



DGB Bezirk Bayern | Neumarkter Str. 22 | 81673 München

ausschließlich per E-Mail

Bayerisches Staatsministerium
der Finanzen und für Heimat
Odeonsplatz 4
80539 München

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften 15. März 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

für das oben näher bezeichnete Schreiben und die damit erfolgte Übersendung des Gesetzesentwurfs nebst Begründung danken wir ihnen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Bayern und seine Mitgliedsgewerkschaften aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes nehmen zum oben genannten Gesetzesentwurf wie folgt Stellung:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes setzen sich für eine Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts ein. Unserer Auffassung nach sollte dabei die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst möglichst an die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes angeglichen werden. Vor diesem Hintergrund können wir die Novellierung des BayPVG nicht als Fortschritt bewerten. Wir erkennen Verbesserungen im Bereich der Digitalisierung an, müssen aber festhalten, dass insbesondere im Bereich der Weiterentwicklung der Mitbestimmungstatbestände eine Chance versäumt wurde, ein zeitgemäßes Personalvertretungsgesetz zu schaffen, welches eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe ermöglicht. Ziel der Staatsregierung war es, das beste Personalvertretungsrecht zu haben. Dieses Ziel wird aus unserer Sicht nicht annähernd erreicht. Im Folgenden behandeln wir einzelne Themenblöcke, die aus unserer Sicht Berücksichtigung bei einer Überarbeitung gefunden haben hätten müssen. In der Anlage übersenden wir Ihnen ebenfalls eine Synopse mit Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln.

1. Erweiterung der Mitbestimmungsrechte

Die Mitbestimmungstatbestände im BayPVG sind abschließend geregelt und sehr eng gefasst. In einer komplexen Arbeitswelt mit neuen Herausforderungen sollen sich die Regelungskompetenzen der Personalratsgremien an allen personellen, sozialen, sonstigen innerdienstlichen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten orientieren. Aus unserer Sicht müssen die mitwirkungspflichtigen Tatbestände aus Art. 76 BayPVG allesamt der Mitbestimmung unterliegen. Dies wurde in anderen Bundesländern bereits realisiert.

Lukas Graf
Bezirksgeschäftsführer

lukas.graf@dgb.de

Telefon: 089-51700-202
Telefax: 089-51700-244

LG/mm

Neumarkter Str. 22
81673 München

www.bayern.dgb.de

Nur wenn Tatbestände mitbestimmungspflichtig sind, kann tatsächlich auf Augenhöhe verhandelt werden und dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit genüge getan werden.

Die Mitbestimmung bei Einstellungen soll die Überprüfungsmöglichkeit von Befristung umfassen. Den Mitwirkungsstatbeständen soll ein Initiativrecht des Personalrats beiseitegestellt werden, soweit die Maßnahmen zu Gunsten der Beschäftigten ausgerichtet sind. Damit soll den Personalräten*innen eine Gestaltungsoption an die Hand gegeben werden.

Neu wird eingeführt – zu Art. 75 Abs. 4 Satz 1 „sowie generelle Regelungen zur Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden sowie Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen“. Der Unterschied besteht darin, dass in Bayern der Begriff „generelle Regelungen“ bei der Mitbestimmung bei Überstunden eingeführt wird. Durch die Rechtsprechung war in der Vergangenheit klar, dass der Personalrat die volle Mitbestimmung bei der Anordnung, Durchführung von Überstunden hat. Durch den Begriff der „generellen Regelungen“ wäre die Mitbestimmung bei der praktischen Einführung von Überstunden gestrichen. Ist dies so gewollt, dann wäre das eine erhebliche Verschlechterung der Mitbestimmung. Hier wäre eine Konkretisierung des Begriffs „generelle Regelung“ wünschenswert.

Art. 75a BayPVG (Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen und automatisierten Verfahren) entspricht nicht mehr dem aktuellen Sprachgebrauch. Die Mitbestimmung sollte im Hinblick auf die Digitalisierung auch für die Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden und auf die Gestaltung der Arbeitsplätze erweitert werden. So werden auch Themen wie z. B. die Softwareergonomie im Zuge der Mitbestimmung berücksichtigt. Die Mitbestimmung bei der Einführung von technischen Maßnahmen durch die Personalräte ist zwingend und vollumfänglich einzuführen. Derzeit erfolgt die Mitwirkung durch eine Designvorgabe zur Sozialverträglichkeit. Dieser Prozess ist nicht standardisiert und sollte im Zuge der Überarbeitung klar mit aufgenommen werden.

Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung werden mehr betriebliche Abläufe im Alltag erfasst. Das Mitbestimmungsrecht muss das berücksichtigen. Darüber hinaus ist die Anzahl der Mitbestimmungsverfahren gem. Art 75a BayPVG in den letzten Jahren gestiegen und nimmt weiter zu (z. B. E-Government, Digitalisierungsstrategie, Digitalgesetz). Das nötige Detailwissen kann im Ehrenamt nicht mehr in der für die Aufgabenerfüllung notwendige Weise vorgehalten werden. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist allerdings nur möglich, wenn Diskussion und Austausch auf Augenhöhe erfolgen. Der Arbeitgeber muss seinen Informationspflichten vorab vollumfänglich nachkommen. Die Personalratsmitglieder müssen zusätzlich die Möglichkeit haben, sich in Mitbestimmungsverfahren unabhängiges Fachwissen anzueignen bzw. einzukaufen bzw. auf Sachverständige zurückgreifen können, um ihre Aufgaben vollumfänglich und ordnungsgemäß erfüllen zu können.

Gerade mit Blick auf das Digitalgesetz und der Möglichkeit, den Gemeinden und Gemeindeverbänden einen Digitalisierungsbeirat zur Verfügung zu stellen, muss Entscheider*innen als Pendant ein Personalratsgremium gegenüberstehen. Den Personalratsgremien soll es möglich sein, bei „Muster“-regelungen und -vereinbarungen vor einer Übernahme in die Dienststelle mitbestimmen zu können.

Auch im Hinblick auf die Telearbeit/Homeoffice braucht es umfassende Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung und im Vorfeld Initiativrechte der Personalratsgremien.

Bei Personalplanung und Qualifizierung soll der Personalrat ein Initiativ- und ein Mitbestimmungsrecht bekommen. Angesichts des Fachkräfte- und Personalmangels und gleichzeitiger demografischer Entwicklung ist eine konsensorientierte und vorausschauende Planung zwischen Arbeitgebern und Personalratsgremien auf Augenhöhe geboten. Bei den Auswirkungen in Form der Dienstplanumsetzung und Aufgabenerfüllung werden die Personalratsgremien bereits in die Pflicht genommen.

Bei der Vergabe von Aufgaben des Staates oder der Gemeinden und Gemeindeverbände oder Privatisierungsvorhaben sollen die Personalratsgremien beteiligt werden, weil sich hierdurch möglicherweise die Anzahl der Mandate und die Aufgaben des Gremiums ändern.

Die Sanktionen bei Verstößen gegen die Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Beteiligungsregeln und die Durchsetzung von Rechten der Personalratsgremien soll unmittelbar und lösungsorientiert ausgestaltet werden.

2. Wirtschaftsausschuss

Die Bedeutung wirtschaftlicher Angelegenheiten nimmt gerade in Kommunen mit betriebswirtschaftlicher Steuerung (Produkthaushalt), in Eigenbetrieben und insbesondere in Kliniken einen sehr großen Stellenwert ein. Die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses (wie z.B. im BetrVG) wäre notwendig, besonders weil die Stellenbesetzung von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt. Gerade weil wichtige Einrichtungen der (kritischen) Infrastruktur in öffentlicher Hand bleiben sollen, kann ein Herauslösen aus dem öffentlichen Dienst keine Lösung sein, um einen Wirtschaftsausschuss wie im BetrVG bilden zu können. Dahingehend argumentiert auch der Ministerrat in seiner Sitzung vom 25.10.2022.

3. Abschluss von Dienstvereinbarungen

Derzeit ist in Art. 73 Abs. 1 Satz 1 BayPVG abschließend geregelt, in welchen Fällen eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden kann. Aus unserer Sicht müssen Dienstvereinbarungen immer dann zulässig sein, solange nicht gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen entgegenstehen oder diese nicht ausreichend konkretisiert sind. Dienststellen und Personalvertretungen sollten frei entscheiden können, ob sie eine Angelegenheit durch eine Dienstvereinbarung ergänzend regeln wollen. Eine gesetzliche Pflicht zum Abschluss einer Dienstvereinbarung besteht nicht. Eine Einschränkung, in welchen Fällen eine Dienstvereinbarung zulässig ist, ist unseres Erachtens überflüssig und nicht mehr zeitgemäß.

4. Freistellungsstaffel für Personalratsmitglieder verbessern

Die Freistellungsstaffel in Art. 46 Abs. 4 BayPVG ist seit Jahrzehnten unverändert. Auch im Vergleich mit anderen LPersVGen ist Bayern sehr restriktiv aufgestellt. Im Gegenzug haben

sich die Aufgaben von Personalvertretungen stark verändert und vermehrt. Mitbestimmungstatbestände in Personalangelegenheiten haben durch den Fachkräftemangel und durch den demografischen Wandel überproportional zugenommen. Im Zeitalter der Digitalisierung und immer komplexerer Regelungen im Arbeits- und Tarifrrecht sind die Anforderungen an Personalrät*innen massiv gestiegen. Die Freistellungsstaffel muss daher sowohl für örtliche Personalrät*innen als auch für Stufenvertretungen (GPR und RPR) nach oben angepasst werden. Neben einer generellen Erhöhung der Kontingente muss auch der Umgang mit Freistellungsanteilen angepasst werden. Unabhängig von der Anzahl, ob 400, 600 oder 800 Beschäftigte, gibt es nach der derzeitigen Gesetzeslage eine volle Freistellung. Aus unserer Sicht muss die Mindestfreistellungsgrenze abgesenkt werden. Unterhalb der Freistellungsgrenze muss eine anteilige Staffelung gesetzlich geregelt werden. (z. B.: 300 Beschäftigte = 1 Freistellung; 500 Beschäftigte = 1,5 Freistellungen; 600 Beschäftigte = 1,75 Freistellungen; 700 Beschäftigte = 2 Freistellungen/unter der Freistellungsgrenze nach Bruchteilen z. B.: 150 Beschäftigte = 0,5 Freistellungen). Diese Staffelung muss auch für Dienststellen mit mehr Beschäftigten Anwendung finden und auch sehr große Personalkörper von mehreren Tausend berücksichtigen. Obergrenzen sollte es nicht geben. Ferner soll es auch Freistellungsansprüche nach Bruchteilen geben, wenn die Anzahl der Beschäftigten unter der Grenze liegt. Ein PR-Mandat für Dienststellen unter der Freistellungsgrenze würde für Personalräte angesichts von Fachkräfte- und Personalmangel oder Reduzierung des Personals ein Mandat in ihrer Freizeit bedeuten. Die vom Freistaat Bayern empfohlene anteilmäßige Freistellung bei Dienststellen unterhalb der Freistellungsgrenze wird nicht von allen Dienststellen, die das BayPVG anwenden, berücksichtigt.

Die Verbesserung der Freistellungsregelungen muss auch für Gremien der JAV gelten, also keine Obergrenzen. Ebenso soll für JAV-Gremien die Teilnahme von Gewerkschaftsvertretungen möglich sein.

Bei der Anzahl der Beschäftigten sollen auch diejenigen berücksichtigt werden, die zur Erzielung der Aufgaben und des Auftrags beitragen, wie z. B. die Freien, Honorarkräfte, Künstler und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (z.B. beim Bayerischen Rundfunk, Universitäten, Universitätskliniken und Theatern). In anderen LPersVGen finden sich hierzu Regelungen.

5. Freistellungsansprüche für Schulungen und Veranstaltungen verbessern

Personalrät*innen müssen in einer Vielzahl an Themengebieten auf dem aktuellen Stand sein und auf aktuelle Situationen reagieren können (z. B. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gefährdungsbeurteilungen, Datenschutz, Digitalisierung, Umsetzung neuer Tarifverträge, wie z. B. der TV Kurzarbeit/Covid auch im öffentlichen Dienst).

In Bayern stehen hierfür i.d.R. (Art. 46 Abs 5 BayPVG) bei erstmals in den Personalrat gewählten Mitgliedern sowie dem ersten Ersatzmitglied fünf Tage und darüber hinaus fünf Tage für Mitglieder mit besonderen Aufgaben zur Verfügung. Hier muss deutlicher zum Ausdruck kommen, dass fünf Tage nicht die Obergrenze, sondern der Mindestanspruch ist. Freistellungsansprüche gelten bedarfsbezogen über die fünf Tage hinaus.

Wegen des Vorrangs des betrieblichen Einsatzes benötigen auch weitere Ersatzmitglieder insbesondere in Dienststellen mit Schichtdienst, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Einsatz rund um die Uhr unbedingt einen Schulungsanspruch.

Personalräte müssen genauso intensiv geschult werden wie Führungskräfte, mit denen sie auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Deshalb sollten sich die Freistellungsmöglichkeiten für Personalräte am Fortbildungsangebot für Führungskräfte orientieren; das Fortbildungsangebot beinhaltet in der Regel mehrere aufeinander aufbauende Module, darüber hinaus Fachmodule und regelmäßigen Erfahrungsaustausch.

Eine wesentliche Verbesserung stellt der Entwurf aus unserer Sicht nicht dar, weil auch für Schulungen nach wie vor Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG zu beachten ist. Auch für teilzeitbeschäftigte Personalräte findet dies Anwendung, was auch keiner grundsätzlichen Klarstellung der Rechtslage dient. Unseres Erachtens sollte diese Verknüpfung zu Art. 87 Abs. 2 Satz BayBG gestrichen werden (auch im Art. 46 Abs. 2 BayPVG).

Für die Teilnahme an Sitzungen von Arbeitsgemeinschaften auf Landkreis-, Regierungsbezirks- und Landesebene bzw. anderer Dienststellen (wie z. B. Sparkassen) und über Bayern hinaus, auch für thematische Sitzungen und Veranstaltungen einzelner Dienststellen sollen Freistellungen von Personalräten geregelt werden. Diese Sitzungen und Veranstaltungen sollen spiegelbildlich denjenigen der Dienststellenleitungen entsprechen können. Auch soll ein Anspruch auf Freistellung zu Seminaren und Fortbildungsveranstaltungen der Gewerkschaften (nicht gewerkschaftliche Veranstaltungen) zwei Mal im Kalenderjahr wie in anderen Bundesländern möglich sein.

Die Kombination von Freistellungsmöglichkeiten soll Personalräten grundsätzlich möglich sein. Da es in Bayern kein Bildungsfreistellungsgesetz gibt, fehlt in Bayern die Anerkennung von Veranstaltungen der Bundes- bzw. Landeszentrale.

6. Erlöschen der Mitgliedschaft

Es ist geplant, die Liste der Gründe für ein Erlöschen der Mitgliedschaft (Art. 29 BayPVG) im Personalrat um den Punkt „f) Eintritt in eine mehr als zwölfmonatige Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge“ zu ergänzen. Die Mitgliedschaft sollte nicht erlöschen, wenn eine Person für mehr als 12 Monate ohne Bezüge Pflege- oder Elternzeit in Anspruch nimmt. Für Eltern und Pflegende, insbesondere Frauen, die in den Personalrat gewählt wurden, würde dadurch die Inanspruchnahme der Pflege- bzw. Elternzeit über 12 Monate ohne Bezüge zu einem Nachteil werden.

Nachdem Pflege- und Elternzeit von mehr als 12 Monaten ohne Bezüge überwiegend von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen wird, benachteiligt die beabsichtigte Neuregelung Frauen (sowohl bei einem Interesse bei der Aufstellung der Listen und Wahl und bei der Ausübung des Mandats). Darin kann ein Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gesehen werden. Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit sollte der Tatbestand „Pflegezeit/Elternzeit“ in jedem Fall nicht unter den Buchstaben f) fallen.

7. Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit

Mit den Sätzen 3 und 4 in Art. 37 werden die bisherigen Sätze 1 und 2, die den Ausschluss von persönlich beteiligten Mitgliedern regeln, dahingehend ergänzt, dass Beschlüsse, die fälschlicherweise unter Beteiligung dieser Mitglieder getroffen werden, nichtig sind. Unserer Auffassung nach müsste es statt „nichtig“ „rechtswidrig“ heißen. Satz 4 bezieht sich auf die Maßnahmen, die die Dienststelle im Vertrauen auf den Beschluss des Personalrates durchgeführt hat.

8. Ordentliche und außerordentliche Personalversammlung

Im Einverständnis mit der Dienststellenleitung soll der Personalrat „1) im Einzelfall“ oder „2) für die Dauer der Amtszeit des Personalrats“ in Zukunft auf die halbjährliche Personalversammlung verzichten können. Es soll damit eine Flexibilisierung ermöglicht werden, weil „abhängig von der Dienststellengröße und -organisation ein geringerer Bedarf als an einem halbjährlichen Tätigkeitsbericht des Personalrats“ bestehen kann. Die Größe einer Dienststelle kann nicht Maßstab für Format und Anzahl durchzuführender Personalversammlungen sein. Entscheidungen über Format und Häufigkeit der Personalversammlung trifft allein der Personalrat.

Wir erachten die Funktion der Personalversammlung als dienststelleninternes Ausspracheforum für außerordentlich wichtig und lehnen es grundsätzlich ab, dass der Leitgedanke der halbjährlichen Aussprache durch diese Regelung aufgeweicht werden soll. Die Personalversammlung dient der Information und aktiven Teilhabe der Beschäftigten im Hinblick auf Entwicklungen und Veränderungen in der Dienststelle und im Dienstbetrieb.

Die Ausnahmesituation während der Corona-Pandemie darf nicht zu einer Verlängerung der Intervalle der Personalversammlungen führen. Dazu gibt es digitale Formate und Teilpersonalversammlungen, die Besonderheiten vor Ort berücksichtigen können.

9. Wahlberechtigung

In Art. 13 wurde Satz 2 „Wahlberechtigt sind auch Beschäftigte, die einer gemeinsamen Einrichtung mit der Bezeichnung Jobcenter nach §§6d, 44b SGB II oder die einem privaten Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden“ gestrichen. Dies ist unserer Ansicht nach nicht nachvollziehbar und nicht sachgerecht.

Im Rahmen der Zuweisung von Beschäftigten der Gemeinden und Gemeindeverbänden (Landratsämter) zu den Jobcentern wurde zur Erhöhung der Akzeptanz bei solchen Zuweisungen das aktive und passive Wahlrecht zu ihrer Kommune bzw. Landratsamt in das BayPVG eingefügt. Dies ist auch dahingehend weiterhin dringend erforderlich, da alle Entscheidungen über das Grundarbeitsverhältnis bei den Personalratsgremien des Arbeitgebers, d.h. der Gemeinden und Gemeindeverbänden (Landratsämter) getroffen werden. Durch die Streichung des Satzes 2 ist dieser Vertretungsstrang gekappt und für die Beschäftigten wäre nur noch der/die Personalrat/Personalrätin der Jobcenter (BPersVG) zuständig,

der aber auf Entscheidungen im Grundarbeitsverhältnis keinerlei Einfluss ausüben kann. Die Gemeinde bzw. der Gemeindeverband ist und bleibt weiterhin Arbeitgeber der Tarifbeschäftigten und Dienstherr der Beamten und Beamtinnen und beeinflusst weiterhin das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis der Beschäftigten. Das BVerfG hat festgestellt, dass das Jobcenter weder Arbeitgeber noch Dienstherr sein kann. Nach wie vor ist die Verbindung der kommunalen Jobcenter-Beschäftigten zu ihrer (Heimat)Dienststelle eng und im Sinne der sinnvollen Aufgabenerledigung im Jobcenter dringend notwendig.

Auch kann der Personalrat der Kommune keine Beschäftigten mehr entsprechend Art. 36 Abs. 2 BayPVG zu Sitzungen einladen, wenn es um Fragen des Grundarbeitsverhältnisses und der beruflichen Perspektive der Tarifbeschäftigten oder bei Beamten und Beamtinnen um das Verhältnis zum Dienstherrn geht. Einstellungen, Ernennungen, Abordnungen und Versetzungen von Gemeinden und Gemeindeverbände erfolgen oftmals mit dem Ziel, diese Beschäftigten vorerst und zuerst im Jobcenter als Ausgleich von Personalfehlbeständen (gegenüber der Bundesagentur für Arbeit) zu beschäftigen. Damit würde der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr Verfügungsmacht über das Personalratsmandat erhalten.

Nach wie vor richtet sich die Eingruppierung der kommunalen Tarifbeschäftigten nach der Entgeltordnung des TVöD (EGO-VKA), deren Eingruppierungsrecht sich von dem der Bundesagentur für Arbeit unterscheidet. Das führt oftmals zu einem Entgeltunterschied von bis zu 1.000 €/Monat, der die kommunalen Beschäftigten dazu bewegt, zur Heimdienststelle zurückzukehren und nicht berufliche Perspektiven beim Jobcenter wahrzunehmen. Die EGO-VKA sieht mit Übernahme von Funktionen keine Entgeltentwicklung vergleichbar den Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit vor. Auch Beamte und Beamtinnen nehmen häufig berufliche Chancen bei ihrem Dienstherrn wahr.

10. Wählbarkeit

Im Sinne des Entwurfs wurde Satz 2 des Art. 14 BayPVG gestrichen. Die Änderung benachteiligt die kommunalen Beschäftigten, also Tarifbeschäftigte und Beamte und Beamtinnen in den Jobcentern und kann die Funktionsfähigkeit der Jobcenter maßgeblich beeinträchtigen. Deshalb sollte an der Wählbarkeit weiterhin festgehalten werden. Kommunale Beschäftigte der Gemeinden und Gemeindeverbände können sowohl bei ihrer Stammdienststelle als auch im Jobcenter ein Mandat im Personalrat innehaben. Der Wegfall des Mandats könnte Grund dafür sein, zu ihrer Stammdienststelle zurückzukehren und ihre Stelle(nanteile) beim Jobcenter aufzugeben. Dieser Verlust hat Folgen für die personalrätlichen Gremien der Jobcenter als auch für die Personalausstattung der Gemeinden und Gemeindeverbände in den Jobcentern (gemeinsamen Einrichtungen) und der Attraktivität der Beschäftigung in den Jobcentern.

Die Beschäftigten der Jobcenter aus der Bundesagentur für Arbeit (BA) haben die Möglichkeit des doppelten Wahlrechts derzeit nicht. Der DGB fordert das doppelte Wahlrecht auch für die Beschäftigten der BA und fordert den Freistaat Bayern auf, eine Änderung des BPersVG herbeizuführen. Es kann nicht Ziel der Novellierung des BayPVG sein, die Beschäftigten aus den Gemeinden und Gemeindeverbänden gleich schlecht teilhaben zu lassen.

Auch hier wird das Grundarbeitsverhältnis von den Personalrät*innen der Bundesagentur personalvertretungsrechtlich verantwortet, ohne dass die betroffenen Beschäftigten passiv und/oder aktiv auf die PR-Gremien Einfluss nehmen können.

Der Freistaat Bayern wird deshalb aufgefordert, sich für die Verankerung des doppelten Wahlrechts der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit im BPersVG einzusetzen.

11. Freie Mitarbeiter*innen

Freie Mitarbeiter*innen des Bayerischen Rundfunks tragen ebenso wie Feste zum Erfolg des öffentlich-rechtlichen Rundfunks bei. Feste und Freie arbeiten Hand in Hand, teilweise überschneiden sich die Tätigkeitsprofile. Folglich ist nicht zu verstehen, warum nicht die gleichen Mitbestimmungsrechte gelten sollten.

Es braucht eine rechtsverbindliche Vertretung, die die Einhaltung geltender Gesetze und Verordnungen kontrolliert und in Konfliktfällen eingreifen könnte. Etwa bei Fragen der Ruhezeiten, Regelungen zur Arbeitszeit, Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz oder bei Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.

In Konfliktfällen sind Freie nahezu ungeschützt. Für die freien Kolleginnen und Kollegen können Konflikte mit Führungskräften existenzbedrohend sein.

Freie werden durch das Arbeitszeitgesetz und Dienstvereinbarungen zur Verteilung der Arbeitszeit nicht geschützt. Es gibt keine Instanz, die überwacht, ob die gesetzlichen Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden zwischen Dienstende und Dienstbeginn am nächsten Tag auch bei freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingehalten werden. Die Dienstplanung von Freien wird von keiner unabhängigen Instanz geprüft, ob gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der Gestaltung ihrer Dienstplanung eingehalten werden. So schreibt es das Arbeitsschutzgesetz aber zwingend vor. Freie haben keinen institutionalisierten Schutz vor Mobbing oder sexueller Belästigung. Gesetzliche Beteiligungsrechte bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen von Freien gibt es nicht.

Für Rückfragen stehen wir ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Lukas Graf