



komba-gewerkschaft • Hopfenstraße 47 • 24103 Kiel

Innen- und Rechtsausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

21.12.2012

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein Ihr Zeichen L 215

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu dem o.g. Gesetzentwurf eine Stellungnahme abzugeben, zumal eine Vielzahl kommunaler Personalräte davon betroffen ist.

In der Praxis und damit auch in unseren Gremien haben die seit 2011 geltenden Änderungen des MBG Schl.-H. für erheblichen Gesprächsstoff und dabei überwiegend für kritische Stimmen gesorgt. Dies mündete in Positionen und Aktionen der Gewerkschaften, mit denen ein Korrekturbedarf deutlich gemacht wurde. Deshalb ist zu begrüßen, dass diesem Korrekturbedarf nunmehr Rechnung getragen werden soll. Allerdings wird der bisherige Stand pauschal wiederhergestellt, ohne eine differenzierte Betrachtung vorzunehmen. Lediglich auf die Wiedereinführung der Sitzungsvergütung wird verzichtet, was aus unserer Sicht toleriert werden kann.

Ganz bewusst haben wir in unsere Stellungnahme nicht nur die Praxiserfahrungen der Personalräte berücksichtigt, sondern auch die Belange der Beschäftigten, die keinem Personalrat angehören – denn auf sie wirkt sich die Personalratstätigkeit letztendlich aus. Deshalb haben wir eine entsprechende Umfrage durchgeführt, die auf eine große Resonanz gestoßen ist und somit eine fundierte ergänzende Grundlage für unsere Meinungsbildung darstellt.

Zu Artikel 1 Ziffer 1

Die in § 13 Abs. 1 vorgesehene Wiederherstellung der bisherigen Größenordnungen der Personalräte halten wir für den zentralen Punkt des Gesetzentwurfes. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Reduzierung um bis zu 4 Personalratsmitglieder die Arbeitsfähigkeit der Personalräte erheblich beeinträchtigt hat. Es erweist sich überwiegend als problematisch, mit kleineren Teams die zunehmend komplexen Aufgaben zu erfüllen, die mit vielen Terminen und einem erforderlichen Einblick in vielschichtige Organisationsstrukturen einhergehen. Dies hat zu einem Qualitätsverlust sowie zu Verzögerungen von Mitbestimmungsverfahren geführt.

Unsere Umfrage zu diesem Punkt hat folgendes Ergebnis ergeben:

Die vorgesehene Vergrößerung der Personalräte...

- a) ... ist dringend erforderlich, um die Aufgaben bewältigen zu können (66 %)
- b) ... ist nicht erforderlich, die aktuelle Größe hat sich bewährt (30 %)
- c) ... würde sich auf unseren Personalrat gar nicht auswirken (4 %)

Im Hinblick auf die oben dargestellte Situation hat eine deutliche Mehrheit für die Aufstockung der Gremien plädiert. Berücksichtigt man nur die Abstimmung der aktiven Personalratsmitglieder, werden sogar fast 80 Prozent erreicht. Eine Minderheit hält die Aufstockung nicht für erforderlich. Sie setzt offenbar auf mehr Effizienz in kleineren Teams und natürlich gibt es auch Dienststellen, in denen sich die Arbeit gut eingespielt hat, auch hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.

Zu Artikel 1 Ziffer 2

Die in § 37 Abs. 1 vorgesehene Änderung betrifft erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Die aktuelle Fassung des MBG Schl.-H. sieht ein Freistellungskontingent für den Personalrat je Amtszeit vor. Es wird mit 10 Tagen je Mitglied und mit 5 Tagen je Ersatzmitglied in gleicher Anzahl gespeist. Je nach individuellen Erfordernissen kann das Kontingent auf die einzelnen Personalratsmitglieder verteilt werden.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Wiederherstellung der bisherigen Regelung bedeutet wieder eine personen- und nicht personalratsgebundene Freistellungsmöglichkeit. Dabei werden Mitgliedern bis zu 20 Tage und Ersatzmitgliedern 10 Tage zur Verfügung gestellt.

Unsere Umfrage hat zu diesem Punkt folgendes Ergebnis ergeben:

Die Ausweitung der Freistellungsmöglichkeit zur Vermittlung erforderlicher Kenntnisse...

- a) ... ist sinnvoll, da die jetzigen Möglichkeiten nicht ausreichen (13 %)
- b) ... ist nicht erforderlich, da die Ansprüche ohnehin nicht ausgeschöpft werden bzw. eine längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz nicht möglich ist (47 %)
- c) ... geht zwar in Ordnung, aber außerdem wäre die Möglichkeit einer flexiblen und bedarfsgerechten Aufteilung auf die Personalratsmitglieder sinnvoll (40 %)

Die Mehrzahl – nämlich die Stimmen bei a und c – spricht sich für mehr Fortbildungstage aus. Davon aber favorisiert eine sehr deutliche Mehrheit flexible Aufteilungsmöglichkeiten statt einer starren Kopfzuordnung, wie sie die alte MBG-Regelung vorsah.

Eine intelligente Kombination aus der alten und der neuen Regelung – nämlich eine Erhöhung der Fortbildungstage unter Beibehaltung der Kontingentierung - wäre offenbar die beste Lösung. So kann sachgerecht reagiert werden, wenn zum Beispiel ein erhöhter Fortbildungsbedarf durch Änderungen im Zuständigkeitsbereich einzelner Personalratsmitglieder besteht.

Es darf aber nicht verkannt werden, dass eine beachtliche Zahl – die sich allerdings fast nur aus Beschäftigten außerhalb der Personalräte zusammensetzt – höhere Freistellungskontingente ablehnt. Das dürfte darauf zurück zu führen sein, dass zusätzliche Zeiten für die Personalratsarbeit immer auch eine zusätzliche (Vertretungs-)Belastung für die übrigen Kolleginnen und Kollegen bedeuten. In der Praxis wird diesem Aspekt allerdings im Regelfall Rechnung getragen, indem die Personalräte für Transparenz und damit Akzeptanz ihrer wichtigen Arbeit sorgen und indem Freistellungsmöglichkeiten sach- und bedarfsgerecht genutzt werden.

Die in § 37 Abs. 2 vorgesehene Änderung (Ausweitung der Teilnahmemöglichkeit an „nützliche Veranstaltungen“ für Personalratsmitglieder von 10 auf 15 Tagen je Amtszeit und für Ersatzmitglieder von 5 auf 10 Tage) ist aus unserer Sicht folgerichtig. Derartige Freistellungen spielen derzeit allerdings in der Praxis eine eher geringe Rolle.

§ 37 Abs. 3 betrifft die Ausweitung der Freistellung für Personalrätekonferenzen. Personalratsvorsitzende können derzeit je Amtszeit 5 Tage nutzen. Künftig sollen es wieder 5 Tage in zwei Jahren sein, was im Ergebnis eine Verdoppelung bedeutet. Die komba gewerkschaft bietet jährlich eine eintägige Personalrätekonferenz für kommunale Personalräte an, was einen Freistellungsbedarf von 4 Tagen je Amtszeit bzw. 2 Tagen in zwei Jahren erfordert. Ggf. sind jedoch die Personalrätekonferenzen unter dem Dach des DGB gleichberechtigt zu berücksichtigen.

Zu Artikel 1 Ziffer 3

Derzeit sind Personalversammlungen gem. § 40 in der Regel einmal im Kalenderjahr durchzuführen. Laut Gesetzentwurf sollen sie wieder einmal im Kalenderhalbjahr durchgeführt werden.

Wir halten es **nicht** für erforderlich, als Regelfall halbjährliche Personalversammlungen vorzugeben. Personalversammlungen bedeuten einen relativ großen Aufwand, haben aber meistens einen überschaubaren Nutzen. Ungeachtet dessen ist es sinnvoll, wenn Dienststelle und Personalrat vor versammelter Belegschaft Statements abgeben können – in der Regel ist ein entsprechendes Forum einmal im Jahr ausreichend. Bei Bedarf – wenn zum Beispiel besondere Entwicklungen anstehen – müssen jedoch ergänzende (Teil-)Personalversammlungen möglich sein bzw. bleiben.

Diese Auffassung wird durch unsere Umfrage zu diesem Punkt untermauert:
Personalversammlungen...

- a) ... brauchen nur einmal im Jahr stattfinden (48 %)
- b) ... sollten auf jeden Fall zweimal im Jahr stattfinden (26 %)
- c) ... sollten einmal jährlich für alle Kolleginnen und Kollegen stattfinden, ergänzend können bei Bedarf Teilpersonalversammlungen für einzelne Organisationseinheiten stattfinden (26 %)

Fast dreiviertel der Rückmeldungen – a und c – sehen keinen Bedarf für die Vorgabe, zwei Personalversammlungen durchzuführen. Bei den Personalratsmitgliedern fällt diese Auffassung noch deutlicher aus.

Wir schlagen folgende Fassung für § 40 Abs. 1 vor: „Personalversammlungen sind in der Regel einmal im Kalenderjahr durchzuführen. Nach Bedarf können weitere Personalversammlungen oder Teilversammlungen abgehalten werden. Einmal jährlich hat der Personalrat einen Tätigkeitsbereich zu erstatten.“

Zu Art. 1 Ziffer 5:

Der Gesetzentwurf sieht vor, die regelmäßigen Gespräche zwischen Personalrat und Dienststellenleitung wieder monatlich statt quartalsweise durchzuführen.

Für viele Kolleginnen und Kollegen außerhalb der Personalräte erscheint es fraglich, ob monatliche Gespräche wirklich erforderlich sind und auch bei einigen Dienststellenleitungen dürften diese eher unbeliebt sein. Doch aus praktischer Sicht spricht vieles für einen regelmäßigen und zeitnahen Austausch. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die in kurzen Abständen auftretenden neuen Entwicklungen, Initiativen und Herausforderungen erforderlich. Der zeitnahe Austausch trägt maßgeblich dazu bei, dass Probleme rechtzeitig erkannt und gelöst werden können. In diversen Dienststellen haben diese Gespräche auch deshalb eine große Bedeutung, weil die Personalräte in diesem Rahmen auch über wichtige Angelegenheiten, die sich auf Beschäftigte erstrecken oder auswirken, informiert werden. Damit handelt es sich auch um eine wichtige Auffanglösung, wenn die in § 49 vorgesehene individuelle frühzeitige, fortlaufende und umfassende Information nicht verlässlich gelebt wird.

Deshalb unterstützen wir die vorgesehene Änderung. Sollte in Einzelfällen kein Bedarf für ein Monatsgespräch bestehen, sollten Ausnahmen möglich sein, allerdings nur im gegenseitigen Einvernehmen.

Zu Art. 2

Aus unserer Sicht besteht ein Konkretisierungsbedarf, wie sich das Inkrafttreten auf Art. 1 Ziffer 1 (§ 13) auswirkt. Denn die derzeitige Größe der Personalräte entspricht in den meisten Fällen nicht der in dem Entwurf vorgesehenen Größe.

Soweit mit dem Gesetzentwurf eine unverzügliche Anpassung angestrebt wird, bestehen zunächst folgende Optionen:

- a) Eintreten der Ersatzmitglieder
- b) Neuwahl der Personalräte

Allerdings halten wir beide Optionen nicht für geeignet.

Die Voraussetzungen für den Eintritt von Ersatzmitgliedern sind in § 23 geregelt. Sie greifen jedoch nicht, denn weder wird auf ein Ausscheiden noch auf eine Verhinderung eines Personalratsmitglied reagiert. Es müsste also im Gesetzentwurf eine individuelle Grundlage geschaffen werden. Das wäre jedoch nicht sachgerecht, weil dadurch in diversen Fällen der Wählerwille verfälscht würde.

Die Voraussetzungen für Neuwahlen sind in § 20 geregelt. Dort sind in Abs. 1 sechs Fälle abschließend aufgeführt. Da sich weder die Zahl der Wahlberechtigten geändert hat (Ziffer 1) noch von einem Rücktritt (Ziffer 3), einer gerichtlichen Auflösung (Ziffer 5) oder einem anderweitigen Nichtbestand (Ziffer 6) der Personalräte beziehungsweise einer Wahlenfechtung (Ziffer 4) auszugehen ist, bleibt nur Ziffer 2. Danach ist der Personalrat neu zu wählen, wenn die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrates auch nach dem Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder mehr als 25 vom Hundert der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Doch zum einen wäre zunächst der Eintritt von Ersatzmitgliedern erforderlich, was abzulehnen ist (s.o.) und zum anderen wäre die Anwendung zweifelhaft, da die Zahl der Personalratsmitglieder nicht gesunken ist – vielmehr ist die Sollzahl gestiegen.

Für eine Neuwahl müsste also im Gesetzentwurf eine individuelle Grundlage geschaffen werden. Davon raten wir jedoch dringend ab, weil flächendeckende Neuwahlen einen erheblichen Aufwand bedeuten und in der Praxis nahezu einstimmig nicht gewollt sind.

Um dem Konkretisierungsbedarf Rechnung zu tragen empfehlen daher eine pragmatische Lösung, nämlich die folgende Formulierung: „Das Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft und entfaltet bezüglich Artikel 1 Ziffer 1 erstmals bei Neuwahlen Wirkung.“ Damit wird die geforderte Größenordnung bei einer Neuwahl nach § 20, spätestens aber bei den nächsten regelmäßigen Personalratswahlen erreicht.

Sonstiges

Wir plädieren bereits in diesem Gesetzgebungsverfahren für die Aufnahme einer weiteren Änderung des Mitbestimmungsgesetzes. Es betrifft das Wahlrecht für Beschäftigte in Jobcentern, soweit es sich um gemeinsame Einrichtungen gem. § 44b SGB II handelt.

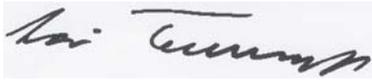
Das Personal der Jobcenter wird gespeist sowohl von der Bundesagentur für Arbeit als auch von den Kommunen. Dabei bleiben die jeweiligen Kommunen Arbeitgeber bzw. Dienstherr der betroffenen Beschäftigten. Sie bleiben damit auch zuständig für Statusentscheidungen mit der Folge, dass dem kommunalen Personalrat diesbezüglich die Mitbestimmung obliegt. Nach herrschender Meinung haben die Beschäftigten jedoch das Wahlrecht bei den Personalratswahlen verloren, was zu einem Verlust der demokratischen Legitimation der Personalräte führt.

Um das gebotene Wahlrecht der Betroffenen wieder zu gewährleisten, schlagen wir in § 11 eine ergänzende Regelung in einem zusätzlichen Absatz vor. „Wahlberechtigt sind auch

Beschäftigte, die einer gemeinsamen Einrichtung nach § 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch zur Arbeitsleistung überlassen werden.“

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anregungen überzeugend sind und berücksichtigt werden. Für Rückfragen und ergänzende Erörterungen stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kai Tellkamp', is displayed on a light grey rectangular background.

Kai Tellkamp
Landesvorsitzender