



dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Innenausschuss  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail über:  
Innenausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der  
Fachgewerkschaften und-verbände  
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:  
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel  
Telefon: 0431.675081  
Fax: 0431.675084  
E-Mail: info@dbbsh.de  
Internet: www.dbbsh.de

04.01.2022

## **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte**

Ihr Schreiben vom 18. November 2021

Sehr geehrte Frau Ostmeier,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die Information über den Gesetzentwurf und die damit verbundene Möglichkeit der Stellungnahme. Gern teilen wir Ihnen unsere diesbezügliche Position mit.

### Ausgangslage

Der Gesetzentwurf greift ein Problem auf, welches im Zusammenhang mit der Neuordnung der Grundsicherung für Arbeitsuchende durch Jobcenter im SGB II entstanden ist.

Als Träger der entsprechenden Leistungen wurden einerseits die Bundesagentur für Arbeit und andererseits die Kreise bzw. kreisfreien Städte bestimmt. Die Träger haben entsprechend der gesetzlichen Vorgaben sogenannte „gemeinsame Einrichtungen“ gebildet.

Diese gemeinsamen Einrichtungen wurden auch in Schleswig-Holstein gebildet, und zwar in allen Kreisen und kreisfreien Städten mit Ausnahme der Kreise Schleswig-Flensburg sowie Nordfriesland, wo die Möglichkeit der alleinigen kommunalen Trägerschaft genutzt wurde.

Die gemeinsamen Einrichtungen besitzen keine eigene Rechtspersönlichkeit und können somit kein eigenes Personal einstellen. Deshalb wird auf das Instrument der Personalzuweisung zurückgegriffen, die durch die Träger (ggf. unter Einbeziehung der kreisangehörigen Gemeinden) erfolgen. Aufgrund einer spezialgesetzlichen Regelung im

SGB II sind diese Zuweisungen inzwischen auch auf Dauer möglich. Dies betrifft sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte.

Infolge der Personalzuweisungen ändert sich der Dienstherr bzw. Arbeitgeber der betroffenen Beschäftigten nicht, somit ist dort weiterhin die Zuständigkeit für statusrelevante Entscheidungen angesiedelt. Das Direktionsrecht geht dagegen auf die Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung über. Das bedeutet, dass sowohl auf Ebene der Arbeitgeber als auch der gemeinsamen Einrichtungen Kompetenzen personalrechtlicher Entscheidungen angesiedelt sind.

Diese personalrechtlichen Entscheidungen sind selbstverständlich auch personalvertretungsrechtlich relevant. Das SGB II regelt, dass in den gemeinsamen Einrichtungen ein Personalrat auf der Grundlage des Bundespersonalvertretungsgesetzes gebildet wird und dass den Beschäftigten während ihrer Zuweisung das aktive und passive Wahlrecht zusteht. Somit ist der dortige Personalrat, der an Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Zugewiesenen beteiligt ist, von diesen legitimiert.

Bezüglich der personalrechtlichen Entscheidungen der abgebenden Dienstherrn und Arbeitgeber ist das dortige Personalvertretungsrecht relevant. Demnach ist bezüglich des kommunalen Personals auf das Schleswig-Holsteinische Mitbestimmungsgesetz (MBG Schl.-H.) zurückzugreifen.

Im MBG Schl.-H. ist die Wahlberechtigung in § 11 geregelt. Danach sind wahlberechtigt alle Beschäftigten der Dienststelle, die nicht länger als sechs Monate unter Wegfall der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes beurlaubt und die nicht länger als drei Monate abgeordnet sind. Die Folgen einer Zuweisung, die rechtlich von einer Abordnung zu unterscheiden ist, werden dagegen nicht thematisiert. Das bedeutet: Die Betroffenen fallen zwar unter den Beschäftigtenbegriff des § 3, werden jedoch hinsichtlich ihrer Wahlberechtigung einer unpräzisen Rechtslage ausgesetzt. In der Praxis wird eine Wahlberechtigung verneint, auch mit Blick auf den in der aktuellen Fassung des MBG Schl.-H. zum Ausdruck kommenden Willen des Gesetzgebers, ein Doppelwahlrecht nicht zu ermöglichen (siehe § 11 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz sowie Abs. 3).

Damit besteht bezüglich der personalrechtlichen Entscheidungen der abgebenden Dienstherrn und Arbeitgeber die Situation, dass der dortige die Mitbestimmung ausübende Personalrat nicht von den Betroffenen legitimiert ist. Das ist aus unserer Sicht kaum mit den Grundsätzen des Personalvertretungsrechts vereinbar, zumal es sich nach wie vor um die eigenen Beschäftigten der Dienstherrn und Arbeitgeber handelt.

#### Zum Lösungsvorschlag des vorliegenden Gesetzentwurfes

Der Gesetzentwurf sieht eine wenig aufwändige Lösung vor, in dem der spezielle Fall aufgegriffen und geregelt wird: die Wahlberechtigung soll auf die an Jobcenter abgegebene Beschäftigten ausgedehnt werden.

Damit würde eine unbefriedigende Situation korrigiert werden, so dass der weiterhin durch Arbeits- beziehungsweise Beamtenverhältnisse bestehenden Verbundenheit Rechnung getragen wird. Wir regen jedoch an, unmissverständlich klarzustellen, dass Zuweisungen auf der Grundlage des § 44 g SGB II gemeint sind.

Alternativ kommt in Frage, die im MBG Schl.-H. bestehenden entsprechenden Regelungslücken bzw. Einschränkungen grundsätzlich anzupassen. Dies würde eine Abkehr von der Ablehnung des Doppelwahlrechts bedeuten. Abs. 2 könnte dann lauten:  
*„Zu einer Dienststelle abgeordnete oder zugewiesene Beschäftigte werden in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung oder Zuweisung länger als 3 Monate gedauert hat. Die Wahlberechtigung bei der abgebenden Dienststelle bleibt für die Dauer der Abordnung oder Zuweisung bestehen; das gilt auch, wenn die aufnehmende Dienststelle nicht unter den Geltungsbereich des MBG Schl.-H. fällt. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrates von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt sind, sowie für Beschäftigte, die an Lehrgängen teilnehmen.“*

### Darüber hinaus bestehende Problematik in den Jobcentern

Die Entscheidungen des (Bundes-)Gesetzgebers zur Arbeit der bzw. in den Jobcentern sind neben vielen anderen ein Beispiel für die Schaffung von Verwaltungsstrukturen, die unter Effizienz- und Praktikabilitätsaspekten alles andere als optimal zu bewerten sind.

Hier konnte man sich nicht auf eine zuständige staatliche Ebene einigen, was zu der „Kunstlösung“ der gemeinsamen Einrichtungen führte, die zusätzliche Strukturen und Prozesse erfordern.

Besonders kritikwürdig sind aus unserer Sicht die unterschiedlichen personalrechtlichen Regelungen, die für die dort im Wege der Zuweisung tätigen Beschäftigten gelten:

- Für die Tarifbeschäftigten der Bundesagentur für Arbeit gilt ein eigener Tarifvertrag mit speziellen Regelungen für Jobcenter.
- Für die Tarifbeschäftigten der Kommunen gilt der TVöD.
- Für die Beamtinnen und Beamte der Bundesagentur für Arbeit gilt das Bundesbeamtenrecht.
- Für die Beamtinnen und Beamte der Kommunen gilt das Landesbeamtenrecht.

Neben der üblichen Differenzierung der Statusgruppen wird hier also nochmals innerhalb der jeweiligen Statusgruppen differenziert. Dies bedeutet – auch in finanzieller Hinsicht – erhebliche Gerechtigkeitslücken, die zu Identifikations- und Motivationsdefiziten führen können. Tabellenwerte, Zulagentatbestände und das „Weihnachtsgeld“ weisen deutliche, nicht zu rechtfertigende Unterschiede auf.

Wir würden begrüßen, wenn auch vom Schleswig-Holsteinischen Landtag Initiativen ausgingen, Optimierungen zu erreichen und Gerechtigkeitslücken zu schließen.

### Darüber hinaus bestehender Anpassungsbedarf des Mitbestimmungsgesetzes

Der vorliegende das MBG Schl.-H. betreffende Gesetzentwurf bezieht sich ausschließlich auf das Wahlrecht der an die Jobcenter zugewiesenen Beschäftigten.

Insbesondere mit Blick auf die im Jahr 2023 anstehenden regelmäßigen Personalratswahlen möchten wir auch an dieser Stelle darauf hinweisen, dass darüberhinausgehende Anpassungen des Wahlrechts bzw. des MBG Schl.-H. sinnvoll sind,

nachdem wir entsprechende Anregungen auch im Rahmen des etablierten Austausches mit der Staatskanzlei eingebracht haben.

Aus unserer Sicht wäre eine deutliche Überarbeitung/Vereinfachung des Wahlverfahrens wünschenswert – von geschlechterspezifischen Erfordernissen/Formulierungen über den Verzicht auf Umschläge für die Stimmzettel und eine Vereinfachung der Bekanntmachungsvorschriften bis hin zur Möglichkeit der digitalen Stimmabgabe. Aber erforderlich ist nach unserer Überzeugung eine Vorgabe, wie die Belange des dritten Geschlechts zur Verhinderung einer Diskriminierung sowie der Ungültigkeit von Wahlen berücksichtigt werden sollen. Aufgrund der vorgegebenen Geschlechtergruppen können die Betroffenen ggf. nicht in das Wählerverzeichnis aufgenommen werden mit der Konsequenz, dass ihnen die Wahlberechtigung abgesprochen wird. Eine willkürliche Zuordnung durch den Wahlvorstand dürfte ebenfalls nicht möglich sein. Eine konsequente Vereinfachung der Geschlechterspezifika wäre eine sinnvolle Lösung – aktuell arbeiten wir an entsprechenden Modellen.

Aufgrund der Erfahrungen mit der Personalratsarbeit in Pandemiezeiten befürworten wir die Möglichkeit für Personalräte sowie Jugend- und Ausbildungsververtretungen, Beschlüsse weiterhin auch im Rahmen von Videokonferenzen fassen zu können. Aus unserer Sicht könnte diese bislang auf dem Erlasswege bzw. im „Gesetz über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen aus Anlass der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2“ befristete Möglichkeit auch unbefristet in das MBG Schl.-H. einfließen, wobei zur Vermeidung von Irritationen gleichzeitig die weiterhin bestehenden von einer physischen Präsenz ausgehenden MBG-Formulierungen korrigiert sowie bereits bestehende ergänzende Vorschläge aus der Praxis berücksichtigt (z.B. Präsenzsitzungen als Regelfall, Ausweichmöglichkeiten nach näherer Regelung in der Geschäftsordnung, ergänzende Option Umlaufverfahren) werden sollten. Zurückkommend auf die anstehenden Wahlen sollte ergänzend klargestellt werden, dass auch für den Wahlvorstand die alternativen Sitzungsformen zur Verfügung stehen.

Pandemiebedingt ist weiterhin die Durchführung von Personalversammlungen schwierig, die im MBG verpflichtend geregelt sind. Wir regen deshalb an, auch für Personalversammlungen eine virtuelle Durchführungsmöglichkeit zu schaffen.

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass infolge der Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes die nicht dem Arbeitsrecht zuzuordnenden unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften (Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot sowie Anwendung des Dienstunfallrechts) nur noch in einer auslaufenden Übergangsregelung aufgeführt sind und nunmehr in das Mitbestimmungsgesetz einzuarbeiten sind.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp  
Landesbundvorsitzender