



Antrag

der Abgeordneten **Arif Taşdelen, Florian Ritter, Klaus Adelt, Horst Arnold, Inge Aures, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Stefan Schuster, Florian von Brunn, Michael Busch, Martina Fehlner, Christian Flisek, Volkmar Halbleib, Annette Karl, Natascha Kohnen, Ruth Müller, Doris Rauscher, Markus Rinderspacher, Diana Stachowitz, Dr. Simone Strohmayr, Ruth Waldmann, Margit Wild SPD**

Für eine Interessenvertretung auf Augenhöhe: Stärkung der Personalvertretungen in Bayern

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, noch in diesem Jahr einen Gesetzentwurf zur Modernisierung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) vorzulegen, um die Personalvertretungen durch eine Ausweitung ihrer Mitbestimmungsrechte und eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen umfassend und nachhaltig zu stärken. Erforderlich ist eine Modernisierung des BayPVG mit dem Ziel der Augenhöhe zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung.

Insbesondere folgende Punkte sollen Eingang in den Gesetzentwurf finden:

- eine deutliche Ausweitung der Mitbestimmungsrechte
- eine Freistellungsstaffel wie im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder im Landespersonalvertretungsgesetz in Nordrhein-Westfalen (LPVG NRW)
- Freistellungsregelungen für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wie im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
- Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses wie im BetrVG oder im LPVG NRW
- Verbesserungen beim Wahlrecht wie im BPersVG
- Diskriminierungsverbot und Neutralitätsgebot analog BPersVG

Begründung:

Organisationen mit ausgeprägter Mitbestimmungskultur arbeiten produktiver und sind förderlich für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Arbeitsklima wirkt motivierend und Veränderungsprozesse sind besser gestaltbar. Personalräte als Interessenvertretungen leisten hierzu einen außerordentlichen Beitrag in ihrer Funktion als Sprachrohr der Beschäftigten. Gemeinsam getragene Entscheidungen finden eine höhere Akzeptanz, sie vermitteln Sicherheit und dienen einem guten Miteinander.

Bei einem Vergleich des BayPVG mit den entsprechenden gesetzlichen Regelungen in anderen Ländern und auch dem aktuell überarbeiteten BPersVG wird deutlich, dass das BayPVG nicht mehr zeitgemäß ist. In entscheidenden Bereichen gibt es Beschränkungen bei den Rechten und für die Arbeit der Personalvertretung. Erforderlich sind wesentliche Änderungen für eine umfassende und nachhaltige Ausweitung der Rechte der Personalvertretungen. Das beginnt bei einer Stärkung der Personalvertretungen und einem Zuwachs an Mitbestimmungsmöglichkeiten, reicht über eine Verbesserung

der Arbeitsbedingungen und geht bis hin zu einer Verbesserung bei Schulungen und Fortbildung für die Personalvertretung. Auch die Anhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes am 15.06.2021 hat ergeben, dass das BayPVG insgesamt in die Zeit gestellt werden sollte.

Begründungen im Einzelnen:

Mitbestimmungsrechte

Die weitest gehende Form der Mitbestimmung ist die Allzuständigkeit. Sie ermöglicht es dem Personalrat, in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten dem jeweiligen Dienststellenleiter gleichberechtigt gegenüberzutreten. Die Praxisaugleichheit dieses Ansatzes ist seit geraumer Zeit bekannt, die Allzuständigkeit gilt in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Bremen.

Bei einem Verzicht auf die Allzuständigkeit sollten zumindest einige Punkte realisiert werden. Eine Stärkung der Rechte der Personalräte wäre es, die Mitwirkungstatbestände des Art. 76 BayPVG in die Mitbestimmung nach Art. 75 BayPVG zu überführen. Wesentliche Bereiche mit fehlenden bzw. unzureichenden Mitbestimmungstatbeständen betreffen die Digitalisierung, bspw. mobile Arbeitsformen, die Befristung von Arbeitsverhältnissen. Zweckmäßig wäre eine Regelung wie in § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG, also Mitbestimmung für die Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle (Telearbeit/mobiles Arbeiten/Homeoffice).

In den Fällen der Mitbestimmung sollte die Personalvertretung ein Initiativrecht haben, um nicht nur reagieren, sondern auch aktiv mitgestalten zu können. Art. 70a BayPVG müsste daher entsprechend angepasst werden analog zu § 77 Abs. 1 BPersVG.

Freistellungsstaffel

Auch in Bayern ist eine deutlich bessere Freistellungsstaffel analog der Regelung im BetrVGB bzw. im LPVG NRW zur Stärkung der Personalvertretung überfällig. Gründe dieser verbesserten Freistellungsstaffel sind zum einen die durchweg positiven Erfahrungen aus der Arbeit der Betriebsräte und der Personalräte in Nordrhein-Westfalen sowie das dringende Erfordernis, den Personalräten mehr Zeit für die Erledigungen ihrer Arbeit zu geben. In Bayern wird das erste Personalratsmitglied in Dienststellen ab 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freigestellt, in Nordrhein-Westfalen schon ab 200, im BPersVG zumindest ab 300. Diese Zahlen machen den Handlungsbedarf deutlich.

Freistellungsregelungen für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Die jetzigen Regelungen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind völlig unzureichend. Personalräte müssen sich in vielfältiger Weise mit rechtlichen, technischen und sozialen Problemlagen beschäftigen und sollen kompetente Ansprechpartner der Beschäftigten sein, um mit der Dienststelle auf Augenhöhe verhandeln können. Dies erfordert eine ständige Fort- und Weiterbildung, um auf dem Stand der Zeit zu sein. Die Regelungen des BPersVG würden das wesentlich besser ermöglichen. Ihre Übernahme in das BayPVG wäre daher dringend notwendig, um eine kompetente und qualitativ hochwertige Vertretung der Arbeitnehmerschaft sicherzustellen.

Wirtschaftsausschuss

Ein Wirtschaftsausschuss ist beispielsweise im BetrVG und auch im § 65a LPVG NRW geregelt und stellt ein erweitertes Informationsrecht für die Personalvertretungen dar. Um den Bediensteten in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein Mitspracherecht zu ermöglichen, sind in Nordrhein-Westfalen ab einer Mindestgröße von 100 ständig Beschäftigten diese Ausschüsse einzurichten. Der Wirtschaftsausschuss ist rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören z. B. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle, beabsichtigte Investitionen, beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten, Rationalisierungsvorhaben, Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden.

Die Einführung eines Wirtschaftsausschusses ist zumindest für Anstalten des öffentlichen Rechts und in Kommunalunternehmen auch in Bayern dringend geboten.

Wählbarkeit

Die in Art. 14 Abs. 2 BayPVG geforderte Frist von einem Jahr Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung beschränkt die Wählbarkeit unangemessen. Auch im BPersVG ist als Voraussetzung für die Wählbarkeit lediglich die sechsmonatige Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst des Bundes gefordert (§ 15 Abs. 1 BPersVG), nach Landespersonalvertretungsgesetz in Baden-Württemberg sind sogar lediglich zwei Monate Dienststellenzugehörigkeit ausreichend.

Diskriminierungsverbot und Neutralitätsgebot

Eine Aufnahme der Formulierungen in § 2 Abs. 4 BPersVG in das BayPVG sollte angestrebt werden. Darüber hinaus ist es folgerichtig, wenn Änderungen des Personenstandsrechts in anderen Gesetzen nachvollzogen werden.

Weiterhin sollten folgende Punkte Berücksichtigung finden:

- Die Übernahme von Sachaufwand und Bereitstellung von Büropersonal ist ein häufiger Konfliktpunkt zwischen Personalräten und Dienststelle. Insofern ist eine klare und eindeutige Regelung angezeigt.
- In Art. 69 Abs. 2 BayPVG sollte im Zusammenhang mit dem Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen das Recht des Personalrats zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen verankert werden. Damit würde ein in der Praxis häufig vorkommendes Verfahren legalisiert.
- Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist bereits in Art. 81 BayPVG geregelt, allerdings ist das dort verankerte Anhörungsrecht kein Ersatz für eine ressortübergreifende Mitbestimmung. Gehandelt wird bei ressortübergreifender Mitbestimmung nach dem Grundsatz der Subsidiarität: So wenig wie nötig zentral, so viel wie möglich dezentral regeln. Nur dort, wo zentrale Regelungen tatsächlich notwendig sind, werden diese auch getroffen.