

Antragsbereich A / **Antrag A3**

AntragstellerInnen: AfA-
Landesvorstand

Empfänger: Landesparteitag
Landesvorstand Landtagsfraktion AfA-
Landeskonferenz

A3: Bayern braucht ein modernes Personalvertretungsgesetz

Bayern braucht ein modernes, an den Aufgaben und Bedürfnissen der heutigen Zeit angepasstes Personalvertretungsgesetz (BayPVG). Eine moderne Gesellschaft braucht auch im öffentlichen Dienst
5 der Länder stärkere demokratische Mitbestimmungsprozesse, welche den Anforderungen neuer Arbeitsweisen und der zunehmenden Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung gerecht werden.

10

Daher fordert die AfA Bayern:

15

1. Die Ausweitung der Mitbestimmungs- und Informationsrechte der Personalräte:
 - Möglichst die Einführung der Allzuständigkeit der Personalräte, zumindest Umwandlung aller Mitwirkungsstatbestände in Mitbestimmungsrechte und deren massiven Ausbau
 - Schaffung eines Initiativrechts des Personalrats
 - Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses
 - Vollumfängliche Vertretung von wissenschaftli-

- 25 chem und nichtwissenschaftlichem Personal
- Zulassung einer Doppelmitgliedschaft in Jugend- und Ausbildungsververtretung und Personalrat
 - Sicherstellung einer ressortübergreifenden Mitbestimmung unter Einbeziehung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften
- 30
- Möglichkeit zur tarifvertraglichen Gestaltung
 - Gewährung eines Teilnahmerechts an Vorstellungsgesprächen
 - Konkretisierung von Informationspflichten
- 35
- Wirksame rechtliche Werkzeuge zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte
1. Maßnahmen, um die Arbeitsfähigkeit der Personalräte zu erhöhen:
 - Deutliche Erhöhung der Freistellungsstaffeln
- 40
- Erweiterung der Freistellungsregelungen für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen
 - Vermeidung personalratsloser Zeiten
 - Klarstellung der Übernahme des Sach- und Personalaufwands
- 45
1. Die Anpassung der Repräsentation an moderne Gegebenheiten:
 - Herabsetzung der Zugehörigkeitsdauer im öffentlichen Dienst als Wahlbarkeitsvoraussetzung
 - Herstellung von Geschlechterrepräsentanz
- 50
- Aufnahme eines Diskriminierungs- und Neutralitätsgebots
1. Die Gewährung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften
 2. Einbeziehung von Religionsgemeinschaften unter
- 55 den Geltungsbereich des BayPVG

Begründung

Personalräte sind das Sprachrohr der Beschäftigten.

Um ihre Aufgaben verantwortungsvoll wahrnehmen
60 zu können, brauchen sie einen rechtlichen Rahmen,
der sie in die Lage versetzt, auf Entwicklungen in
der modernen Gesellschaft zügig und sachgerecht
reagieren zu können. Die Mitbestimmungsrechte
sind hierfür die Grundlage.

65

Bei einem Vergleich des BayPVG mit den ent-
sprechenden gesetzlichen Regelungen in anderen
Bundesländern und auch im neu gefassten BPers-
VG wird deutlich, dass das BayPVG nicht mehr auf
70 der Höhe der Zeit ist. Insbesondere in einer immer
stärker digitalisierten Arbeitswelt ist es zwingend,
Mitbestimmung auf einem zeitgemäßen Niveau
sicherzustellen. Nur so kann der digitale Verän-
derungsprozess von den Beschäftigten und ihren
75 Personalräten mitgestaltet werden. Die Digitali-
sierung und der laufende Umbau der Verwaltung
bringen einen Wandel der Kommunikation in den
Dienststellen, neue Kooperationsformen, einen an-
deren Arbeitsrhythmus, neue Arbeitszeitmodelle,
80 Standortveränderungen, neue Berufsbilder, Qua-
lifizierungsbedarfe und Ausbildungswege und ein
verändertes Dienstleistungsverständnis im Verhältnis
zu den Bürger*innen. Diese Veränderungen müssen
durch starke Personalrät*innen begleitet werden. Die
85 Personalvertretungen brauchen dafür sachgerechte,
starke und zeitgemäße Werkzeuge.

Die Rechte und die Arbeit der Personalvertretung wer-
den im BayPVG jedoch in entscheidenden Bereichen
90 unnötig beschränkt. Daher bedarf es wesentlicher
Änderungen für eine umfassende und nachhaltige
Ausweitung der Rechte der Personalrät*innen. Das

beginnt bei einer Stärkung der Personalvertretungen und einem Zuwachs an Mitbestimmungsmöglichkeiten, und geht bis hin zu einer Verbesserung bei Schulungen und Fortbildung für die Personalvertretung.

100

1. Mitbestimmungs- und Informationsrechte

Mitbestimmungsrechte

Wir fordern die Allzuständigkeit der Personalräte in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, wie bereits erfolgreich in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Bremen verwirklicht. Nur so kann der Personalrat den Dienststellenleitungen auf Augenhöheentgegenzutreten.

Mitbestimmung darf nicht mehr die Ausnahme, sondern muss die Regel sein. Daher bedarf es einer lückenlosen Mitbestimmung der Personalräte bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die mit einer Allzuständigkeit der Personalvertretung optimal umgesetzt werden kann. Mitbestimmungskataloge führen zwangsläufig zu Beteiligungslücken.

120

Ohne Einführung der Allzuständigkeit müssen jedoch die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung massiv gestärkt werden: die Mitwirkungstatbestände müssen zu Mitbestimmungsrechten werden und umfassend ausgebaut werden. Vor allem in den Bereichen der Digitalisierung, der Befristung von Ar-

beitsverhältnissen, der Fremdvergabe etwa in Dienst- und Werkverträgen sowie der mobilen Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle (Tearbeit / mobiles
130 Arbeiten / Homeoffice) sind die Mitbestimmungstatbeständen unzureichend oder fehlen gänzlich.

Die Neugestaltung der Mitbestimmungsrechte in den §§ 78, 79 und 80 BPersVG könnte als Vorbild
135 für eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte im BayPVG dienen. Daher sind aus dem BPersVG sind unter anderem folgende Tatbestände in das BayPVG zu integrieren: Stufenzuordnung bei Eingruppierung, Höher- bzw. Rückgruppierung, Personalgestellung,
140 Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen, Absehen von Ausschreibungen von Stellen / Dienstposten; Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden; Einführung, Änderung und Aufhe-
145 bung von Arbeitszeitmodellen und Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle, Maßnahmen der Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Beruf und gesellschaftspolitischem Engagement, Gleichstellung, Vermeidung von Benachteiligungen und Diskriminierung, Gesundheitsschutz und
150 Grundsätze des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements.

155

Initiativrecht

Wir fordern ein die Ausweitung der Initiativrechte des Personalrats insbesondere hinsichtlich der Feststel-
160 lung von Qualifikationsbedarfen, der Entwicklung und

Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie der Personalbemessung.

165

Wirtschaftsausschuss

Wir fordern die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses für Anstalten des öffentlichen Rechts und selbständige Kommunalunternehmen. Da in solchen Dienststellen wirtschaftliche Entscheidungen nicht durch den Haushaltsgesetzgeber getroffen werden und primär betriebswirtschaftlichen Kriterien folgen, die entsprechenden Folgewirkungen auf die Beschäftigten haben, bedarf es hier wie in der Privatwirtschaft eines Instruments zur Unternehmensmitbestimmung, um dem Personalrat Einflussnahme auf wirtschaftliche Entscheidungen zu ermöglichen. Einen solchen Wirtschaftsausschuss sehen beispielsweise das BetrVG und auch § 65a LPVG NRW vor, was der Personalvertretung ein erweitertes Informationsrecht gewährleistet. Um den Bediensteten in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein Mitspracherecht zu ermöglichen, sind in Nordrhein-Westfalen ab einer Mindestgröße von 100 ständig Beschäftigten diese Ausschüsse einzurichten.

Vollumfängliche Vertretung

Wir fordern eine vollumfängliche Vertretung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal durch den Personalrat. Dieser soll auch

- 195 uneingeschränkt für die studentischen Beschäftigten
zuständig sein. Weitere Einschränkungen bezüglich
des Beschäftigtenbegriffs nach Art. 4 Abs. 4 BayPVG
sind auf ihre zeitgemäße Brauchbarkeit zu überprü-
fen.
- 200

Doppelmitgliedschaft JAV und PR

- 205 Jugendliche und Auszubildende dürfen nicht von
der Wahl zum Personalrat ausgeschlossen werden,
sondern es muss ihnen die Möglichkeit zur Doppel-
mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildenden-
vertretung und dem Personalrat eröffnet werden.
- 210 Es besteht kein sachlicher Grund, Jugendlichen und
Auszubildenden das Wahlrecht zum Personalrat
vorzuenthalten. Die Jugend- und Auszubildendenver-
tretung ist lediglich eine zusätzliche Sondervertretung
mit wenigen, sehr speziellen Aufgaben. Diese sinnvol-
le Ergänzung der Interessenvertretungen rechtfertigt
- 215 nicht den Verlust des Wahlrechts zu Personalräten.

Ressortübergreifenden Mitbestimmung

- Es braucht ein Vereinbarungsrecht der Gewerkschaf-
ten bei ressortübergreifenden Entscheidungsbefug-
nissen. Die in Art. 81 BayPVG geregelte Arbeitsge-
meinschaft der Hauptpersonalräte ist mit dem dort
- 225 verankerten Anhörungsrecht kein Ersatz für eine
ressortübergreifende Mitbestimmung.

Es fehlen Regelungen, welche die Mitbestimmung
230 bei ressortübergreifenden Angelegenheiten sicher-
stellen. Daher fordern wir unter Einbeziehung der
Spitzenorganisationen der Gewerkschaften für alle
Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich
einer obersten Staatsbehörde hinausgehen und von
235 allgemeiner Bedeutung sind, eine ressortübergrei-
fende Mitbestimmung.

In drei Bundesländern bestehen entsprechende Vor-
schriften in den jeweiligen Mitbestimmungsgesetzen
240 (§ 59 MBG SH, § 81 NPersVG, § 93 HmPersVG), so
dass die Spitzenorganisationen auch hinsichtlich
der Regelungskompetenz für die Statusgruppe der
Tarifbeschäftigten hinreichend legitimiert sind.

245

Möglichkeit zur tarifvertraglichen Gestaltung der Mitbestimmung

250 Wir fordern, dass das Personalvertretungsrecht nach
dem Vorbild der Betriebsverfassung regelungsoffen
für Tarifverträge ist. Es ist die Möglichkeit der ta-
rifvertraglichen Vereinbarung von Zuständigkeiten
der Personalvertretungen vorzusehen. Neben der
255 herkömmlichen Verwaltung mit klassischen Behör-
denstrukturen existieren im öffentlichen Dienst
heute alle möglichen Varianten des Gesellschafts-
rechts, es kommt also zu Mischstrukturen. Mit dem
im Personalvertretungsrecht üblichen Dienststel-
260 lenbegriff lassen sich diese Veränderungen nicht
mehr erfassen. Aufgrund der Dynamik des Wandels
im öffentlichen Dienst und der Differenzierung von

Strukturen bedarf es flexibler Lösungen zur Regelung von Beteiligungsrechten.

265

Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen

270 Um die gelebte Praxis auf eine rechtliche Grundlage zu stellen, sollte im BayPVG das Recht des Personalrats zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen verankert werden. Die Einbeziehung des Personalrats bei Vorstellungsgesprächen hilft spätere
275 Auseinandersetzungen im Mitbestimmungsverfahren weitgehend zu vermeiden. Das Teilnahmerecht sollte die Beratung der Auswahlkommission mit umfassen.

280

Informationspflichten

Die Informationspflichten der Dienststellen müssen
285 konkretisiert werden und sich auf die frühzeitige und fortlaufende Unterrichtung in Planungsphasen beziehen.

290

Wirksame Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte

Wir fordern ein Durchsetzungsrecht sowie einen
295 Unterlassungsanspruchs gegenüber der Dienststelle bei einem Verstoß gegen Mitbestimmungsrechte.

Es braucht wirksame Sanktionen, wenn Mitbestimmungsrechte verletzt werden. Zudem muss ein Anspruch auf Rückgängigmachung der widerrechtlich
300 durchgeführten Maßnahme normiert werden. Darüber hinaus muss die Möglichkeit eines einstweiligen Rechtsschutzes verankert werden.

Es braucht darüber hinaus eine Kollektivklageberechtigung des Personalrates, mit welcher der Personalrat
305 seine gesetzliche Aufgabe durchsetzen kann.

310 1. Arbeitsfähigkeit des Personalrats Freistellungsstaffeln

Wir fordern eine deutlich höhere Freistellungsstaffel für die Personalvertretungen. Die derzeitige Mindestfreistellungsgrenze in Art. 46 Abs 4 BayPVG ist
315 unzureichend, um den immer komplexer werdenden Aufgaben und Anforderungen gerecht zu werden. Die Freistellungsstaffeln müssen den rasant verändernden Rahmenbedingungen angepasst werden, damit die Personalräte ihre Arbeit verantwortlich
320 wahrnehmen können.

Da die Aufgabenstellungen von Personalräten denen von Betriebsräten gleichzusetzen sind, dürfen die
325 Interessenvertretungen des öffentlichen Dienstes keine schlechteren Arbeitsbedingungen als in der Privatwirtschaft haben. Wir fordern deshalb eine Ausweitung der Freistellungen wie im BetrVG oder im LPVG NRW. In Bayern wird das erste Personalratsmitglied in Dienststellen erst ab 400 Mitarbeiter*innen
330

freigestellt, in Nordrhein-Westfalen schon ab 200, im BPersVG zumindest ab 300. Eine Ausweitung ist vor allem für die örtlichen Personalräte erforderlich.

335

Freistellungsregelungen für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

340 Die aktuellen Regelungen zur Teilnahme und Kosten-
tragung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
sind völlig ungenügend. Mitglieder von Personalrä-
ten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und
Schwerbehindertenvertretungen einschließlich der
345 gewählten Stellvertreter*innen müssen kompetente
Ansprechpartner*innen der Beschäftigten sein, um
mit der Dienststelle auf Augenhöhe verhandeln
und dabei die Interessen der Beschäftigten effektiv
einbringen können. Daher fordern wir die Mög-
350 lichkeit zur ständigen Fort- und Weiterbildung, die
über eine Grundschulung hinaus geht, damit alle
Gremienmitglieder und deren Stellvertretungen bei
den sich ständig verändernden Anforderungen und
den vielfältigen rechtlichen, technischen und sozialen
355 Problemlagen auf der Höhe der Zeit sind.

Da der Personalrat als Kollektivorgan entscheidet, ist
es wichtig, dass jedes Mitglied Kenntnisse vor allem
im Arbeits- und Tarifrecht besitzt und darüber hinaus
360 auch Spezialschulungen für Arbeitsrecht, Tarifrecht,
Eingruppierungsrecht, Beamtenrecht etc. besuchen
kann. Um eine fachkundige Vertretung der Arbeit-
nehmerschaft sicherzustellen, sollten die Regelungen
des BPersVG in das BayPVG sinngemäß übernommen

365 werden.

Vermeidung personalratsloser Zeiten

370

Zur Vermeidung von personalvertretungsloser Zeit bedarf es einer Klarstellung im BayPVG, dass der bisherige Personalrat bis zur Konstituierung des neuen Personalrats die Geschäfte weiterführt.

375

Sach- und Personalaufwand

380 Da die Übernahme von Sachaufwand, Kostentragung für Bildungsmaßnahmen, Bereitstellung von Büroinfrastruktur und -personal und dergleichen sind ein häufige Konfliktpunkte zwischen Personalräten und Dienststelle darstellt und dies häufig die realen
385 Handlungsmöglichkeiten der Personalvertretung massiv einschränkt, bedarf es hier einer klaren und eindeutigen Regelung, um die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungsgremien uneingeschränkt sicherzustellen.

390

Der Anspruch zur Kostenübernahme der laufenden Geschäftsführung und des Büropersonals sollte konkretisiert und im Hinblick auf die Erforderlichkeit und Angemessenheit klar formuliert werden.

395

400 **1. Repräsentation**
Wählbarkeit

Wir fordern, die Wählbarkeitsvoraussetzung betreffend, die Zugehörigkeitsdauer im öffentlichen Dienst
405 auf zwei Monate herabzusetzen. Das BayPVG fordert eine Frist von einem Jahr Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung und beschränkt so die Wählbarkeit unangemessen. Im BPersVG ist als Voraussetzung für die Wählbarkeit die sechsmonatige Zugehörigkeit
410 zum öffentlichen Dienst des Bundes gefordert (§ 15 Abs. 1 BPersVG), nach Landespersonalvertretungsgesetz in Baden-Württemberg sind sogar lediglich zwei Monate Dienststellenzugehörigkeit ausreichend.

415

Geschlechterrepräsentanz

Um eine wirksame Repräsentanz der Geschlechter
420 in den Personalvertretungen umzusetzen, ist die Soll-Vorschrift zur verhältnismäßigen Berücksichtigung der Geschlechter durch eine Muss-Vorschrift zu ersetzen.

425

Diskriminierungsverbot und Neutralitätsgebot

Ein Diskriminierungsverbot, wie es in § 2 Abs. 4 BPers-
430 VG formuliert ist, nämlich dass jede Benachteiligung von Personen wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer

Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität zu unterbleiben hat, sowie die Neutralitätspflicht von Dienststelle und Personalvertretung, sind in das BayPVG aufzunehmen.

440

445 1. **Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften**

Um den veränderten Arbeitsmodellen gerecht zu werden, ist den Gewerkschaften ein echtes digitales Zugangsrecht zu den Beschäftigten einzuräumen. Ihnen ist also ohne weitere Voraussetzungen das Recht zuzugestehen, beispielsweise E-Mails an alle Beschäftigten – Mitgliedern ebenso wie Nichtmitgliedern – zu versenden. Das Intranet muss für die Gewerkschaften in eigener Verantwortung für ihre Veröffentlichungen nutzbar sein. Angesichts der ständigen Fortentwicklung technischer Standards muss der Zugang der Gewerkschaften zu den jeweils in der Dienststelle oder dem Betrieb aktuellen Werbe- und Informationskanälen dauerhaft, diskriminierungsfrei, unzensiert und bruchfrei geöffnet sein.

460

1. **Religionsgemeinschaften**

In Art. 95 BayPVG werden Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen generell vom Geltungsbereich des Gesetzes analog zur Betriebsverfassung aus-

geschlossen. Dies stellt ein Relikt längst vergangener Zeiten dar und besitzt im 21. Jahrhundert keinerlei Rechtfertigung mehr. Soweit kirchliche Arbeitgeber in Zukunft nach der überfälligen Abschaffung des kirchlichen Arbeitsrechts, des sogenannten Dritten Weges, nicht dem Betriebsverfassungsgesetz unterfallen, müssen sie in jedem anderen Fall in den Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts einbezogen werden. Art. 95 ist daher ersatzlos zu streichen.