

An die Abgeordneten
des Ausschusses für Inneres und Heimat
des Deutschen Bundestags

Nur per E-Mail

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht:
Mein Zeichen:
(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name: Moritz Duncker
Durchwahl: 07121/309-609
E-Mail: Moritz.Duncker@jobcenter-ge.de
Datum: 18.03.2021

Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG); Stellungnahme der Jobcenterpersonalräte nach § 44h Abs. 4 SGB II

Sehr geehrte Vorsitzende, Frau Lindholz,
sehr geehrte Abgeordnete des Ausschusses für Inneres und Heimat,

die Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes am 22.03.2021 nehmen wir zum Anlass, Ihnen unseren offenen Brief diesbezüglich vom 25.03.2019 zur Kenntnis zu bringen. Die darin beschriebenen notwendigen Änderungen haben nur marginal Einfluss in den nun vorliegenden Gesetzesentwurf gefunden. So werden in § 29 Regelungen bezüglich Übergangspersonalräten geschaffen und in § 77 Abs. 2 wird eine Frist für die Entscheidung der Dienststellenleitung über Initiativanträge der Personalvertretungen eingeführt. Verglichen zur Entscheidungsfrist des Personalrats von zehn Arbeitstagen nach § 70 Abs. 3, erscheint eine Entscheidungsfrist der Dienststellenleitung von sechs Wochen jedoch unverhältnismäßig lange. Bei der Entscheidungsfrist der Dienststellenleitung handelt es sich lediglich um eine Soll-Vorschrift und obendrein hat die Dienststellenleitung die Möglichkeit, einen Sachstandshinweis zu erteilen, wenn es ihr nicht möglich ist, die Frist einzuhalten. Weitere Rechtsfolgen knüpft der Gesetzesentwurf daran nicht. Faktisch haben Dienststellenleitungen daher weiterhin die Möglichkeit, unliebsame Initiativanträge der Personalvertretungen sehr lange hinauszuzögern, oder gar auszusitzen. Alle anderen von uns beschriebenen notwendigen Änderungen finden im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung. Insgesamt bleibt dieser daher hinter den personalvertretungsrechtlichen Notwendigkeiten in den gemeinsamen Einrichtungen weit zurück.

Nachdem der Gesetzentwurf in § 55 Abs. 2 den Begriff der Zuweisung und in § 78 Abs. 7 den Begriff der Personalgestaltung aufnimmt, nehmen wir dies erneut zum Anlass, auf eine Besonderheit den gemeinsamen Einrichtungen hinzuweisen. Die gemeinsamen Einrichtungen haben keine Arbeitgeber- und Dienstherreneigenschaft im engen Sinne und daher kein eigenes Personal. Das Personal der gemeinsamen Einrichtungen wird sämtlich von den Agenturen für Arbeit, den Ländern und den Kommunen zugewiesen bzw. im Rahmen der Personalgestaltung zur Verfügung gestellt. Daher ist es personalvertretungsrechtlich für die gemeinsamen Einrichtungen von höchster Bedeutung, nicht nur die Zuweisung und die Personalgestaltung zu regeln, sondern auch deren jeweilige Beendigung. Es muss zwingend sichergestellt werden, dass auch die einseitige Beendigung der Zuweisung und der Personalgestaltung der Mitbestimmung der Personalräte der gemeinsamen Einrichtungen unterliegt. Die Schutzfunktion des § 55 Abs. 2 und teilweise auch das Mitbestimmungsrecht des § 78 Abs. 7 laufen sonst ins Leere, da es den zuweisenden und personalgestellenden

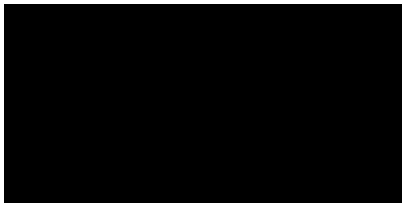
Dienststellen möglich ist, die Zuweisung und die Personalgestellung aus dienstlichen Eigeninteressen und gegen die Interessen der gemeinsamen Einrichtungen als Dienststelle, deren Beschäftigten und deren Personalvertretungen zu beenden. Gleiches gilt im Übrigen auch für den Schutz vor außerordentlicher Kündigung im Sinne des § 55 Abs. 1, die Mitwirkung des Personalrats bei ordentlichen Kündigungen im Sinne des § 85 und die Anhörung des Personalrats bei außerordentlichen Kündigungen im Sinne des § 86 des Gesetzentwurfs.

Im Sinne der gemeinsamen Einrichtungen als Dienststellen, deren Beschäftigten und deren Personalvertretungen ist es daher zwingend erforderlich, dass ein neues Bundespersonalvertretungsgesetz folgende Regelungen enthält:

- Beim Schutz der Personalräte vor außerordentlicher Kündigung im Sinne des § 55 Abs. 1 ist (auch) die Zustimmung des Personalrats der gemeinsamen Einrichtung erforderlich.
- In gemeinsamen Einrichtungen bedarf es im Sinne des § 55 Abs. 2 eines Schutzes vor der Beendigung der Zuweisung und der Beendigung der Personalgestellung gegen den Willen der Betroffenen. Dabei ist (auch) die Zustimmung der Personalvertretung der gemeinsamen Einrichtungen erforderlich.
- Nicht nur die Zuweisung und die Personalgestellung muss in gemeinsamen Einrichtungen im Sinne des § 78 Abs. 7 (auch) der Mitbestimmung deren Personalvertretung unterliegen, sondern auch deren jeweilige Beendigung gegen den Willen der Beschäftigten.
- Im Rahmen der Mitwirkung bei ordentlichen Kündigungen in gemeinsamen Einrichtungen im Sinne des § 85 ist zu regeln, dass (auch) die Zustimmung des Personalrats der gemeinsamen Einrichtungen erforderlich ist.
- Bei der außerordentlichen Kündigung und fristlosen Entlassung in gemeinsamen Einrichtungen im Sinne des § 86 ist (auch) der Personalrat der gemeinsamen Einrichtungen anzuhören.

Wir bitten Sie, insbesondere dies, aber auch die in unserem Schreiben vom 25.03.2019 geschilderten Änderungsnotwendigkeiten, im Rahmen des Gesetzesentwurfs zu berücksichtigen. Für Rückfragen stehen wir sehr gerne zur Verfügung.

Hochachtungsvoll



(Uwe Lehmensiek, Bundesvorsitzender)

Anlage:

- Offener Brief zur Novellierung des BPersVG vom 25.03.2019

Offener Brief an Vertreter/innen der

Gewerkschaften
Bundestagsparteien
Ministerien

Ihr Zeichen:

Ihre Nachricht:

Mein Zeichen:

(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name: Uwe Lehmsiek

Durchwahl:

0511/6559-2400

E-Mail:

Uwe.Lehmsiek@jobcenter-ge.de

Datum:

25.03.2019

Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der gemeinsamen Einrichtungen nach § 44h Abs. 4 SGB II möchte sich im Hinblick auf eine dringend notwendige Novellierung des BPersVG an Sie wenden und Sie bitten, sich für die Aufnahme der im folgenden beschriebenen Änderungen ins BPersVG einzusetzen. Die Jobcenter, die als gemeinsame Einrichtung von Bund und Land beziehungsweise Kommunen geführt werden, verfügen über keine Arbeitgeber- oder Dienstherreneigenschaft. Das führt zu zahlreichen personalvertretungsrechtlichen Problemen. Für die *Mischbehörde* gemeinsame Einrichtung war eine Grundgesetzänderung erforderlich. Das Personalvertretungsrecht muss ebenfalls entsprechend dieser Strukturen angepasst werden, und wir schlagen vor, die spezifischen Regelungen in das siebte Kapitel unter *Vorschriften für besondere Verwaltungszweige* in das BPersVG aufzunehmen:

Einschränkung der Mitbestimmung durch § 50 Abs. 3 SGB II:

Nach § 50 Abs. 3 SGB II sind in den Jobcentern zentral verwaltete Verfahren der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden. Die Personalvertretungen der Jobcenter werden bei der Einführung solcher Verfahren nicht beteiligt. Aus Sicht der Jobcenterpersonalräte fehlt bis heute eine klare Definition, welche Verfahren unter § 50 Abs. 3 SGB II zu subsummieren sind. Dies führt in der Praxis regelmäßig zu Verunsicherung und Problemen. Die Eigenständigkeit der gemeinsamen Einrichtungen und die Entscheidungsbefugnisse der Trägerversammlungen werden eingeschränkt und beschnitten. Hier werden die Mitbestimmungsrechte faktisch umgangen.

Im BPersVG muss dringend geregelt werden, dass bei Verfahren nach § 50 Abs. 3 SGB II die Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der gemeinsamen Einrichtungen nach § 44h Abs. 4 SGB II mitzubestimmen hat. Es ist nicht hinnehmbar, dass der

Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit, für den die zugewiesenen Beschäftigten der gemeinsamen Einrichtungen weder das aktive noch das passive Wahlrecht haben, in der Praxis über gravierende Änderungen des Verwaltungsablaufs der gemeinsamen Einrichtungen entscheidet.

Abweichende Regelungen zu § 46 Abs. 4 BPersVG:

Den Personalvertretungen aller Dienststellen ist mindestens eine Freistellung in Höhe von 50% der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft - analog der Regelung des § 28 Abs. 2 BGlG - zu gewähren. Ab einer Betriebsgröße von 150 Beschäftigten muss ein Anspruch auf eine Vollfreistellung bestehen. Es ist gesetzlich zu regeln, dass Freistellungen im Stellenplan und in der Personalbedarfsberechnung entsprechend zu berücksichtigen sind.

Arbeitsentlastungen müssen auch für nicht freigestellte Personalratsmitglieder geregelt werden. Die bisherige Regelung im § 46 Abs. 2 BPersVG ermöglicht es den nicht freigestellten Personalratsmitgliedern zwar, sich ihren Personalratsaufgaben im Rahmen ihrer Arbeitszeit zu widmen, die *liegen gebliebene* Arbeit muss aber nachgeholt werden. Personalratsarbeit ist viel zu komplex, bedeutend und zeitaufwändig, um sie ernsthaft und seriös rein ehrenamtlich *nebenher* erledigen zu können. Deshalb muss die Arbeitsorganisation dem erforderlichen Umfang der Personalratsarbeit angepasst und eine entsprechende Arbeitsentlastung organisiert werden.

Für gemeinsame Einrichtungen sind keine Stufenvertretungen vorgesehen. Es muss jedoch gesetzlich definiert werden, dass der nach § 44h Abs. 4 SGB II gebildete Vorstand und der geschäftsführende Vorstand der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der gemeinsamen Einrichtungen Bestand haben und in die Lage versetzt werden, ihren überörtlichen Aufgaben nachzukommen. Die Mitglieder des Vorstands müssen dazu zusätzlich zur Freistellung für die personalvertretungsrechtlichen Tätigkeiten in der Dienststelle vor Ort pauschal in Höhe von 50% der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft freigestellt werden. Die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands benötigen darüber hinaus eine weitere zusätzliche Freistellung in Höhe von 25% der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.

Mitbestimmung in personalrechtlichen Angelegenheiten:

Sind Beschäftigte einer gemeinsamen Einrichtung zugewiesen, muss bei deren personalrechtlichen Angelegenheiten auch grundsätzlich der Personalrat der gemeinsamen Einrichtung beteiligt werden. Dies betrifft insbesondere Kündigungen und Zuweisungsbeendigungen. Die Gründe, die zu solchen personalrechtlichen Konsequenzen führen, ereignen sich nach der Eingliederung in die Dienststelle der gemeinsamen Einrichtung. In der Konsequenz müssen entsprechende Mitbestimmungsrechte für die Personalvertretung der gemeinsamen Einrichtung gegeben sein.

Schutz der Personalräte vor unfreiwilliger Zuweisungsbeendigung:

Personalratsmitgliedern in gemeinsamen Einrichtungen darf die Zuweisung nicht gegen deren Willen nach § 44g Abs. 5 Nr. 1 SGB II beendet werden. Hier sollte der Versetzungsschutz für Personalratsmitglieder nach § 47 Abs. 2 BPersVG ebenfalls zur Anwendung kommen.

Mitbestimmung bei erneuter Zuweisung:

Im Übrigen ist § 44 g Abs. 2 SGB II zu streichen, wonach die Zustimmung des Geschäftsführers (und damit die Mitbestimmung des Personalrats) bei erneuten Zuweisungen ehemaliger Jobcenterbeschäftigter nicht erforderlich ist.

Dienstvereinbarungen:

Für gemeinsame Einrichtungen muss geregelt werden, dass Dienstvereinbarungen ohne Zustimmung der Trägerversammlungen geschlossen werden. Die Geschäftsführung ist per Gesetz Ansprechpartner des Personalrats. Sie ist dafür verantwortlich, in den Verhandlungen mit dem Personalrat auch den Interessen der Trägerversammlung Geltung zu verschaffen. Kann keine Einigung erzielt werden, so wird gegebenenfalls ohnehin das Stufenverfahren eröffnet, innerhalb dessen die Trägerversammlung die Aufgaben der obersten Dienstbehörde wahrnimmt.

Teilnahmerecht an Trägerversammlung und Personalentwicklungskonferenz:

Sowohl Trägerversammlung als auch Personalentwicklungskonferenz beraten über und treffen Entscheidungen zu Themen mit weitreichender personalvertretungsrechtlicher Relevanz. Den Personalräten muss hier ein Teilnahmerecht eingeräumt werden, um die relevanten Informationen frühzeitig und authentisch zu erhalten und die Interessen der Beschäftigten in den Entscheidungsprozessen einbringen zu können.

Über diese speziell für die Jobcenter wichtigen Änderungsbedarfe hinaus, sehen wir auch allgemein einigen Reformbedarf. In vielen Landespersonalvertretungsgesetzen sind bereits weitergehende Rechte der Personalvertretungen aufgenommen worden. Auch der Deutsche Beamtenbund sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund haben bereits gute Vorschläge erarbeitet. Diesen schließen wir uns grundsätzlich an. Aus unserer praktischen Erfahrung heraus erachten wir vor allem die folgenden Änderungen des BPersVG für notwendig:

Uneingeschränkte Mitbestimmung:

Modifizierte Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsrechte sind in der praktischen Personalratsarbeit leider allzu oft wirkungslos und werden häufig durch Dienststellenleitungen nicht ernst genommen. Sie sind daher in uneingeschränkte Mitbestimmungsrechte zu überführen.

Unterlassungsansprüche und Sanktionen:

Aktuell haben Personalräte selbst bei Fällen der uneingeschränkten Mitbestimmung Probleme, wenn Maßnahmen entgegen der Einwände eines Personalrats umgesetzt werden. Wird ein Klageverfahren eingeleitet, ist die Maßnahme häufig schon umgesetzt. Gerichtsverhandlungen finden erst Monate oder Jahre später statt. In solchen Fällen ist es dringend nötig, Unterlassungsansprüche gesetzlich zu regeln, eine Verpflichtung zur Rücknahme der Maßnahme aufzunehmen und die Möglichkeit von Eilanträgen auszuweiten.

Wenn ein Mitbestimmungstatbestand erst gar nicht beachtet wurde, kann vor Gericht erst Monate oder Jahre später festgestellt werden, dass der Personalrat hätte mitbestimmen müssen. Da jedoch keine Sanktionen erfolgen, kommt es in vielen Dienststellen immer wieder vor, dass die Mitbestimmung des Personalrats übergangen wird. Gerichtsverfahren werden in Kauf genommen. Das Einführen von Sanktionen könnte hier Abhilfe schaffen.

Einführung von Fristen für die Dienststelle:

Aktuell haben Dienststellen bei Initiativanträgen oder Eingaben von Personalräten keinerlei Vorgaben, innerhalb welcher Zeit eine Antwort erfolgen muss. Nicht selten halten Dienststellen Personalräte mehrere Wochen oder noch länger hin oder beantworten die Anliegen der Personalräte erst nach mehrfachen Erinnerungen. Ziel muss es sein, auch den Dienststellen eine Antwortfrist von zehn Arbeitstagen einzuräumen, wie sie den Personalräten durch § 69 Abs. 2 BPersVG vorgegeben ist.

Bildung von Wirtschaftsausschüssen:

Es stellt sich, vom Gesetzgeber so gewollt, häufig die Frage des *make or buy*, also der Eigenvornahme von Maßnahmen mit eigenem Personal oder des Einkaufs einer Dienstleistung. Damit sind selbstverständlich Fragen der Personalbemessung und andere grundlegende Interessen der Beschäftigten eng verwoben. Insbesondere Wirtschaftsausschüsse unter Beteiligung der Personalvertretung sind hier ein adäquates Mittel, um sich die notwendigen Informationen zu verschaffen.

Gruppenprinzip:

Wir verstehen uns als Vertreter der Interessen der gesamten Belegschaft. Das Gruppenprinzip führt zu unnötiger Komplexität und Bürokratie. Inhaltliche Argumente und Fachlichkeit sollten im Vordergrund stehen, nicht Gruppenzugehörigkeit.

Mitbestimmung beim Datenschutz:

Das veraltete BPersVG muss an den grundlegenden Wandel der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt angepasst werden. Mitbestimmung beim Datenschutz, vor allem beim Beschäftigtendatenschutz, ist daher unbedingt in das BPersVG aufzunehmen.

Dienstvereinbarungen:

Die Begrenzung der §§ 75 Abs. 3 und 76 Abs. 2 BPersVG ist aufzuheben. Soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht bestehen, muss es möglich sein, zu sämtlichen Mitbestimmungstatbeständen Dienstvereinbarungen abzuschließen.

Kosten des Personalrats:

§ 44 Abs. 1 BPersVG muss im Gesetzestext so konkretisiert werden, dass über die Notwendigkeit von Kosten der Personalrat per Beschluss entscheidet und dieser bindende Wirkung für die Dienststelle hat. Da der Personalrat nach Art. 114 Abs. 2 GG, § 6 Abs. 1 HGrG und § 7 Abs. 1 BHO verpflichtet ist, den Haushaltsgrundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten, hat er entsprechende Erwägungen in seine Entscheidung einzubinden.

Arbeitsbefreiung nach § 46 Abs. 6 BPersVG:

Die geltende Regelung führt immer wieder dazu, dass die Notwendigkeit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen in Zweifel gezogen wird. Dies widerspricht der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Es muss konkretisiert werden, dass die Notwendigkeit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen durch einen die Dienststelle bindenden Beschluss des Personalratsgremiums festgestellt wird.

Bei erfolgter Arbeitsbefreiung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen muss geregelt werden, dass die Arbeitszeit auch für den gesamten zeitlichen Umfang gutzuschreiben ist. Nach der aktuellen Regelung werden zum Beispiel Teilzeitkräfte für ganztägige Personalratsschulungen von der Arbeit befreit, erhalten aber in einigen Dienststellen keine ganztägige Zeitgutschrift.

Allzuständigkeit

Entsprechend der Regelungen in Landespersonalvertretungsgesetzen bedarf es der Formulierung einer Allzuständigkeit bei der Mitbestimmung.

Übergangspersonalräte

Für den Fall von Auflösungen und Zusammenlegungen von Dienststellen sind verbindliche Regelungen zur Bildung von Übergangspersonalräten vonnöten. Gerade in Situationen, die die Beschäftigten potentiell verunsichern können, ist eine vertretungslose Zeit nicht hinnehmbar.

Beteiligung am Auswahlverfahren:

Wie schon in einigen Landesgesetzen erfolgt, muss auch im BPersVG geregelt werden, dass der Personalrat von Beginn eines Auswahlverfahrens an zu beteiligen ist und ein Teilnahmerecht an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen hat.

Gefährdungsbeurteilungen:

Personalräten muss ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von jeglichen Gefährdungsbeurteilungen eingeräumt werden. Nach den bisherigen Regelungen kann die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nicht eingefordert werden. Dies führt in der Praxis dazu, dass die Dienststellen teilweise Gefährdungsbeurteilungen nicht oder nur unzureichend erstellen.

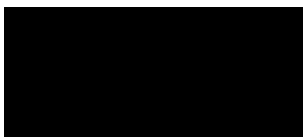
Dienststellen ohne Personalräte:

In Dienststellen, in denen sich kein Personalrat gebildet hat, muss die zuständige Aufsichtsbehörde ein Verfahren einleiten, um zu prüfen, welche Hinderungsgründe vorliegen und wie Abhilfe geschaffen werden kann. Es ist darauf hinzuwirken, dass sich ein Personalrat bildet.

Überlastungsanzeigen:

Aktuell werden viele Überlastungsanzeigen nicht oder nur unzureichend vom Arbeitgeber berücksichtigt und abgearbeitet. Um die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einfordern zu können, muss ein eigener Mitbestimmungstatbestand geschaffen werden, der sich nicht nur auf das Verfahren, sondern auch die inhaltliche Abhilfe bezieht.

Freundlicher Gruß



(Uwe Lehmsiek, Bundesvorsitzender)