit der Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) sowie den Beschäftigungseinsätzen wird die Maßnahme bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags, längstens jedoch vierzehn Tage nach Eingang der Beanstandung nach Absatz 2 bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats ausgesetzt.</p> <p>(4) unverändert</p> <p>(5) unverändert</p> <p>(6) unverändert</p> |
| <b>Landeshaushaltsordnung</b>  | <b>Landeshaushaltsordnung</b>   |
| <p>§ 50 a<br/>Einrichtung von Stellen beim Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool)</p> <p>Für Personen, die nach § 1 Absatz 2 des Stellenpoolgesetzes von den Dienstbehörden oder Personalstellen dem Personalüberhang zugeordnet</p>   | <p>§ 50 a<br/>Einrichtung von Stellen für Dienstkräfte des Ehemaligen Zentralen Personalüberhangmanagements - EZeP</p> <p>Für Dienstkräfte, die nach § 3 des Stellenpoolauflösungsgesetzes vom ....<br/>(Einfügen: Datum dieses Gesetzes und Fundstelle) vom Ehemaligen Zent-</p>   |

worden sind, sind beim Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) entsprechende Stellen mit Wegfallvermerk einzurichten. Die Senatsverwaltung für Finanzen kann Ausnahmen zulassen.

ralen Personalüberhangmanagement in die Dienstbehörden des Landes Berlin versetzt werden, werden in den dezentralen Überhangkapiteln entsprechende Stellen mit Wegfallvermerk unter Wegfall der entsprechenden Stelle beim Kapitel 2809 eingerichtet.

## II. Zitierte Rechtsvorschriften

### Inhaltsübersicht

|    | <u>Landesrecht</u>   | <u>S.</u> |
|----|--|-----------|
| 1. | Verfassung von Berlin  | 48        |
| 2. | Stellenpoolgesetz  | 49        |
| 3. | Eigenbetriebsgesetz  | 50        |
| 4. | Allgemeines Zuständigkeitsgesetz   | 58        |
| 5. | Personalvertretungsgesetz Berlin   | 58        |
| 6. | Landesbeamtengesetz Berlin   | 59        |
|    |  |           |
|    | <u>Bundesrecht</u>   |           |
| 7. | Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – | 60        |
| 8. | Beamtenstatusgesetz  | 64        |
| 9. | Verwaltungsgerichtsordnung   | 64        |

**1. Verfassung von Berlin** vom 23. November 1995 (GVBl. S. 779), zuletzt geändert durch Artikel I Nummer 1 und 2 des Elften Gesetzes zur Änderung der Verfassung von Berlin vom 17. März 2010 (GVBl. S. 134)

#### Artikel 59

- (1) Die für alle verbindlichen Gebote und Verbote müssen auf Gesetz beruhen.
- (2) Gesetzesvorlagen können aus der Mitte des Abgeordnetenhauses, durch den Senat oder im Wege des Volksbegehrens eingebracht werden.
- (3) Die Öffentlichkeit ist über Gesetzesvorhaben zu informieren. Gesetzentwürfe des Senats sind spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem betroffene Kreise unterrichtet werden, auch dem Abgeordnetenhaus zuzuleiten.
- (4) Jedes Gesetz muß in mindestens zwei Lesungen im Abgeordnetenhaus beraten werden. Zwischen beiden Lesungen soll im allgemeinen eine Vorberatung in dem zuständigen Ausschuß erfolgen.
- (5) Auf Verlangen des Präsidenten des Abgeordnetenhauses oder des Senats hat eine dritte Lesung stattzufinden.

#### Artikel 67

- (1) Der Senat nimmt durch die Hauptverwaltung die Aufgaben von gesamtstädtischer Bedeutung wahr. Dazu gehören:
  1. die Leitungsaufgaben (Planung, Grundsatzangelegenheiten, Steuerung, Aufsicht),
  2. die Polizei-, Justiz- und Steuerverwaltung,
  3. einzelne andere Aufgabenbereiche, die wegen ihrer Eigenart zwingend einer Durchführung in unmittelbarer Regierungsverantwortung bedürfen. Die Ausgestaltung der Aufsicht wird durch Gesetz geregelt. Es kann an Stelle der Fachaufsicht für einzelne Aufgabenbereiche der Bezirke ein Eingriffsrecht für alle Aufgabenbereiche der Bezirke für den Fall vorsehen, daß dringende Gesamtinteressen Berlins beeinträchtigt werden.
- (2) Die Bezirke nehmen alle anderen Aufgaben der Verwaltung wahr. Der Senat kann Grundsätze und allgemeine Verwaltungsvorschriften für die Tätigkeit der Bezirke erlassen. Er übt auch die Aufsicht darüber aus, daß diese eingehalten werden und die Rechtmäßigkeit der Verwaltung gewahrt bleibt.
- (3) Die Aufgaben des Senats außerhalb der Leitungsaufgaben werden im einzelnen durch Gesetz mit zusammenfassendem Zuständigkeitskatalog bestimmt. Im Vorgriff auf eine Katalogänderung kann der Senat durch Rechtsverordnung einzelne Aufgaben der Hauptverwaltung den Bezirken zuweisen.
- (4) ... Zur Ausübung der Schulaufsicht können Beamte in den Bezirksverwaltungen herangezogen werden.
- (5) Einzelne Aufgaben der Bezirke können durch einen Bezirk oder mehrere Bezirke wahrgenommen werden. Im Einvernehmen mit den Bezirken legt der Senat die örtliche Zuständigkeit durch Rechtsverordnung fest.

**2. Stellenpoolgesetz** vom 09. Dezember 2003 (GVBl. S. 589, 504), zuletzt geändert Gesetz vom 22. 10. 2008 (GVBl. S. 294)

## § 1 Organisation, Zuständigkeit

(1) Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ist eine der Senatsverwaltung für Finanzen nachgeordnete Behörde. Ihn werden diejenigen Dienstkräfte unterstellt, deren Beschäftigung durch den Wegfall von Aufgaben oder die Verlagerung von Aufgaben auf andere Dienstkräfte in ihrer Dienstbehörde nicht mehr möglich ist. Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ist Dienstbehörde und Personalstelle für die Personalüberhangkräfte der Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes).

(2) Dienstkräfte, die von den Dienstbehörden oder Personalstellen dem Personalüberhang zugeordnet worden sind, sind Personalüberhangkräfte. Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und die Dienstkräfte sind von der Zuordnung schriftlich zu unterrichten. Die Personalüberhangkräfte werden zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) versetzt. Die Versetzung dient einem dienstlichen Bedürfnis.

(3) Vor Erhebung einer verwaltungsgerichtlichen Klage, die eine Zuordnung zum Personalüberhang oder die Versetzung zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) zum Gegenstand hat, findet keine Nachprüfung in einem Vorverfahren statt.

## § 2 Aufgabe

(1) Aufgabe der Behörde ist es, im gesamtstädtischen Interesse Berlins den Abbau des Personalüberhangs durch ein zentrales Personalüberhangmanagement zu fördern und die Personalüberhangkräfte entsprechend ihrem bisherigen statusrechtlichen Amt oder ihrer arbeitsvertraglichen Vereinbarung zu beschäftigen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe obliegen der Behörde ausdrücklich

1. die Vermittlung der Personalüberhangkräfte auf freie Stellen,  
2. die Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung,  
3. die Organisation des zeitlich begrenzten Einsatzes von Personalüberhangkräften (Übergangseinsätze), soweit dies zur vorübergehenden Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung der Behörden der Berliner Verwaltung (Einsatzbereich) erforderlich ist.

(2) Zur Erfüllung ihrer Aufgabe bedient sich die Behörde der dienstrechtlich zulässigen Handlungsformen.

(3) Die Dienststellen des Landes Berlin melden dem Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) unverzüglich die dauerhaft oder befristet besetzbaren Stellen sowie die für Übergangseinsätze geeigneten Aufgabengebiete.

## § 3 Übergangseinsätze

(1) Für den Übergangseinsatz bleibt das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) Dienstbehörde oder Personalstelle. Sie kann einzelne dieser Aufgaben mit Ausnahme der Personalaktenführung auf den Einsatzbereich übertragen.

(2) Vorgesetzte oder Vorgesetzter der Personalüberhangkraft ist, wer im Einsatzbereich der Personalüberhangkraft für ihre dienstliche Tätigkeit Anordnungen erteilen kann.

## § 4 Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) darf zur Erfüllung seiner in § 2 umschriebenen Aufgaben nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen personenbezogene Daten von Personalüberhangkräften verarbeiten. Zulässig sind die Verarbeitung von Stammdaten zur Person, Angaben zum Arbeits- beziehungsweise Beschäftigungsverhältnis, zur Qualifikation, zu Funktionsbeeinträchtigungen der Personalüberhangkräfte, zu ihren beruflichen Neigungen und Interessen, soweit letztere von den Personalüberhangkräften geäußert wurden, sowie von Angaben, die mit dem Vermittlungsprozess zusammenhängen (Vermittlungsmerkmale). Die Einrichtung einer automatisierten Datei ist zulässig. Ein automatisiertes Verfahren zum Abruf der personenbezogenen Daten durch andere Dienststellen des Landes Berlin oder externe Stellen ist unzulässig.

(2) Die mit der Vermittlung betrauten Dienstkräfte des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpool) haben die Funktion einer Personalwirtschaftsstelle.

(3) Für die Prüfung eines Übergangseinsatzes oder eines unbefristeten Einsatzes bei einer Dienststelle des Landes Berlin übermittelt das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) dieser die erforderlichen personenbezogenen Daten der vom Vermittlungsbereich benannten Personalüberhangkräfte.

(4) Die Dienststellen des Landes Berlin teilen dem Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) das Ergebnis ihrer Personalauswahlentscheidung mit. Wird keine der benannten Personalüberhangkräfte ausgewählt, hat die Dienststelle dies anhand objektiver Kriterien zu begründen.

(5) Nach einer dauerhaften Vermittlung der Personalüberhangkraft in eine andere Dienststelle oder ihrem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst werden die personenbezogenen Daten der Personalüberhangkraft in der automatisierten Datei gelöscht.

(6) Die Regelungen über die Datenverarbeitung durch die Personalstelle für Zwecke der Personalverwaltung bleiben unberührt.

#### § 5

Änderung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes

#### § 6

Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

#### § 7

Änderung des Personalvertretungsgesetzes

#### § 8

Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

#### § 9

Personalvertretungs- und gleichstellungsrechtliche Übergangsregelungen

#### § 10

Ausführungsvorschriften

Die zur Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt die Senatsverwaltung für Finanzen.

#### § 11

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

### **3. Eigenbetriebsgesetz vom 13. Juli 1999 (GVBl. S. 374)**

#### § 1

Rechtsstellung

(1) Das Land Berlin (Träger) kann bestimmte öffentliche Aufgaben der Berliner Verwaltung nach diesem Gesetz in der Rechtsform des nicht rechtsfähigen Betriebs (Eigenbetrieb) selbständig und mit eigenen Organen (Geschäftsleitung, Verwaltungsrat) wahrnehmen lassen, wenn die öffentlichen Aufgaben die Errichtung des Eigenbetriebs rechtfertigen und anders nicht besser und wirtschaftlicher erfüllt werden können.

(2) Der Eigenbetrieb erfüllt die vom Träger vorgegebenen Aufgaben nach kaufmännischen Grundsätzen kostengünstig, benutzer- und umweltfreundlich. Er beachtet gemeinwirtschaftliche und sozial-, umwelt- und strukturpolitische Gesichtspunkte.

(3) Der Eigenbetrieb entscheidet nach Leistungs- und Kostengesichtspunkten eigenverantwortlich, ob er für Teilaufgaben gegen Entgelt Leistungen von anderen innerhalb oder außerhalb der Berliner Verwaltung in Anspruch nimmt. Dabei soll der Eigenbetrieb Leistungen, die private Anbieter in mindestens gleicher Qualität und Zuverlässigkeit bei geringeren Kosten erbringen können, diesen Anbietern übertragen, sofern es mit dem öffentlichen Interesse vereinbar ist.

(4) Der Eigenbetrieb handelt im Rahmen seiner Aufgaben mit unmittelbarer Wirkung für und gegen Berlin. Er tritt unter seinem Namen mit dem Zusatz „Eigenbetrieb von Berlin“ auf.

## § 2

### Errichtung, Betriebssatzung, Aufsicht; Auflösung

(1) Ein Eigenbetrieb ist errichtet, wenn bei Aufgaben der Hauptverwaltung der Senat, bei Bezirksaufgaben das Bezirksamt (Trägerorgan) eine Betriebssatzung erlässt und das Abgeordnetenhaus ihr auf Vorlage des Senats zustimmt. Das Bezirksamt bedarf dazu der vorherigen Zustimmung der Bezirksverordnetenversammlung.

(2) Mehrere Bezirke können gemeinsam einen Eigenbetrieb errichten. Sie vereinbaren, welcher Bezirk für den Eigenbetrieb zuständig ist. Die Betriebssatzung bedarf auch der vorherigen Zustimmung der mitbeteiligten Bezirksämter und Bezirksverordnetenversammlungen.

(3) Die Betriebssatzung regelt im Rahmen dieses Gesetzes die unabweisbar notwendigen Besonderheiten für den jeweiligen Eigenbetrieb, und zwar mindestens

1. den Betriebszweck und den Namen des Eigenbetriebs,
2. die örtliche und sachliche Abgrenzung der Aufgaben,
3. die Höhe des Stammkapitals,

4. in durch Betriebsgröße und -art begründeten Fällen die Bildung und die Zuständigkeitsabgrenzung einer größeren Geschäftsleitung (§ 3 Abs. 1 und 2) und die Bildung eines größeren Verwaltungsrats (§ 6 Abs. 1). Die Betriebssatzung wird im Amtsblatt für Berlin bekannt gemacht. Der Senat erarbeitet mit den Bezirken eine Muster-Betriebssatzung. Daran ausgerichtet erarbeiten für gleichartige Eigenbetriebe die Trägerorgane gemeinsam eine einheitliche Betriebssatzung.

(4) Die Aufsicht über den Eigenbetrieb führt das zuständige Mitglied des Trägerorgans. Es stimmt Angelegenheiten von finanzieller Bedeutung mit dem für Finanzen zuständigen Mitglied ab. Der Aufsichtführende wird, auch als Vorsitzender des Verwaltungsrats (§ 6 Abs. 1), mit allen Rechten und Pflichten durch seinen Vertreter im Trägerorgan, in der Hauptverwaltung auch durch seinen Staatssekretär, vertreten.

(5) Entfällt der in der Betriebssatzung bestimmte Betriebszweck (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 und 2), so wird der Eigenbetrieb durch Aufhebung der Betriebssatzung in der gleichen Weise aufgelöst, wie Absatz 1 die Errichtung regelt.

## § 3

### Geschäftsleitung

(1) Die Geschäftsleitung besteht aus einem Geschäftsleiter. In durch Betriebsgröße und -art begründeten Fällen kann die Betriebssatzung mehr als einen, höchstens drei Geschäftsleiter vorsehen. Sie kann auch vorsehen, dass ein Erster Geschäftsleiter bestellt wird. Er führt den Vorsitz und entscheidet bei Stimmgleichheit in der Geschäftsleitung. Im Übrigen haben die Geschäftsleiter gleiche Rechte und Pflichten.

(2) Besteht die Geschäftsleitung aus mehreren Geschäftsleitern, so regelt die Betriebssatzung die Abgrenzung ihrer Zuständigkeiten.

(3) Zum Geschäftsleiter darf nur bestellt werden, wer nach Erfahrung und Ausbildung geeignet ist.

(4) Geschäftsleiter werden auf höchstens fünf Jahre bestellt. Eine erneute Bestellung ist zulässig.

(5) Der Senat erarbeitet mit den Bezirken einen Muster-Anstellungsvertrag und einen leistungsorientierten Vergütungsrahmen für Geschäftsleiter.

## § 4

### Aufgaben der Geschäftsleitung

(1) Die Geschäftsleitung leitet den Eigenbetrieb selbständig und in eigener Verantwortung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Sie ist besonders für Leistungsfähigkeit und wirtschaftliche Führung verantwortlich.

(2) Die Geschäftsleitung unterrichtet den Aufsichtführenden und den Verwaltungsrat rechtzeitig über alle wichtigen Vorgänge. Auf Anforderung hat sie ihnen in allen Angelegenheiten Auskünfte zu erteilen, Berichte zu erstatten und Unterlagen vorzulegen.

(3) Die Geschäftsleitung nimmt an den Sitzungen des Verwaltungsrats teil. Sie ist berechtigt und verpflichtet, ihre Ansicht zu den Angelegenheiten des Eigenbetriebs jederzeit darzulegen.

(4) Kommt die Geschäftsleitung wichtigen Pflichten nicht nach, so kann der Aufsichtführende der Geschäftsleitung Weisungen erteilen. Werden sie nicht befolgt, so kann das Trägerorgan einen Beauftragten bestellen, der einzelne oder alle Befugnisse der Geschäftsleitung ausübt. Der Aufsichtführende unterrichtet den Verwaltungsrat unverzüglich.

(5) Besteht die Geschäftsleitung aus mehreren Geschäftsleitern, so gibt sie sich eine Geschäftsordnung.

## § 5 Vertretung

- (1) Die Geschäftsleitung vertritt Berlin in den Angelegenheiten des Eigenbetriebs. Die Vertretungsbefugnis wird gemeinsam durch einen Geschäftsleiter und eine beauftragte Dienstkraft (Absatz 2) ausgeübt.
- (2) Für die Geschäfte der laufenden Verwaltung kann die Geschäftsleitung einzelne Dienstkräfte mit der Ausübung der Vertretungsbefugnis beauftragen und diese auf bestimmte Aufgabenbereiche, bestimmte Beträge oder in anderer Weise beschränken.
- (3) In Angelegenheiten eines Geschäftsleiters vertritt der Verwaltungsrat Berlin. Die rechtsgeschäftlichen Erklärungen gibt der Vorsitzende ab.
- (4) Die Namen der Vertretungsbefugten und der Umfang ihrer Vertretungsbefugnis werden im Amtsblatt für Berlin bekannt gemacht.

## § 6 Verwaltungsrat

- (1) Dem Verwaltungsrat gehören der Aufsichtführende als Vorsitzender und je zwei Vertreter des Trägers und der Dienstkräfte an. In durch Betriebsgröße und -art begründeten Fällen kann die Betriebsatzung je vier Vertreter des Trägers und der Dienstkräfte und mit beratender Stimme einzelne weitere Mitglieder vorsehen.
- (2) Die Vertreter des Trägers werden je zur Hälfte
  1. vom Trägerorgan aus seiner Mitte oder aus dem Kreis seiner dafür geeigneten Leitungskräfte,
  2. von dem Organ, dem das Trägerorgan politisch verantwortlich ist (Abgeordnetenhaus oder Bezirksverordnetenversammlung), aus seiner Mitte bestellt.Bei einem gemeinsamen Eigenbetrieb mehrerer Bezirke sollen auch Vertreter aus mitbeteiligten Bezirken bestellt werden.
- (3) Die Vertreter der Dienstkräfte werden von der Personalvertretung des Eigenbetriebs bestellt, darunter bei vier Vertretern einer, der nicht Dienstkraft des Eigenbetriebs ist. Die Personalvertretung soll die unterschiedlichen Fachrichtungen angemessen berücksichtigen. Beschäftigt der Eigenbetrieb vorwiegend Mitarbeiter auf Honorarbasis, so sind solche Mitarbeiter Dienstkräften gleichgestellt.
- (4) Zum Mitglied des Verwaltungsrats darf unbeschadet des Absatzes 3 nicht bestellt werden, wer wegen unmittelbarer oder mittelbarer Bindungen an den Eigenbetrieb oder einen Wettbewerbsbetrieb der Gefahr der Befangenheit ausgesetzt ist.
- (5) Der Verwaltungsrat wird für die Dauer der Wahlperiode des Abgeordnetenhauses und der Bezirksverordnetenversammlungen gebildet und bleibt bis zur Neubildung im Amt. Die bestellenden Gremien können für ihre Vertreter für die Fälle unvermeidbarer Verhinderung Stellvertreter aus demselben Kreis bestellen. Sie können Vertreter und deren Stellvertreter aus wichtigem Grund abberufen.
- (6) Der Vorsitzende beruft den Verwaltungsrat so oft ein, wie es die Geschäftslage erfordert, jedoch mindestens einmal in jedem Vierteljahr. Er hat ihn einzuberufen, wenn es mindestens zwei Mitglieder verlangen.
- (7) Der Verwaltungsrat ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Er entscheidet mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.
- (8) Kann der Verwaltungsrat mangels Beschlussfähigkeit nicht entscheiden, so ist er innerhalb von zwei Wochen erneut einzuberufen und unabhängig von der Zahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig.
- (9) Der Verwaltungsrat gibt sich eine Geschäftsordnung.

## § 7 Aufgaben des Verwaltungsrats

- (1) Der Verwaltungsrat entscheidet auf Antrag des Vorsitzenden, eines Mitglieds oder der Geschäftsleitung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, über
  1. die Bestellung und die Abberufung eines Geschäftsleiters und, wenn die Betriebsatzung diese Aufgabe vorsieht, eines Ersten Geschäftsleiters,
  2. den Anstellungsvertrag mit einem Geschäftsleiter,
  3. die Feststellung des Wirtschaftsplans (§ 16 Abs. 1),
  4. die Feststellung des Jahresabschlusses und die Entlastung der Geschäftsleitung (§ 27 Abs. 1 Satz 2),
  5. die Übernahme neuer und den Wegfall bisheriger wesentlicher Einzelaufgaben im Rahmen der in der Betriebsatzung abgegrenzten Aufgaben (§ 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2),

6. die Festsetzung allgemein geltender Leistungsbedingungen und Entgelte.
- (2) Die Geschäftsleitung bedarf der vorherigen Zustimmung des Verwaltungsrats zu
1. der Gesamtplanung und den Grundzügen der Betriebspolitik und -struktur,
  2. dem Erwerb oder der Veräußerung von Beteiligungen,
  3. dem Erwerb, der Veräußerung oder der Belastung von Vermögensgegenständen, soweit es sich nicht um Geschäfte der laufenden Verwaltung handelt,
  4. dem Verzicht auf Ansprüche und dem Abschluss von Vergleichen, soweit es sich nicht um Geschäfte der laufenden Verwaltung handelt,
  5. der Einleitung besonders bedeutsamer Rechtsstreitigkeiten und der Einlegung von Rechtsmitteln in solchen Rechtsstreitigkeiten,
  6. dem Abschluss besonders bedeutsamer Verträge,
  7. Abweichungen vom Wirtschaftsplan (§ 17 Abs. 3, § 18 Abs. 4), Maßnahmen bei ungedeckten Mehraufwendungen oder erfolgsgefährdenden Mindererträgen (§ 17 Abs. 5), Ausnahmen bei der Übertragbarkeit (§ 18 Abs. 5 Satz 2), Maßnahmen der vorläufigen Wirtschaftsführung im Rahmen des Finanzplans (§ 20 Satz 2),
  8. dem Eintritt eines Geschäftsleiters in ein Organ eines anderen Betriebs,
  9. dem Abschluss besonders bedeutsamer Dienstvereinbarungen nach dem Personalvertretungsgesetz.
- (3) In zustimmungsbedürftigen Angelegenheiten (Absatz 2), die keinen Aufschub dulden, kann die Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats die unabweisbaren Maßnahmen treffen, wenn die rechtzeitige Einholung der Zustimmung des Verwaltungsrats unmöglich ist. Der Vorsitzende unterrichtet den Verwaltungsrat unverzüglich.
- (4) Der Verwaltungsrat wird gehört vor
1. der Änderung der Betriebssatzung,
  2. der Auflösung des Eigenbetriebs oder der Umwandlung in eine andere Rechtsform,
  3. der Bestimmung des Wirtschaftsprüfers durch den Rechnungshof für die Prüfung des Jahresabschlusses,
  4. der Abberufung eines Mitglieds des Verwaltungsrats oder seines Stellvertreters nach § 6 Abs. 5 Satz 3.
- (5) Der Verwaltungsrat kann in den Angelegenheiten des Eigenbetriebs Empfehlungen aussprechen.

## § 8 Beanstandungsrecht

- (1) Der Aufsichtführende kann Beschlüsse des Verwaltungsrats, die das öffentliche Interesse oder das Betriebsinteresse beeinträchtigen, in der Sitzung mit aufschiebender Wirkung beanstanden.
- (2) Innerhalb von zwei Wochen hat der Verwaltungsrat erneut Beschluss zu fassen; er ist unabhängig von der Zahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig. Hält der Aufsichtführende die Beanstandung in der Sitzung auch für den erneuten Beschluss aufrecht, so hat er sie unverzüglich unter Darlegung der unterschiedlichen Auffassungen dem Trägerorgan vorzulegen. Dieses entscheidet an Stelle des Verwaltungsrats und legt seine Entscheidung dem Organ, dem es politisch verantwortlich ist, zur Kenntnisnahme vor.
- (3) Entscheidet das Trägerorgan nicht innerhalb von vier Wochen nach dem erneuten Beschluss, so wird er wirksam.

## § 9 Personal

- (1) Der Eigenbetrieb beschäftigt Angestellte und Arbeiter. Die Geschäftsleitung entscheidet über die Personalangelegenheiten der einzelnen Dienstkräfte.
- (2) Die Rechtsverhältnisse von Beamten bleiben unberührt. Will der Eigenbetrieb eine Stelle für Angestellte aus besonderen betrieblichen Gründen mit einem Bewerber besetzen, der planmäßiger Beamter ist, so kann die Dienstbehörde sie mit Umwandlungsvermerk in eine gleichwertige Planstelle für Beamte umwandeln. Wird ein Beamter zum Geschäftsleiter bestellt, so kann er daraus keinen Anspruch auf Beförderung herleiten; ihm wird, wenn mit der Bestellung die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes verbunden ist, eine Zulage nach näherer Maßgabe des § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt.
- (3) Geschäftsleiter und Dienstkräfte arbeiten im Interesse von Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit eng und partnerschaftlich zusammen. Die einzelnen Dienstkräfte handeln im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- (4) Der Abschluss von Dienstvereinbarungen über Arbeitsentgelte und die Gewährung über- oder außertariflicher Leistungen bedürfen der Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Inneres.

## Abschnitt II Wirtschaftsführung und Rechnungswesen

### § 10 Eigenbetriebsvermögen

- (1) Der Eigenbetrieb wird finanzwirtschaftlich als Sondervermögen Berlins gesondert verwaltet und nachgewiesen. Auf die Erhaltung des Sondervermögens ist Bedacht zu nehmen.
- (2) Das Stammkapital des Eigenbetriebs wird in der Betriebssatzung in angemessener Höhe festgesetzt.

### § 11 Wirtschaftliche Zielsetzung

- (1) Nimmt der Eigenbetrieb
  1. Aufgaben eines wirtschaftlichen Unternehmens wahr, so soll er einen marktüblichen Gewinn erzielen;
  2. Anstalts- oder andere öffentliche Aufgaben wahr, so soll er aus den Erträgen unbeschadet des § 16 Abs. 4 mindestens die Aufwendungen decken.
- (2) Ein Jahresverlust wird auf neue Rechnung vorgetragen und aus dem Gewinn des folgenden Geschäftsjahrs, spätestens der nächsten drei Geschäftsjahre, oder aus dem Rücklagekapital gedeckt.

### § 12 Maßnahmen zur Vermögenserhaltung

- (1) Lieferungen, Leistungen und Leihgelder des Eigenbetriebs an Stellen innerhalb der Berliner Verwaltung und umgekehrt werden angemessen vergütet.
- (2) Das für die technische und wirtschaftliche Entwicklung des Eigenbetriebs notwendige Rücklagekapital soll rechtzeitig und in ausreichender Höhe aus dem Jahresgewinn gebildet werden. Bei umfangreichen Erweiterungen kann an die Stelle der Finanzierung aus Rücklagen die Finanzierung durch Darlehen treten. Erhaltene Investitionszulagen werden als Erträge ausgewiesen und vor Ermittlung des Jahresergebnisses den Rücklagen zugeführt.
- (3) Eine Rückzahlung von Eigenkapital ist nur zulässig, wenn dadurch die Erfüllung der Aufgaben und die zukünftige Entwicklung des Eigenbetriebs nicht beeinträchtigt werden.

### § 13 Kassenwirtschaft, Aufnahme von Darlehen

- (1) Für den Eigenbetrieb wird eine Sonderkasse eingerichtet.
- (2) Bei einem dringenden Bedarf der Landeshauptkasse ist der Eigenbetrieb verpflichtet, auf Anforderung vorübergehend nicht benötigte Kassenbestände zur Verfügung zu stellen, wenn es für ihn zumutbar ist. Die Rückzahlungstermine werden im Voraus unter Berücksichtigung der Interessen des Eigenbetriebs festgelegt.
- (3) Darlehen, die nach dem Finanzplan zur Deckung von Ausgaben vorgesehen sind, und vorübergehende Kassenkredite darf der Eigenbetrieb im Rahmen der Höchstbeträge des Haushaltsgesetzes nach Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Finanzen in der benötigten Höhe aufnehmen. Ist es für den Eigenbetrieb oder das Land Berlin vorteilhaft, so sollen solche Darlehen über den Haushalt aufgenommen und zu den gleichen Bedingungen an den Eigenbetrieb weitergegeben werden.

### § 14 Geschäftsjahr

Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

### § 15 Rechnungswesen

- (1) Das Rechnungswesen des Eigenbetriebs umfasst Wirtschaftsplan, Buchführung, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling, Jahresabschluss und Lagebericht.
- (2) Alle Zweige des Rechnungswesens werden in dem Bereich eines Geschäftsleiters vereinigt und von ihm verantwortlich geleitet. Die innerbetriebliche Revision ist ihm unmittelbar unterstellt.

## § 16 Wirtschaftsplan

(1) Der Wirtschaftsplan ist die nach § 7 Abs. 1 Nr. 3 festgestellte, für die Wirtschaftsführung des Eigenbetriebs maßgebende Zusammenstellung der für ein Geschäftsjahr veranschlagten Erträge und Aufwendungen (§ 17) sowie Deckungsmittel und Ausgaben (§ 18).

(2) Der Wirtschaftsplan besteht aus Erfolgsplan und Finanzplan mit Erläuterungen einschließlich des Stellennachweises.

(3) Der Wirtschaftsplan wird als Anlage nachrichtlich dem Haushaltsplan, bei einem bezirklichen Eigenbetrieb dem Bezirkshaushaltsplan beigelegt.

(4) Werden im Haushaltsplan regelmäßig Ausgaben zur Deckung bestimmter gemeinwohlorientierter Aufwendungen des Eigenbetriebs bereitgestellt, so legt die Geschäftsleitung einen mit dem Verwaltungsrat abgestimmten Entwurf des Wirtschaftsplans dem Aufsichtführenden rechtzeitig zur Haushaltsaufstellung vor.

## § 17 Erfolgsplan

(1) Der Erfolgsplan muss alle voraussehbaren Erträge und Aufwendungen des Geschäftsjahrs enthalten. Er wird wie die Gewinn- und Verlustrechnung (§ 23) gegliedert.

(2) Die im Erfolgsplan veranschlagten Aufwendungen sind gegenseitig deckungsfähig, solange keine Verluste aus Vorjahren zu decken sind. Ausgenommen sind Mehraufwendungen für Personal und die Inanspruchnahme von Minderaufwendungen bei Abschreibungen und bei Zuführungen an Rücklagen.

(3) Werden höhere oder neue Aufwendungen gegenüber dem Erfolgsplan notwendig, die nicht nach Absatz 2 gedeckt werden können oder die nicht zwangsläufig aus Umsatzsteigerungen entstanden und durch Mehrerträge gedeckt sind (ungedeckte Mehraufwendungen), so wird die vorherige Zustimmung des Verwaltungsrats eingeholt.

(4) Sind bei der Ausführung des Erfolgsplans erfolgsgefährdende Mindererträge zu erwarten, so erstattet die Geschäftsleitung dem Verwaltungsrat unverzüglich Bericht.

(5) Bei ungedeckten Mehraufwendungen oder erfolgsgefährdenden Mindererträgen (Absätze 3 oder 4) sollen geeignete Maßnahmen getroffen werden, um durch Einschränkung von Aufwendungen oder die Erhöhung von Erträgen einen Ausgleich zu schaffen.

## § 18 Finanzplan

(1) Der Finanzplan muss mindestens alle zu erwartenden Deckungsmittel und Ausgaben des Geschäftsjahrs enthalten, die sich aus Anlageänderungen und aus der Aufnahme oder Hingabe von Darlehen ergeben.

(2) Auf der Deckungsseite des Finanzplans werden die vorhandenen oder zu beschaffenden Deckungsmittel nachgewiesen. Aus dem Finanzplan zu finanzierende Vorhaben dürfen erst in Angriff genommen werden, wenn gesichert ist, dass die erforderlichen Deckungsmittel erwirtschaftet oder für den jeweiligen Zweck anderweitig zur Verfügung gestellt werden.

(3) Die Ausgaben des Finanzplans werden getrennt nach Ausgabegruppen (Schuldentilgung, Erneuerungen, Erweiterungen, sonstige Ausgaben) und innerhalb der Ausgabegruppen nach Ausgabearten (Gründerwerb, Bauvorhaben, Beschaffungen) veranschlagt. Die Ausgaben für Anlageänderungen werden in den Erläuterungen nach den jeweiligen Zwecken aufgegliedert.

(4) Werden höhere oder neue Ausgaben gegenüber dem Finanzplan (Mehrausgaben) oder Ausgaben für einen nicht in den Erläuterungen nach Absatz 3 Satz 2 vorgesehenen Zweck notwendig, so wird die vorherige Zustimmung des

Verwaltungsrats eingeholt. Sie darf nur erteilt werden, wenn die Ausgaben gedeckt sind.

(5) Die Ausgaben für Anlageänderungen bleiben für die jeweiligen Zwecke über das Geschäftsjahr hinaus bis zum Schluss des auf die letzte Mittelbereitstellung folgenden Geschäftsjahrs verfügbar (Übertragbarkeit). Der Verwaltungsrat kann im Einzelfall zeitlich etwas anderes zulassen.

(6) Der Finanzplan wird durch eine Planungsübersicht für die folgenden drei Geschäftsjahre ergänzt.

## § 19 Erläuterungen, Stellennachweis

(1) Die Ansätze des Erfolgsplans und des Finanzplans werden erläutert.

(2) Der Stellennachweis als Bestandteil der Erläuterungen weist aus, welche Zahl von planmäßigen Angestellten, Arbeitern und gegebenenfalls Beamten in den einzelnen Vergütungs-, Lohn- und gegebenenfalls Besoldungsgruppen beschäftigt werden soll. Zum Vergleich werden die Zahlen der für das vorhergehende Geschäftsjahr vorgesehenen und der tatsächlich besetzten Stellen angegeben.

(3) Der Stellennachweis wird durch eine Übersicht über die voraussichtliche Personalentwicklung in den folgenden drei Geschäftsjahren ergänzt.

## § 20

### Vorläufige Wirtschaftsführung

Ist der Wirtschaftsplan zu Beginn eines Geschäftsjahrs noch nicht festgestellt, so darf die Geschäftsleitung Verbindlichkeiten eingehen und Aufwendungen zu Lasten des Erfolgsplans und Ausgaben zu Lasten des Finanzplans leisten, soweit es zur geordneten Fortführung des Betriebs unabweisbar notwendig ist. Das Eingehen von Verbindlichkeiten für Ausgaben zu Lasten des Finanzplans und die Leistung von Ausgaben zu Lasten des Finanzplans bedürfen der vorherigen Zustimmung des Verwaltungsrats.

## § 21

### Buchführung, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling

(1) Der Eigenbetrieb führt seine Rechnung nach den Regeln der kaufmännischen doppelten Buchführung. Die Vorschriften des Dritten Buchs des Handelsgesetzbuchs über Buchführung, Inventar, Aufbewahrung von Unterlagen und Aufbewahrungsfristen werden angewandt, soweit sie nicht bereits unmittelbar gelten.

(2) Bestandsvergleiche des Sachanlagevermögens mit der Anlagebuchhaltung sollen alle drei Jahre vorgenommen werden.

(3) Der Eigenbetrieb führt eine kaufmännische Kosten- und Leistungsrechnung mit genauen, zeitnahen Ergebnissen für die einzelnen Leistungen und ihre Kosten.

(4) Der Eigenbetrieb unterhält ein Controlling als Führungsunterstützung für Planungs-, Steuerungs- und Kontrollaufgaben, insbesondere zur Zielbildung und zur zeitnahen Überwachung der Zielerreichung. Damit wird auch beständig die kalkulierte Kosten- und Ergebnisentwicklung überprüft.

## § 22

### Zwischenberichte

(1) Die Geschäftsleitung stellt Vierteljahresübersichten über die Entwicklung der Erträge und Aufwendungen auf.

(2) Die Vierteljahresübersichten werden dem Verwaltungsrat mit einem Bericht vorgelegt, der die wesentlichen Abweichungen gegenüber den anteiligen Beträgen des Erfolgsplans erläutert.

## § 23

### Jahresabschluss und Lagebericht

(1) Für den Schluss jedes Geschäftsjahrs werden ein Jahresabschluss, der aus Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang besteht, und ein Lagebericht aufgestellt. Dafür gelten die allgemeinen Vorschriften, die Vorschriften über Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang und Lagebericht und die Vorschriften über Ansätze und Bewertung für große Kapitalgesellschaften im Dritten Buch des Handelsgesetzbuchs sinngemäß, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

(2) Für die Gliederung von Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang erarbeitet der Senat mit den Bezirken Formblätter.

## § 24

### Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung

(1) Darlehen, die nach § 13 Abs. 3 Satz 2 zu Gunsten des Eigenbetriebs aufgenommen worden sind, gelten für die Gliederung in der Bilanz als Darlehen von Fremden.

(2) § 268 Abs. 1 und 3, § 270 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 und § 272 des Handelsgesetzbuchs werden nicht angewandt.

(3) Die Gewinn- und Verlustrechnung wird nach dem Gesamtkostenverfahren aufgestellt.

## § 25

### Anhang

(1) § 286 Abs. 2 und 3 des Handelsgesetzbuchs wird nicht angewandt.

(2) Für die Verarbeitung personenbezogener Daten gilt § 19 Abs. 1 des Berliner Betriebsgesetzes entsprechend.

## § 26 Lagebericht

Soweit es für den jeweiligen Eigenbetrieb in Betracht kommt, wird im Lagebericht auch eingegangen auf

1. den Geschäftsverlauf und die voraussichtliche Entwicklung des Eigenbetriebs,
2. Vorgänge von besonderer Bedeutung, die nach dem Schluss des Geschäftsjahrs eingetreten sind,
3. den Bereich Forschung und Entwicklung,
4. Änderungen im Bestand der zum Eigenbetrieb gehörenden Grundstücke und grundstücksgleichen Rechte,
5. die Leistungsfähigkeit und den Ausnutzungsgrad der wichtigsten Anlagen und wesentliche Anlageänderungen,
6. den Stand der Anlagen im Bau und geplante Bauvorhaben,
7. Maßnahmen mit besonderer Bedeutung für den Umweltschutz,
8. den Betriebsertrag, der durch eine sorgfältig gegliederte Erzeugungs-, Mengenverlust-, Absatz- und Entgeltstatistik des Vorjahrs und des Berichtsjahrs erläutert wird; geschätzte Mengen werden als solche gekennzeichnet,
9. den Personalaufwand, der durch eine gegliederte Statistik über die zahlenmäßige Entwicklung der Dienstkräfte und die Angabe der Gesamtsumme der Vergütungen, Löhne und gegebenenfalls Dienstbezüge sowie der Versorgungsausgaben des Geschäftsjahrs erläutert wird.

## § 27 Rechenschaft

(1) Die Geschäftsleitung stellt den Jahresabschluss und den Lagebericht unverzüglich nach Ablauf des Geschäftsjahrs auf, unterzeichnet sie und legt sie mit dem Prüfungsbericht dem Verwaltungsrat vor. Er stellt den Jahresabschluss fest und erteilt der Geschäftsleitung Entlastung.

(2) Die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung werden mit dem Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers und nachrichtlichen Angaben über die Behandlung des Jahresergebnisses im Amtsblatt für Berlin veröffentlicht.

## § 28 Nichtgeltung einzelner Vorschriften

Vorschriften dieses Abschnitts gelten für einen Eigenbetrieb insoweit nicht, als für ihn in allgemeinen Rechtsvorschriften etwas anderes bestimmt ist.

## Abschnitt III Schlussvorschriften

### § 29 Funktionsbezeichnungen

Alle Funktionsbezeichnungen, die in diesem Gesetz in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.

### § 30 Änderungen des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes

### § 31 Änderung des Bezirksverwaltungsgesetzes

### § 32 Änderung der Landeshaushaltsordnung

### § 33 Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. § 30 Nr. 5 Buchstabe b tritt zu Beginn der 14. Wahlperiode in Kraft.

(2) Sobald ein Eigenbetrieb nach § 2 Abs. 1 errichtet ist, werden auf ihn die besonderen Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes, die bisher die Organisation, die Verwaltung, die Wirtschaftsführung und das Rechnungswesen regeln, nicht mehr angewandt.

(3) Die Bezirke, die nach dem Gebietsreformgesetz vom 10. Juni 1998 (GVBl. S. 131) zum 1. Januar 2001 zu neuen Bezirken zusammengelegt werden, stimmen die Errichtung von Eigenbetrieben (§ 2 Abs. 1) und den Erwerb von Beteiligungen (§ 65 Abs. 2 und 7 der Landeshaushaltsordnung in der durch § 32 Nr. 1 geänderten Fassung) entsprechend den §§ 42 b und 42 c des Bezirksverwaltungsgesetzes miteinander ab.

**4. Allgemeines Zuständigkeitsgesetz** in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Juli 1996 (GVBl. S. 302, 472), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Juli 2011 (GVBl. S. 344)

#### § 2

##### Gliederung der Berliner Verwaltung

(1) Die Berliner Verwaltung wird vom Senat (der Hauptverwaltung) und von den Bezirksverwaltungen wahrgenommen.

(2) Die Hauptverwaltung umfasst die Senatsverwaltungen, die ihnen nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Eigenbetriebe.

(3) Die Bezirksverwaltungen umfassen auch die ihnen nachgeordneten nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Eigenbetriebe.

#### **5. Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG)**

vom 26. Juli 1974 in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, ber. 1995 S. 24)

#### § 5

##### Dienststellen

(1) Die Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ergeben sich aus der Anlage zu diesem Gesetz.

(2) Als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes gelten die Gesamtheit

1. (weggefallen)

2. (weggefallen)

3. der Amtsanwälte,

4. der Referendare im Bezirk des Kammergerichts, einschließlich der in einem entsprechenden öffentlich-rechtlichen Praktikantenverhältnis beschäftigten Dienstkräfte,

5. der studentischen Hilfskräfte (§ 121 des Berliner Hochschulgesetzes) jeder Hochschule.

#### § 86

##### Gemeinsame Angelegenheiten

(1) In Angelegenheiten sämtlicher Dienstkräfte bestimmt der Personalrat mit bei

1. Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,

2. Gewährung von Vorschüssen,

3. Verschickung von Dienstkräften,

4. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine Dienstkraft, soweit diese der Mitbestimmung des Personalrats nicht widerspricht,

5. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, außer im Bereich der Polizeibehörde, sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen,

6. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen.

(2) Im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 obliegt die Mitbestimmung nicht dem gesamten Personalrat, sondern dem Vorstand.

(3) In Angelegenheiten sämtlicher Dienstkräfte bestimmt der Personalrat nach Maßgabe des § 81 Abs. 2 mit bei

1. Versetzung,

2. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort),
3. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten oder sobald die Abordnung diese Dauer überschreitet, soweit es sich nicht um in der Ausbildung stehende Dienstkräfte handelt,
3. a) Zuweisung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes für eine Dauer von mehr als 3 Monaten,
4. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
5. Anordnungen, welche die freie Wahl der Wohnung beschränken,
6. Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie bei Erweiterung oder Einschränkung ihrer Aufgaben.

Im Falle der Versetzung bestimmen beim Wechsel des Zuständigkeitsbereichs des Personalrats die Personalräte der bisherigen und der neuen Dienststelle mit. Als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes gilt auch die Änderung der Geschäftsverteilung, wenn die Dienstkraft damit den Zuständigkeitsbereich des Personalrats wechselt. Der Wechsel von einer Schule zur anderen gilt nicht als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes; er stellt auch keine Abordnung dar.

#### § 99 c

#### Sondervorschriften für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool)

(1) Die erste Amtszeit des Personalrats beim Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) beginnt mit der konstituierenden Sitzung des in der Zeit vom 1. Oktober bis 15. Dezember 2004 neu zu wählenden Personalrats. Die regelmäßige Amtszeit beträgt vier Jahre und endet spätestens am 15. Dezember des Jahres, in dem nach Satz 3 die regelmäßigen Wahlen des Personalrats beim Stellenpool stattfinden. Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 15. Dezember statt. § 23 Satz 1 und 3 sowie § 24 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 finden keine Anwendung.

(2) Die Zuordnung der Dienstkraft zum Personalüberhang unterliegt der Mitwirkung. Bei der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wirkt der Personalrat der bisherigen Dienststelle mit. Bei der Versetzung von Dienstkräften, die vor Inkrafttreten des Stellenpoolgesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589) dem Personalüberhang zugeordnet worden sind, gilt für die Mitwirkung des Personalrats abweichend von § 84 Abs. 2 dieses Gesetzes eine Frist von vier Wochen, die nicht verlängert werden kann.

(3) Der Personalrat beim Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wirkt mit bei Übergangseinsätzen nach § 3 des Stellenpoolgesetzes mit einer Dauer von mehr als drei Monaten oder sobald der Übergangseinsatz dieser Dauer überschreitet. Bei einem Übergangseinsatz mit einer Dauer von mehr als zwölf Monaten oder sobald der Übergangseinsatz diese Dauer überschreitet, bestimmt der Personalrat mit.

#### Anlage: Dienststellen im Sinne des § 5 Abs. 1

10. das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool)

### **6. Landesbeamtengesetz**

vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70), zuletzt geändert durch Art. III des Gesetzes vom 29. Juni 2011 (GVBl. S. 306)

#### § 28

#### Versetzung

(1) Beamtinnen und Beamte können auf ihren Antrag oder aus dienstlichen Gründen in ein Amt einer Laufbahn versetzt werden, für die sie die Befähigung besitzen.

(2) Aus dienstlichen Gründen können Beamtinnen und Beamte auch ohne ihre Zustimmung in ein Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt der bisherigen Laufbahn oder einer anderen Laufbahn, auch im Bereich eines anderen Dienstherrn, versetzt werden. Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Grundgehalts. Besitzen die Beamtinnen und Beamten nicht die Befähigung für die andere Laufbahn, sind sie verpflichtet, an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(3) Bei der Auflösung oder einer wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Behörde oder der Verschmelzung von Behörden können Beamtinnen und Beamte, deren Aufgabengebiete davon berührt sind, auch ohne ihre Zustimmung in ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt im Bereich desselben Dienstherrn versetzt werden, wenn

eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich ist. Das Endgrundgehalt muss mindestens dem des Amtes entsprechen, das die Beamtin oder der Beamte vor dem bisherigen Amt innehatte; Absatz 2 Satz 2 und 3 ist anzuwenden.

(4) Wird die Beamtin oder der Beamte in ein Amt eines anderen Dienstherrn versetzt, wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt.

#### § 38 Altersgrenze

(1) Für die Beamtinnen und Beamten bildet das vollendete 65. Lebensjahr die Altersgrenze. Für einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten kann gesetzlich eine andere Altersgrenze bestimmt werden, jedoch nicht über das vollendete 68. Lebensjahr hinaus. Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand, Lehrkräfte treten mit Ablauf des Schuljahres oder Semesters, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand. Sind für die Beamtin oder den Beamten voneinander abweichende Altersgrenzen maßgebend, so kann die Dienstbehörde anordnen, dass die Beamtin oder der Beamte aus dem Amt mit der früheren Altersgrenze zu dem gleichen Zeitpunkt wie aus dem anderen Amt wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand tritt.

(2) Der Eintritt in den Ruhestand kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn es im dienstlichen Interesse liegt, über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, jedoch nicht länger als bis zum vollendeten 68. Lebensjahr. Zu den dienstlichen Interessen gehören auch organisatorische, personelle und fiskalische Interessen. Unter den gleichen Voraussetzungen kann bei einer gesetzlich vorgesehenen Altersgrenze unter dem 65. Lebensjahr der Eintritt in den Ruhestand jeweils bis zu einem Jahr, insgesamt höchstens drei Jahre, hinausgeschoben werden.

#### § 93 Verwaltungsrechtsweg

(1) Eines Vorverfahrens bedarf es nicht:

1. in Angelegenheiten, die die Auswahl und Ernennung bei der Bewerbung um eine Beamtenstelle betreffen,
2. in Angelegenheiten, die die dienstliche Beurteilung betreffen,
3. bei der Entscheidung über die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand.

(2) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen Abordnung, Versetzung, Übernahme bei Umbildung einer Körperschaft oder Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 39 des Beamtenstatusgesetzes haben keine aufschiebende Wirkung. Keine Versetzungen im Sinne von Satz 1 sind solche, die das Beamtenverhältnis beenden.

**7. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen** – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046), das zuletzt durch Artikel 13 Absatz 26 des Gesetzes vom 12. April 2012 (BGBl. I S. 579) geändert worden ist

#### § 84 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist

zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

## § 94

### Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

(1) In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(3) Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.

(4) Bei Dienststellen der Bundeswehr, bei denen eine Vertretung der Soldaten nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zu wählen ist, sind auch schwerbehinderte Soldaten und Soldatinnen wahlberechtigt und auch Soldaten und Soldatinnen wählbar.

(5) Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn

1. das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,

2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder

3. eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt.

(6) Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates sinngemäß anzuwenden. In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht. Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so kann das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen.

(7) Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht

beendet ist, mit deren Ablauf. Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend. Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

## § 95

### Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,

2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,

3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 69 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen, das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. In den Fällen des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.

(8) Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

## § 97

### Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

(1) Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(2) Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(3) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Absatz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.

(4) Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Hauptrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 94 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Hauptrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat wahr.

(5) Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

(6) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist; dies umfasst auch Verhandlungen und den Abschluss entsprechender Integrationsvereinbarungen. Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt sind. Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. Satz 3 gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.

(7) § 94 Abs. 3 bis 7, § 95 Abs. 1 Satz 4, Abs. 2, 4, 5 und 7 und § 96 gelten entsprechend, § 94 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März stattfindet.

(8) § 95 Abs. 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

**8. Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010)** zuletzt geändert durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

§ 54  
Verwaltungsrechtsweg

(1) Für alle Klagen der Beamtinnen, Beamten, Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamten, früheren Beamtinnen, früheren Beamten und der Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis sowie für Klagen des Dienstherrn ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben.

(2) Vor allen Klagen ist ein Vorverfahren nach den Vorschriften des 8. Abschnitts der Verwaltungsgerichtsordnung durchzuführen. Dies gilt auch dann, wenn die Maßnahme von der obersten Dienstbehörde getroffen worden ist. Ein Vorverfahren ist nicht erforderlich, wenn ein Landesgesetz dieses ausdrücklich bestimmt.

(3) Den Widerspruchsbescheid erlässt die oberste Dienstbehörde. Sie kann die Entscheidung für Fälle, in denen sie die Maßnahme nicht selbst getroffen hat, durch allgemeine Anordnung auf andere Behörden übertragen. Die Anordnung ist zu veröffentlichen.

(4) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen Abordnung oder Versetzung haben keine aufschiebende Wirkung.

**9. Verwaltungsgerichtsordnung** in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), zuletzt geändert durch Artikel 5 Absatz 2 des Gesetzes vom 24. Februar 2012 (BGBl. I S. 212)

§ 80

(1) Widerspruch und Anfechtungsklage haben aufschiebende Wirkung. Das gilt auch bei rechtsgestaltenden und feststellenden Verwaltungsakten sowie bei Verwaltungsakten mit Doppelwirkung (§ 80a).

(2) Die aufschiebende Wirkung entfällt nur

1. bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten,
2. bei unaufschiebbaren Anordnungen und Maßnahmen von Polizeivollzugsbeamten,
3. in anderen durch Bundesgesetz oder für Landesrecht durch Landesgesetz vorgeschriebenen Fällen, insbesondere für Widersprüche und Klagen Dritter gegen Verwaltungsakte, die Investitionen oder die Schaffung von Arbeitsplätzen betreffen,
4. in den Fällen, in denen die sofortige Vollziehung im öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten von der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, besonders angeordnet wird.

Die Länder können auch bestimmen, daß Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung haben, soweit sie sich gegen Maßnahmen richten, die in der Verwaltungsvollstreckung durch die Länder nach Bundesrecht getroffen werden.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 4 ist das besondere Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsakts schriftlich zu begründen. Einer besonderen Begründung bedarf es nicht, wenn die Behörde bei Gefahr im Verzug, insbesondere bei drohenden Nachteilen für Leben, Gesundheit oder Eigentum vorsorglich eine als solche bezeichnete Notstandsmaßnahme im öffentlichen Interesse trifft.

(4) Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, kann in den Fällen des Absatzes 2 die Vollziehung aussetzen, soweit nicht bundesgesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten kann sie die Vollziehung auch gegen Sicherheit aussetzen. Die Aussetzung soll bei öffentlichen Abgaben und Kosten erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsakts bestehen oder wenn die Vollziehung für den Abgaben- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte.

(5) Auf Antrag kann das Gericht der Hauptsache die aufschiebende Wirkung in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 bis 3 ganz oder teilweise anordnen, im Falle des Absatzes 2 Nr. 4 ganz oder teilweise wiederherstellen. Der Antrag ist schon vor Erhebung der Anfechtungsklage zulässig. Ist der Verwaltungsakt im Zeitpunkt der Entscheidung schon vollzogen, so kann das Gericht die Aufhebung der Vollziehung anordnen. Die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung kann von der Leistung einer Sicherheit oder von anderen Auflagen abhängig gemacht werden. Sie kann auch befristet werden.

(6) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 ist der Antrag nach Absatz 5 nur zulässig, wenn die Behörde einen Antrag auf Aussetzung der Vollziehung ganz oder zum Teil abgelehnt hat. Das gilt nicht, wenn

1. die Behörde über den Antrag ohne Mitteilung eines zureichenden Grundes in angemessener Frist sachlich nicht entschieden hat oder
2. eine Vollstreckung droht.

- (7) Das Gericht der Hauptsache kann Beschlüsse über Anträge nach Absatz 5 jederzeit ändern oder aufheben. Jeder Beteiligte kann die Änderung oder Aufhebung wegen veränderter oder im ursprünglichen Verfahren ohne Verschulden nicht geltend gemachter Umstände beantragen.
- (8) In dringenden Fällen kann der Vorsitzende entscheiden.