

Information für den Ausschuss

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Rechts der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSVMG) - Drucksache 16/6520 -

Gewerkschaft der Sozialversicherung GdS

I. Allgemeine Bewertung

Mit dem „Gesetz zur Organisationsreform in der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSVOrg)“ vom 17. Juli 2001 ist dem Strukturwandel in der Landwirtschaft wie auch Wirtschaftlichkeitsgrundsätzen bereits in umfassender Weise Rechnung getragen worden. Die Zahl der LSV-Träger ist durch die anschließenden Fusionen bekanntlich um mehr als die Hälfte reduziert worden. Damit einhergehend ist in erheblichem Umfang Personal abgebaut worden.

Die GdS verkennt aber auch nicht, dass die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe nach wie vor jedes Jahr um rd. 3 % abnimmt und demzufolge die Versichertenzahlen in allen Zweigen der LSV weiter zurückgehen. In Anbetracht dieser Entwicklung hat die GdS grundsätzlich auch Verständnis dafür, dass die Bundesregierung eine ständige Anpassung der LSV an den Strukturwandel in der Landwirtschaft für erforderlich hält. Allerdings ist die GdS nur dann bereit, weitere Reformmaßnahmen mitzutragen, wenn dabei – verkürzt gesagt – folgende Kriterien erfüllt werden:

- Beibehaltung der regionalen Trägerstruktur, keine Errichtung einer Bundesanstalt;
- Vorrang des Prinzips der Selbstverwaltung vor staatlicher Einflussnahme;
- Versichertenorientierung;
- weitere Modernisierung der Verwaltungsstrukturen, aber Zentralisierung nur bei dezentraler Aufgabenerledigung;
- sozialverträgliche Lösungen für das Personal.

Vor diesem Hintergrund begrüßt die GdS zunächst, dass die Bundesregierung nicht dem Vorschlag des Bundesrechnungshofs aus dessen Bericht vom 30. Juli d. J. (BT-Drs. 16/6147) gefolgt ist, wonach es künftig nur noch vier bundesunmittelbare LSV-Träger für Alterssicherung, Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherung mit gemeinsamer Verwaltung und lediglich vier regionalen Außenstellen geben soll.

Wesentlich sachgerechter als eine derartige „Radikallösung“ ist die in dem o. g. Gesetzentwurf vorgesehene

Errichtung eines gemeinsamen Spitzenverbandes anstelle der drei bisherigen Spitzenverbände der LSV. Die Vielzahl an Aufgaben, die dem neuen Spitzenverband nach dem vorliegenden Entwurf übertragen werden sollen, geht allerdings entschieden zu weit, denn hierdurch würde die Autonomie der LSV-Träger grundsätzlich in Frage gestellt. Es kann nicht angehen, dass auf diesem Wege eine LSV-Bundesanstalt „durch die Hintertür“ eingeführt wird. Der vorgesehene Aufgabenkatalog muss daher deutlich reduziert werden (siehe dazu im Einzelnen die unten stehenden Ausführungen zu § 143e SGB VII -neu- und zu § 34 KVLG 1989).

Nicht akzeptabel ist überdies auch die Vorgabe, dass die Verwaltungs- und Verfahrenskosten der LSV-Träger bis zum Jahr 2014 um 20 % gegenüber dem Stand in 2004 vermindert werden sollen. Diese Regelung ist offenbar willkürlich getroffen worden, denn aus der Gesetzesbegründung ist weder erkennbar, warum ausgerechnet 20 % und kein anderer Prozentsatz gewählt worden ist, noch findet sich eine Begründung dafür, warum die besagte Kostenreduzierung schon bis 2014 und nicht erst später erreicht werden soll.

Abgesehen davon ist die besagte Vorgabe aber auch völlig unrealistisch. In der allgemeinen Begründung des Gesetzentwurfs (auf Seite 52 der elektronischen Vorabfassung) wird nämlich behauptet, die 20%ige Reduzierung der Verwaltungskosten könne „fast ausschließlich durch eine Reduzierung der Personalkosten“ erreicht werden. Demnach müssten bis 2014 – ohne Rücksicht auf die vorhandenen Aufgaben – knapp 1300 Arbeitsplätze bei den LSV-Trägern wegfallen und die verbleibenden rd. 5.100 Beschäftigten dürften bis dahin keinerlei Erhöhungen ihrer Bezüge erhalten. Letzteres widerspricht geltendem und zukünftigem Tarif- und Besoldungsrecht.

Aus dem oben erwähnten Bericht des Bundesrechnungshofs ist zudem zu entnehmen, dass in den nächsten 15(!) Jahren, also bis 2022, lediglich 1.650 Beschäftigte aus Altersgründen bei den LSV-Trägern ausscheiden werden (BT-Drs. 16/6147, Seite 13). Die im Gesetzentwurf unterstellte Reduzierung der Personalkosten wäre somit nur erreichbar, wenn neben Wiederbesetzungssperren bei normaler Fluktuation arbeitgeberseitige Beendigungen

von Arbeitsverhältnissen hinzukämen. Was das mit dem Begriff „Sozialverträglichkeit“ zu tun hat, der in der Gesetzesbegründung mehrfach verwendet wird, bleibt unerfindlich.

Die GdS geht – jedenfalls derzeit noch – davon aus, dass betriebsbedingte Kündigungen in Zusammenhang mit der geplanten LSV-Reform nicht beabsichtigt sind. Insofern muss hier eine erhebliche Abmilderung der Budgetierungsvorschriften erfolgen.

Darüber hinaus hat die GdS noch eine Reihe von Änderungsvorschlägen zu verschiedenen Einzelvorschriften des Gesetzentwurfs. Insofern wird auf die nachfolgenden Ausführungen unter II. verwiesen.

Stellungnahme zu Einzelvorschriften des Gesetzentwurfs

Artikel 1:

Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch

Zu §§ 54 bis 55a SGB VII (Betriebs- und Haushaltshilfe, Verletztengeld):

Die einzige Neuregelung hinsichtlich der Gewährung von Betriebs- und Haushaltshilfe, die ein größeres Einsparpotential beinhaltet, ist die vorgesehene Einführung einer obligatorischen Selbstbeteiligung von mindestens 10 Euro pro Tag der Leistungsgewährung sowohl bei der Gestellung einer Ersatzkraft als auch bei der Kostenerstattung für eine selbst beschaffte Ersatzkraft (§ 55 Abs. 2 SGB VII -neu-). Alle übrigen Neuregelungen in den §§ 54 bis 55a SGB VII dürften wohl kaum zu einer spürbaren Reduzierung der Leistungsausgaben führen.

Die GdS schlägt deshalb vor, lediglich die obligatorische Selbstbeteiligung einzuführen. Dies könnte dadurch geschehen, dass in die derzeit geltende Fassung des § 54 SGB VII ein neuer Absatz 3a eingefügt wird mit folgendem Inhalt:

„(3a) Die Berechtigten beteiligen sich angemessen an den entstehenden Aufwendungen (Selbstbeteiligung). Das Nähere zur Selbstbeteiligung bestimmt die Satzung.“

Ansonsten sollten die §§ 54 und 55 SGB VII unverändert bleiben.

Zu § 80a SGB VII -neu- (Wartezeit bei Renten):

Die vorgesehene Verlängerung der Wartezeit bei Gewährung einer Unfallrente von bislang 13 auf 26 Wochen führt zwar einerseits zu einer finanziellen Entlastung der Solidargemeinschaft der landwirtschaftlichen Unternehmer, gleichzeitig aber auch zu entsprechenden Einbußen bei den betroffenen Versicherten.

Die GdS hält diese Neuregelung dennoch für vertretbar, zumal damit auch eine (allerdings nur geringfügige) Reduzierung des Verwaltungsaufwands verbunden ist.

Zu § 119a SGB VII -neu- (Verwaltungsgemeinschaften bei den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften):

Alle neun derzeit bestehenden landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften bilden mit den bei ihnen errichteten Alters-, Kranken- und Pflegekassen schon jetzt auf der Grundlage des § 18 Abs. 1 KVLG 1989 Verwaltungsgemeinschaften. Mit dem neu vorgesehenen § 119a SGB VII werden diese „Gegebenheiten“ – wie es in der Gesetzesbegründung heißt – lediglich „gesetzlich abgesichert“.

Es ist aber nicht erkennbar und offenbar auch gar nicht angestrebt, dass mit Hilfe dieser Vorschrift irgendwelche Kosten reduziert werden können/sollen.

Mit Blick auf die gleichzeitig (in § 187a SGB VII -neu-, § 119a ALG und § 18a KVLG 1989 -neu-) vorgegebene Reduzierung der Verwaltungs- und Verfahrenskosten wäre es nach Meinung der GdS wesentlich zweckmäßiger, wenn die vier Träger LBG, LAK, LKK und LPK jeweils zu einer Körperschaft zusammengefasst würden. Hierdurch könnte die Flexibilität des Personaleinsatzes in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen deutlich erhöht werden. Allein dies würde schon zu erheblichen Kosteneinsparungen führen.

Eine solche Neuregelung wäre auch für die Beschäftigten der LSV-Träger akzeptabel: Zum einen würden hierdurch klare personalvertretungsrechtliche Strukturen geschaffen (siehe dazu auch die unten stehenden Ausführungen zu § 143i SGB VII). Außerdem würden bisherige Schwierigkeiten bei Versicherungsbereich übergreifender Aufgabenwahrnehmung beseitigt bzw. eine größere Flexibilität des Personaleinsatzes ermöglicht.

Gerade vor dem Hintergrund, dass die drei bisherigen Spitzenverbände der LSV – wie in §§ 143a ff. SGB VII -neu- vorgesehen – zu einem gemeinsamen Spitzenverband zusammengefasst werden sollen, würde es Sinn machen, auch die Verwaltungsgemeinschaften der Träger in einheitliche Körperschaften umzuwandeln. Für die GdS sind jedenfalls keine Gründe ersichtlich, warum der vorliegende Entwurf dennoch an der Trennung zwischen den vier o. g. Trägern festhält.

Dass eine Körperschaft problemlos auch für mehrere Zweige der Sozialversicherung zuständig sein kann, zeigt im Übrigen das Beispiel der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Zu Abschnitt 3a SGB VII -neu- (Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung):

Wie oben bei der allgemeinen Bewertung des Gesetzentwurfs (auf Seite 2) bereits ausgeführt, hat die GdS gegen die geplante Errichtung eines gemeinsamen Spitzenverbandes für die gesamte LSV grundsätzlich keine Bedenken. Nicht akzeptabel ist jedoch der vorgesehene Umfang der Aufgabenübertragung auf den neuen Spitzenverband. Überdies hat die GdS auch Einwendungen gegen die geplante „Gemeinsame Personalvertretung“ des Spitzenverbandes. Zu den betreffenden Vorschriften wird im Einzelnen wie folgt Stellung genommen:

Zu § 143a SGB VII -neu- (Rechtsstellung und Aufgaben):

In § 143a Abs. 1 SGB VII -neu- müssten neben den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, Alterskassen und Krankenkassen auch noch die Pflegekassen aufgeführt werden. Andernfalls wäre diese Vorschrift nicht kompatibel mit Art. 6 § 1 Abs. 2 des Gesetzentwurfs.

Zu § 143e SGB VII -neu- (Aufgaben):

Die geplante umfangreiche Aufgabenübertragung auf den neuen Spitzenverband der LSV geht in mehreren Bereichen über den Aufgabenkatalog der bisherigen LSV-Spitzenverbände nach § 58b ALG wie auch über den Aufgabenkatalog der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 138 Abs. 1 SGB VI deutlich hinaus. Die GdS hält dies für nicht akzeptabel, denn hierbei ist Fol-

gendes zu berücksichtigen:

- Mit der weitreichenden Konzentration von Aufgaben bei dem neuen LSV-Spitzenverband werden die regionalen LSV-Träger in ihrem eigenen Wirkungsbereich deutlich eingeschränkt; damit wird auch deren Autonomie eingeschränkt.
- Bei den jetzigen Trägern ist das Personal und das Know-how für diejenigen Aufgaben, die künftig von dem neuen Spitzenverband übernommen werden sollen, bereits vorhanden. Somit würden dort Personalüberhänge entstehen, die nicht allein durch sozialverträgliche Maßnahmen abgebaut werden können, denn die einschlägigen Instrumente sind in den vergangenen Jahren infolge des LSVOrgG bereits weitgehend ausgeschöpft worden. Von den betroffenen Kolleginnen und Kollegen kann aber auch nicht verlangt werden, dass sie demnächst alle nach Kassel umziehen.

Zu Abs. 1 Satz 2 Nr. 6:

Der Spitzenverband kann den Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitswettbewerb zwischen den Trägern allenfalls organisieren, „durchführen“ können ihn aber nur die Wettbewerber selbst, also die einzelnen Träger. Das Wort „Durchführung“ in Abs. 1 Nr. 6 macht daher schon rein sprachlich keinen Sinn. Abgesehen davon weicht Abs. 1

Satz 2 Nr. 6 insoweit auch von § 138 Abs. 1 Nr. 5 SGB VI ab, denn dort ist nur von der „Organisation“ des Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitswettbewerbs die Rede.

Aus der Gesetzesbegründung ist auch nicht erkennbar, ob und warum für die LSV-Träger in diesem Punkt etwas anderes gelten soll als für die Rentenversicherungsträger. Die Worte „und Durchführung“ in Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 sollten deshalb auf jeden Fall gestrichen werden.

Zu Abs. 1 Satz 2 Nr. 7:

Die in Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 vorgesehene Regelung sollte – entsprechend der für die gesetzliche Rentenversicherung geltenden Vorschrift des § 138 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI – ersetzt werden durch die Worte „Grundsätze für die Aufbau- und Ablauforganisation, das Personalwesen und Investitionen unter Wahrung der Selbständigkeit der Träger“.

Zu Abs. 1 Satz 2 Nr. 12:

Eine zentrale Evaluierung von medizinischen Gutachten erscheint nicht sinnvoll, da sich in der Praxis gezeigt hat, dass sich verwaltungsseitig häufig Rückfragen zu den Gutachten ergeben. Die erforderliche Qualität der Gutachten kann daher am besten durch eine intensive Kommunikation zwischen den Gutachtern und den Sachbearbeitern bei den jeweiligen Trägern erreicht werden. Die GdS schlägt deshalb vor, Abs. 1 Satz 2 Nr. 12 komplett zu streichen.

Zu Abs. 1 Satz 2 Nr. 14:

Die Regelung, dass der gemeinsame Spitzenverband der LSV weiterhin – wie schon die drei bisherigen Spitzenverbände – für den „Abschluss von Tarifverträgen“ für alle LSV-Träger zuständig sein soll, wird von der GdS ausdrücklich begrüßt.

Zu Abs. 2 Nr. 1:

In Abs. 2 Nr. 1 sollte das Wort „insbesondere“ gestrichen werden. Andernfalls bestünde die Möglichkeit, dass der Spitzenverband auch die Beschaffung der gesamten Hardware übernimmt und den einzelnen Trägern der Einkauf jeglicher IT-Technik (z. B. Bildschirme) untersagt wird.

Zu Abs. 2 Nr. 4:

Die Geltendmachung und Durchsetzung von Erstattungs- und Ersatzansprüchen der LSV-Träger gegenüber Dritten (§§ 115 bis 119 SGB X) wurde bislang von den einzelnen Trägern vorgenommen. Bei einer Übertragung dieser Aufgabe auf den neuen Spitzenverband würden die lokalen Ermittlungs- und Kontaktmöglichkeiten wie auch das bei den einzelnen Trägern vorhandene Erfahrungswissen auf diesem Gebiet verlorengehen.

Die GdS schlägt deshalb vor, Abs. 2 Nr. 4 zu streichen. Denkbar wäre allenfalls eine Kompromisslösung, wonach dem Spitzenverband lediglich die gerichtliche Geltendmachung von Erstattungs- und Ersatzansprüchen übertragen wird.

Zu Abs. 3 Satz 2 Nr. 1:

Damit die Rechte der Selbstverwaltung bei den einzelnen LSV-Trägern nicht zu stark begrenzt werden, sollte in Abs. 3 Nr. 1 das Wort „Richtlinien“ durch „Rahmenrichtlinien“ ersetzt werden.

Zu Abs. 4 Nr. 2:

In Abs. 4 Nr. 2 sollte – entsprechend der bisherigen Regelung in § 58 Nr. 3 ALG – noch der Halbsatz „soweit dies einer wirtschaftlichen Aufgabenerfüllung dient“ angefügt werden.

Zu Abs. 4 Nr. 3:

Die in Abs. 4 Nr. 3 vorgesehene Regelung, wonach der neue Spitzenverband die Verwaltung der liquiden Mittel der Rücklage für die LBGen übernehmen soll, bedeutet einen erheblichen Eingriff in die Finanzhoheit der einzelnen Träger.

Nach § 82 SGB IV dient die Rücklage zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit, insbesondere für den Fall, dass Einnahme- und Ausgabeschwankungen durch Einsatz der Betriebsmittel nicht mehr ausgeglichen werden können. Die Liquiditätssituation und damit auch die Anlagestrategie für die Rücklagemittel sind aber von der regionalen Finanzkraft abhängig. Die Rücklagemittel können daher nicht sinnvoll zentral verwaltet werden. Eine denkbare bundesweite Anlagepraxis sollte nicht ohne Entscheidung der Selbstverwaltung eröffnet werden.

Die GdS empfiehlt deshalb, Abs. 4 Nr. 3 zu streichen.

Zu Abs. 4 Nr. 5:

Die Überprüfung der Krankenhaus- und Apothekenabrechnungen bei den LBGen ist ohne Informationen aus der Unfallakte (z. B. ärztliche Befund- und Behandlungsberichte) nicht möglich. Eine Übertragung dieser Aufgabe auf den Spitzenverband wäre weder wirtschaftlich noch effizient. Die Richtigkeit der Rechnungen sollte vielmehr – wie bisher – von dem jeweiligen Träger (konkret von dem für die Heilverfahrensteuerung zuständigen Sachbearbeiter) geprüft werden.

Abs. 4 Nr. 5 ist daher ebenfalls zu streichen.

Zu § 143i SGB VII (Gemeinsame Personalvertretung des Spitzenverbandes der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, Beteiligung der Gleichstellungsauftragten):

In der Begründung zu § 143i wird ausgeführt, dass die vorgesehene Einrichtung einer „Gemeinsamen Personalvertretung der landwirtschaftlichen Sozialversicherung“ ein Instrumentarium darstellt, dass den Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 140 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch) nachgebildet ist.

Die GdS hatte schon im Rahmen der Anhörung zur Organisationsreform RV im Jahre 2004 aus verschiedenen Gründen eine solche Rechtskonstruktion abgelehnt und statt dessen Vorschläge für eine gesetzliche Verankerung unterbreitet, die u.a. den Besonderheiten des Personalvertretungsrechts – im Vergleich zum Betriebsverfassungsrecht – gerecht wird.

Aus Sicht der GdS sind folgende Mängel zu kritisieren:

Zu Abs. 1:

- Die in § 143i Abs. 1 Satz 1 enthaltene Begrenzung der Beteiligung der „Gemeinsamen Personalvertretung“ auf Richtlinien für die Personalbedarfsermittlung und eine wirtschaftliche Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation sowie auf die Organisation der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist – auch unter Berücksichtigung der Begründung zu dieser Vorschrift – nicht nachvollziehbar. Obwohl der Katalog der in § 143e Abs. 1 enthaltenen Grundsatz- und Querschnittsaufgaben insgesamt 17 Unterziffern enthält, soll das Anhörungsrecht nur auf § 143e Abs. 1 Ziff. 7 – und dort nur auf die ersten beiden (von drei) Unterpunkten – sowie auf § 143 e Abs. 1 Ziff 11 reduziert werden. Die in § 143i Abs. 1 Satz 3 enthaltene Generalklausel („*Gleiches gilt für Entscheidungen, deren Umsetzung in gleicher Weise wie der Erlass von Richtlinien gemäß Satz 1 Nrn. 1 und 2 Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben können*“) korrigiert diesen Mangel nicht. Denn es ist absehbar, dass Arbeitgeberseite und Personalvertreter diese Klausel unterschiedlich interpretieren werden.

Die GdS regt daher an, den Katalog der beteiligungspflichtigen Grundsatz- und Querschnittsaufgaben nach § 143e Abs. 1 zu erweitern. Dies gilt auch deshalb, weil in der Gesetzesbegründung – zu Recht – darauf hingewiesen wird, dass angesichts der in § 143e Abs. 6 und 7 geregelten Verbindlichkeit der Entscheidungen des Spitzenverbandes für die jeweiligen Träger nach dem geltenden Recht ein Personalratsgremium fehlt, das für den Gesamtbereich der landwirtschaftlichen Sozialversicherung vor den verbindlichen Entscheidungen in Grundsatz- und Querschnittsaufgaben Beteiligungsrechte wahrnimmt.

- Die Ausgestaltung der Beteiligung lediglich als Anhörungsrecht ist unzureichend, da den Personalräten der einzelnen LSV-Träger bei der Umsetzung von verbindlichen Beschlüssen nach den Bestimmungen des BPersVG bzw. der Landespersonalvertretungsgesetze auch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zustehen. In der Begründung zu § 143i heißt es zwar: *„Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bei den einzelnen Trägern nach Landes- oder Bundesrecht werden hierdurch nicht berührt ...“*. Nach Auf-

fassung der GdS gehört diese Klarstellung jedoch nicht in die Begründung, sondern in den Gesetzestext. Die GdS fordert daher auf, die zitierte Formulierung als Satz 2 in § 143i Abs. 1 einzufügen.

- Die in § 143i Abs. 1 Satz 4 genannte „Vereinbarung“ zwischen Spitzenverband und gemeinsamer Personalvertretung über das Verfahren zur Beteiligung ist hinsichtlich der tatsächlichen Umsetzung unklar und insoweit rechtlich problematisch, da nach allgemein geltenden Grundsätzen für das Personalvertretungsrecht weder Inhalt noch Verfahren einer Beteiligung von Arbeitgeber und Personalrat „ausgehandelt“ werden können, sondern eine klare gesetzliche Definition erfordern. Da die gemeinsame Personalvertretung beim Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung angesiedelt ist bzw. dessen Partner im personalvertretungsrechtlichen Sinne sein soll, ist für das Verfahren der Beteiligung auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu verweisen.

Zu Abs. 2:

- Die Zusammensetzung der gemeinsamen Personalvertretung des Spitzenverbandes soll offenbar nicht im Rahmen einer Ur-Wahl von allen Beschäftigten der LSV-Träger und des Spitzenverbandes erfolgen, sondern durch Entsendung aus gewählten Personalratsgremien. Ein derartiges Entsendungsrecht ist dem Personalvertretungsrecht fremd. Die GdS hatte dieses Entsendungsrecht bereits im Zusammenhang mit der Organisationsreform RV kritisiert und hält weiterhin an ihrer Kritik fest, weil wichtige Grundprinzipien des Personalvertretungsrechts nicht beachtet werden. Vorrangig gehört dazu die demokratische Legitimation der Interessenvertreter der Beschäftigten, die nur durch eine „echte“ Wahl auf eine solide Grundlage gestellt werden kann.

Ferner sieht das jetzt vorgesehene Verfahren keinerlei Minderheitenschutz für (Gewerkschafts-)Listen vor, so dass die Gefahr besteht, dass trotz eines hohen Stimmenanteils bei der Entsendung in die gemeinsame Personalvertretung insoweit ein Proporz nicht gewährleistet ist.

Die GdS schlägt deshalb nochmals vor, das vorliegende Gesetzgebungsverfahren zu nutzen, um die Vorschriften über eine umfassende Personalvertretung gesetzestechnisch in den Sondervorschriften der §§ 85ff. des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu verankern und hierfür die Ur-Wahl vorzusehen. Dies gilt auch deshalb, weil die Besonderheit, dass der Spitzenverband verbindliche Entscheidungen für die Träger treffen kann, vergleichbar in der Deutschen Rentenversicherung geregelt wurde und dies für die Deutsche Unfallversicherung beabsichtigt ist, so dass für diese drei Sozialversicherungsbereiche im BPersVG selbst die gesetzliche Grundlage geschaffen würde.

Offensichtlich ist in der vorliegenden Begründung zu Abs. 2 übersehen worden, dass der Text des LSVMG-Entwurfs anders als im RVOrgG 2004 keine Vorschriften mehr über Entsendungsregelungen der Landesgesetzgeber enthält. Diese waren nach Kenntnis der GdS im Text des Arbeitsentwurfs und dessen Begründung enthalten, sind aber aus dem Arbeitsentwurf nicht übernommen worden. Dementspre-

chend muss die zitierte Passage des Satzes 2 der Begründung zu Abs. 2 gestrichen werden.

Zu Abs. 3:

- Die in den Sätzen 1 bis 3 geregelte Zusammensetzung der gemeinsamen Personalvertretung aus PR-Mitgliedern der Verwaltungsgemeinschaften ist aus mehreren Gründen zu beanstanden:

- Die gesetzte Grenze von bis zu 699 bzw. mehr als 699 wahlberechtigten Beschäftigten als Maßstab für die Entsendung eines bzw. von zwei PR-Mitgliedern erscheint willkürlich. Laut Gesetzesbegründung soll zwar die Größe der Verwaltungsgemeinschaften – gemessen an der Zahl der Mitarbeiter – eine gewisse Rolle spielen, auf eine umfangreiche Differenzierung werde aber im Interesse eines Minderheitenschutzes verzichtet. Zwar stimmt die GdS der Intention des Minderheitenschutzes uneingeschränkt zu, jedoch hätte eine stärkere Differenzierung durchaus erfolgen können. Dies gilt auch im Hinblick auf die Tatsache, dass aus der Personalvertretung des Spitzenverbandes – ohne jegliche Bezugnahme auf die Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten – zwei Mitglieder entsandt werden. Insoweit sind die Differenzierungsmaßstäbe inkonsequent.

- Im Gesetzestext des Abs. 2 wird fälschlicherweise unterstellt, dass es „Gesamtpersonalräte“ gibt. Vielmehr bestehen diese allenfalls für die jeweilige Körperschaft.

- Die Vorschrift lässt insgesamt völlig unberücksichtigt, dass es auf der Ebene der Verwaltungsgemeinschaften nur im Ausnahmefall ein einheitliches Personalratsgremium gibt. Der Regelfall ist vielmehr, dass für jede Körperschaft der Verwaltungsgemeinschaft eigenständige Personalvertretungen existieren, und zwar nicht deshalb, weil die Beschäftigten keine gemeinsame Personalvertretung wünschen, sondern weil das betreffende Landespersonalvertretungsrecht – und auch das Bundespersonalvertretungsgesetz – die Bildung von Personalräten nur für die jeweilige Körperschaft zulässt.

Wie schon zu § 119a SGB VII in der beabsichtigten Neufassung ausgeführt, hätte sich dieses Problem von selbst gelöst, wenn die GdS-Anregung erfüllt worden wäre, die Träger innerhalb der Verwaltungsgemeinschaft zu einer einheitlichen Körperschaft des öffentlichen Rechts zusammenzuführen. So lange dies aber nicht geschieht und – entgegen der Anregung der GdS – keine Sondervorschriften für eine durch Ur-Wahl zusammengesetzte Interessenvertretung aller Beschäftigten der LSV beim Spitzenverband eingerichtet wird, müssen alle Personalratsgremien das Recht haben, ihre Vertreter aus den eigenen Reihen heraus selbst zu bestimmen und auch zu entsenden.

Bei dem jetzt vorgesehenen Modell ist darüber hinaus keinerlei Lösungsansatz dafür zu erkennen, nach welchen Verfahrensregeln der eine oder die beiden Vertreter aus den Personalräten der Verwaltungsgemeinschaft in die gemeinsame Personalvertretung entsandt werden.

- Die in Satz 4 enthaltene Regelung, dass die gemeinsame Personalvertretung mit der Mehrheit der Stim-

men ihrer Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließt, die Regelungen über den Vorsitz, das Verfahren zur internen Willensbildung und zur Beschlussfassung enthalten muss, geht aus Sicht der GdS fehl. Zwar könnte die gemeinsame Personalvertretung durchaus eine Geschäftsordnung für die verfahrenstechnische Abwicklung ihrer Arbeit als Interessenvertretung der Beschäftigten verabschieden – wie dies auch für jeden Personalrat gilt –, jedoch weisen wir auch hier noch einmal darauf hin, dass es in einer solchen Geschäftsordnung keiner Regelungen über den Vorsitz, über das Verfahren zur internen Willensbildung oder zur Beschlussfassung bedarf, weil es gerade zu diesen Fragen nach allgemeinen personalvertretungsrechtlichen Grundsätzen keine Abweichungen von den klaren gesetzlichen Vorgaben im Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder geben darf. Zwar ist in Satz 5 ausgeführt, dass die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes „ergänzend“ Anwendung finden, jedoch führt dies im Hinblick auf Satz 4 eher zu Fehlinterpretationen. Es sollte daher in Satz 4 hinter dem Wort Geschäftsordnung – unter Streichung des weiteren Teilsatzes – ein Punkt gesetzt werden. Daran anschließend sollten Satz 5 und Satz 6 in der vorliegenden Fassung folgen, so dass sich die interne Arbeit der Gemeinsamen Personalvertretung unmittelbar nach dem BPersVG richten würde.

- Die in der Begründung zu Absatz 3 genannte Anregung des Gesetzgebers, im Rahmen der Geschäftsordnung auch geeignete Maßnahmen zur Einbeziehung der Vertretungen der Beschäftigten auf dem Gebiet der Gleichstellung und für Belange behinderter Menschen zu treffen, ist einerseits uneingeschränkt zu begrüßen, andererseits lassen weder der Gesetzestext noch die Begründung erkennen, wie dieses Ziel – rechtlich einwandfrei – erreicht werden kann.

Zu Abs. 4:

- Die vorgesehene Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten des Spitzenverbandes bei Entscheidungen in Grundsatz- und Querschnittsaufgaben, die sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bei den Beschäftigten ihrer Mitglieder auswirken können, ist grundsätzlich zu begrüßen. Jedoch mangelt es auch hier an einer klaren gesetzlichen Aussage darüber, in welchem Umfang und in welcher Form die Gleichstellungsbeauftragte des Spitzenverbandes die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Träger beteiligt. Dies hätte mindestens in der Begründung des Gesetzes geschehen müssen. Statt dessen wird dort der Gesetzestext lediglich wiederholt.

Ferner ist es nach Auffassung der GdS angezeigt, nicht nur dem Gleichstellungsrecht durch Hervorhebung in Absatz 4 Rechnung zu tragen, sondern eine vergleichbare Regelung auch für die Einbeziehung der **Schwerbehinderten** vor solchen Grundsatz- und Querschnitts-Entscheidungen des Spitzenverbandes vorzunehmen, die besondere Auswirkungen auf Schwerbehinderte haben. In mehreren Fällen des § 143e Abs. 1 SGB VII kann dies eintreten.

Zu § 183 SGB VII (Umlageverfahren):

Die GdS bewertet die geplante Einführung eines Vor-

schusssystem zur Sicherung des Beitragsaufkommens der LSV zwar grundsätzlich positiv. Allerdings sei schon jetzt darauf hingewiesen, dass die Umstellung auf das Vorschusssystem zu erheblichen – wenn auch nur einmaligen – Mehraufwendungen bei den Verwaltungskosten führen wird. Diesem Umstand muss sowohl bei der in § 221 Abs. 3 SGB VII -neu- vorgesehenen Verwaltungskostenbudgetierung als auch bei der Vorgabe, dass die Verwaltungs- und Verfahrenskosten der LSV-Träger bis zum Jahr 2014 um 20 % reduziert werden sollen (Art. 1 Nr. 13, Art. 3 Nr. 4 und Art. 4 Nr. 2 des Entwurfs), Rechnung getragen werden. Insoweit wird auch auf die einschlägigen Ausführungen auf Seite 2 f. der vorliegenden Stellungnahme verwiesen.

Ungeachtet dessen sollte die besagte Neuregelung den LBGen einen satzungsrechtlich weiten Gestaltungsspielraum ermöglichen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Anzahl der Fälligkeitstermine. Die GdS schlägt deshalb vor, in Satz 2 des neu vorgesehenen Abs. 5a die Worte „sollen mindestens drei Fälligkeitstermine festgelegt werden“ zu ersetzen durch die Worte „ist mindestens ein Fälligkeitstermin festzulegen“.

Zu § 187a SGB VII -neu- (Reduzierung der Kosten für Verwaltung und Verfahren in der landwirtschaftlichen Unfallversicherung):

Siehe hierzu die einschlägigen Ausführungen auf Seite 2 f. der vorliegenden Stellungnahme.

Zu § 221 SGB VII (Besondere Vorschriften für die landwirtschaftliche Unfallversicherung):

Die Vorgabe des § 221 Abs. 3 SGB VII, wonach die Verwaltungsausgaben der LBGen in den Jahren 2008 bis 2010 lediglich 90 % des Niveaus in 2006 betragen dürfen, ist völlig unrealistisch. Abgesehen davon, dass die Verwaltungsausgaben aller LBGen seit dem Jahr 2003 bereits kontinuierlich gesunken sind, wird mit dieser Vorgabe auch indirekt unterstellt, dass die LBGen in den vergangenen Jahren zumindest in Höhe von 10 % gegen das aus § 69 Abs. 2 SGB IV folgende Wirtschaftlichkeits- und Sparsamkeitsverbot verstoßen haben. Wenn dies zutreffend wäre, hätten das Bundesversicherungsamt und die Aufsichtsbehörden der Länder den jeweiligen Haushaltsplänen aber nicht zustimmen dürfen. Auch das BMELV, das zu jedem Haushalt sein Benehmen erklären muss, hätte dann ein „Veto“ einlegen müssen.

Die besagte Vorgabe lässt zudem völlig unberücksichtigt, dass die einzelnen LSV-Träger bei der Reduzierung der Verwaltungsausgaben in den vergangenen Jahren unterschiedliche „Vorleistungen“ erbracht haben. Diejenigen Träger, die insoweit besondere Anstrengungen unternommen haben, würden durch die nunmehr vorgesehene Budgetierung zusätzlich belastet und somit letztlich „bestraft“.

Die GdS lehnt die geplante Regelung des § 221 Abs. 3 SGB VII daher nachdrücklich ab. Sollte der Gesetzgeber dennoch an diesem Vorhaben festhalten, muss zumindest sichergestellt werden, dass Kosten, auf die die LBGen keinen Einfluss haben, unberücksichtigt bleiben. Hierzu gehören insbesondere Steigerungen der Verwaltungsausgaben, die auf besoldungs- und tarifvertraglichen Erhöhungen der Personalkosten beruhen, die Kosten von Ausbildungsverhältnissen sowie der Mehraufwand aufgrund der Reformmaßnahmen nach dem LSVMG.

Artikel 2:

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Zu § 69 Abs. 5 SGB IV (Benchmarking):

Durch die vorgesehene Änderung des § 69 Abs. 5 SGB IV werden die Träger der landwirtschaftlichen Sozialversicherung – ebenso wie bisher schon die Rentenversicherungsträger – verpflichtet, „in geeigneten Bereichen“ ein Benchmarking durchzuführen.

Die GdS steht diesem Vorhaben zwar nicht grundsätzlich ablehnend, aufgrund der bisherigen Erfahrungen in anderen Zweigen der Sozialversicherung aber zumindest sehr skeptisch gegenüber. Insbesondere im AOK-System, wo das Benchmarking bereits seit mehreren Jahren – ohne gesetzliche Vorgabe – praktiziert wird, werden regelmäßig Ranglisten der einzelnen Träger erstellt (von den Beschäftigten gemeinhin als „Bundesligatabelle“ bezeichnet), die in erster Linie als Maßstab für die Personalbemessung dienen. Bedingt durch das Bestreben der Arbeitgeber, nicht „im unteren Tabellendrittel zu landen“, hat das Benchmarking daher letztlich nur eine Spirale des Personalabbaus in Gang gesetzt und zu erheblichen, teilweise nicht mehr erträglichen Mehrbelastungen der verbliebenen Beschäftigten geführt.

Wenn Wettbewerb in dieser Weise verstanden wird, lehnt die GdS ihn ab. Um aber nicht falsch verstanden zu werden: Personalbedarfsermittlungen und -bemessungen nach klaren, die Besonderheiten der einzelnen Träger berücksichtigenden Kriterien werden von der GdS nicht in Frage gestellt.

Artikel 3:

Änderung des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte

Zu § 53 ALG (Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung):

Zu Abs. 2 Nr. 1:

In Abs. 2 Nr. 1 sollte – entsprechend der bisherigen Regelung in § 58 Nr. 3 ALG – noch der Halbsatz „soweit dies einer wirtschaftlichen Aufgabenerfüllung dient“ angefügt werden.

Zu § 119a ALG (Verwaltungskosten in den Jahren 2009 bis 2014):

Siehe hierzu die einschlägigen Ausführungen auf Seite 2 f. der vorliegenden Stellungnahme.

Artikel 4:

Änderung des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung für Landwirte

Zu § 18a KVLG 1989 -neu- (Reduzierung der Kosten für Verwaltung und Verfahren):

Siehe hierzu die einschlägigen Ausführungen auf Seite 2 f. der vorliegenden Stellungnahme.

Zu § 34 KVLG 1989 (Verbandsaufgaben in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung):

Zu Abs. 3 Nr. 2:

Die Überprüfung der Krankenhaus- und Apothekenabrechnungen ist eine originäre Trägere Aufgabe. Insbesondere bei der Prüfung der Krankenhausabrechnungen ist – mit Blick auf die länderbezogenen Verträge nach § 112

SGB V – eine enge, qualifizierte und vor allem auch zeitnahe Zusammenarbeit mit dem regionalen Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) erforderlich. Auch der notwendige Austausch von Informationen über auffälliges Kodierverhalten einzelner Krankenhäuser zwischen den Krankenkassen und dem MDK erfolgt – wenn überhaupt – nur auf regionaler Ebene.

Eine Zentralisierung der Abrechnungsprüfung im Krankenhausbereich wäre daher nicht praxisgerecht. Auch ist nicht erkennbar, dass sich hierdurch Kosteneinsparungen erzielen lassen. Eher ist damit zu rechnen, dass den einzelnen LKKn bei einer Übertragung dieser Aufgabe auf den Spitzenverband finanzielle Nachteile entstehen.

Die GdS empfiehlt daher, Abs. 3 Nr. 2 zu streichen.

Artikel 6:

Gesetz zur Errichtung des Spitzenverbandes der landwirtschaftlichen Sozialversicherung

Zu § 1 (Errichtung, Mitglieder):

Die GdS hat keine Einwände gegen die geplante Errichtung einer bundesunmittelbaren Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung als Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung.

Zu § 2 (Eingliederung des Bundesverbandes der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft e. V.) und

zu § 3 (Eingliederung des Bundesverbandes der landwirtschaftlichen Krankenkassen und des Gesamtverbandes der landwirtschaftlichen Alterskassen):

Gegen die Eingliederung des Bundesverbandes der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften e.V., des Bundesverbandes der landwirtschaftlichen Krankenkassen und des Gesamtverbandes der landwirtschaftlichen Alterskassen in den Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung werden ebenfalls keine Einwände erhoben. Die GdS wiederholt an dieser Stelle aber – unter Hinweis auf die Ausführungen zu § 119a SGB VII – ihren Vorschlag, die Zusammenführung der bisherigen Bundesverbände zu einer einheitlichen Körperschaft entsprechend auch bei den Trägern der Verwaltungsgemeinschaften zu vollziehen. Sowohl unter dem Aspekt der Reduzierung von Organkosten (als Teil der Verwaltungskosten) als auch zur Vermeidung von Problemen im Zusammenhang mit dem Personaleinsatz und der Bildung der Gemeinsamen Personalvertretung des Spitzenverbandes wäre dies sinnvoll und würde – so jedenfalls die Einschätzung der GdS – für diejenigen Träger, die der Länderaufsicht unterstehen, nicht auf den Widerstand der Länder stoßen.

Artikel 7:

Gesetz zu Übergangsregelungen zur Modernisierung des Rechts der landwirtschaftlichen Sozialversicherung

Zu § 1 (Übertritt des Personals):

- Die in den Absätzen 1 bis 4 genannten Rechtsnachfolge-Regelungen für die aktiven Beschäftigten und Versorgungsempfänger der bisherigen Bundesverbände werden grundsätzlich begrüßt.

Nicht akzeptabel ist aber, dass im jeweils letzten Satz der Absätze 1 und 2 in der zitierten Kette der entspre-

chend anwendbaren Vorschriften der §§ 128ff. des Beamtenrechtsrahmengesetzes die Vorschrift des § 130 Abs. 2 ausgenommen ist.

Die GdS schlägt vor, § 130 komplett anzuwenden, um bei zukünftigen Personalmaßnahmen die notwendige Flexibilität des Dienstherrn – je nach Bedarf – bei Personalanpassungsmaßnahmen auch gegenüber demjenigen Personal walten lassen zu können, das nach beamtenrechtlichen Grundsätzen angestellt ist. Es ist nicht darstellbar, dass sich der Dienstherr ohne erkennbaren Grund dieser flexiblen Handlungsmöglichkeit – die auch im eigenen Interesse liegen kann – begeben soll. Es ist in diesem Zusammenhang auch nicht nachzuvollziehen, weshalb nicht sämtliche Vorschriften über die Rechtsstellung der Beamten bei Organisationsänderungen im vorliegenden Fall angewendet werden, wenn doch die §§ 128ff. BRRG insgesamt dazu dienen sollen, das betroffene Personal abzusichern. Verschiedentlich geäußerte Befürchtungen, dass durch die Anwendung des § 130 Abs. 2 BRRG Versetzungen in den einstweiligen Ruhestand gegen den Willen von Beamten/DO-Angestellten vollzogen werden, kann ohne weiteres durch folgenden Satz hinter der Regelung über die sinngemäße Anwendung der §§ 128 bis 131 und 133 BRRG entgegnet werden:

„Versetzungen in den einstweiligen Ruhestand sind nur mit Zustimmung oder auf Antrag des Angestellten zulässig“.

- Im Zusammenhang mit den zitierten Vorschriften des BRRG gibt die GdS zu bedenken, dass als Folge der Föderalismusreform des Jahres 2006 beabsichtigt ist, die Statusrechte der Beamten in einem Beamtenstatusgesetz zu verankern und aufgrund der verfassungsrechtlich geänderten Zuständigkeiten das allgemeine Beamten-, Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht in separaten Gesetzen des Bundes und der Länder jeweils eigenständig zu regeln. Letzteres wird voraussichtlich auch die Vorschriften über die Rechtsstellung der Beamten bei Organisationsänderungen insoweit betreffen, als diese zukünftig nicht mehr einheitlich im Beamtenstatusgesetz, sondern im jeweiligen Beamtenrecht des Bundes bzw. der Länder – möglicherweise in unterschiedlicher Ausformung – enthalten sein werden. Für den Bereich des Bundes – und damit auch für die bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts – liegt der Entwurf eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes – DNeuG – vor, der in Artikel 1 eine Novellierung des Bundesbeamtenstatusgesetzes vorsieht, und zwar mit vergleichbaren Regelungen, wie sie bisher zur Rechtsstellung bei Organisationsänderungen im BRRG enthalten waren. Angesichts der derzeitigen Unklarheit über den weiteren Verlauf jenes Gesetzgebungsverfahrens plädiert die GdS dafür, im LSVMG die Bezugnahme auf die genannten Vorschriften des BRRG aufrecht zu erhalten, jedoch sowohl in § 1 Abs. 1 als auch in § 1 Abs. 2 letzter Satz hinter dem Wort „Beamtenrechtsrahmengesetzes“ einzufügen:

„in der Fassung vom ...“.

Es müsste dann ein Datum eingesetzt werden, das die (Weiter-) Geltung dieser Vorschriften sicherstellt, wenn das BRRG durch das Beamtenstatusgesetz bzw. das DNeuG ersetzt wird.

Zu § 3 (Sonstige dienstrechtliche Übergangsregelungen):

- Gegen die Weitergeltung der Regelungen des Personalstatuts des BLK und des GLA als Dienstordnung für die nach § 1 Abs. 2 übergetretenen Dienstordnungsangestellten hat die GdS grundsätzlich keine Einwände. Die zeitliche Begrenzung „bis sich der Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung eine einheitliche Dienstordnung gegeben hat“ darf aus Sicht der GdS aber nicht dazu führen, dass diese neue Dienstordnung, die nur aus Anlass des LSVMG aufgestellt wird, eine Verschlechterung der Rechtsstellung der Betroffenen beinhaltet. Dies würde einen Verstoß gegen die in der allgemeinen Begründung (Seite 97) zu Artikel 7 genannten Prinzipien der sozialverträglichen Umsetzung der Maßnahmen zur Modernisierung der landwirtschaftlichen Sozialversicherung bedeuten. Insofern plädiert die GdS dafür, in die Begründung zu § 3 Abs. 1 und 2 in der fünften Zeile hinter dem Wort „hat“ einzufügen:

„..., die unter Wahrung des bisherigen Besitzstandes der DO-Angestellten zu erlassen ist.“

- Absatz 2 geht – offensichtlich im Zusammenhang mit § 4 – davon aus, dass Beschäftigte der LSV-Träger auf den Spitzenverband übergehen („übernommen“ werden). Die GdS begrüßt, dass von dem im Arbeitsentwurf enthaltenen Begriff „versetzten“ Abstand genommen wurde. Sie fordert, dass damit insgesamt jegliche Zwangs-Umsetzung – also eine Maßnahme gegen den Willen des Personals der jeweiligen Träger – zum Spitzenverband ausgeschlossen wird. Auf diese Problematik wird unten zu Artikel 7 noch näher eingegangen.

Ungeachtet dessen aber muss auch für den Personenkreis, der freiwillig zum Spitzenverband wechselt, sichergestellt sein, dass keine finanziellen oder sonstigen Beeinträchtigungen der bisherigen Rechtsstellung aus diesem Wechsel entstehen. Die GdS plädiert in diesem Zusammenhang dafür, den betroffenen DO-Angestellten ein einmaliges Wahlrecht zwischen dem bisher geltenden und dem zukünftig geltenden DO-Recht einzuräumen. Wegen der oben bereits erwähnten erheblichen Unterschiede zwischen dem jeweiligen Landesrecht und dem bei dem Spitzenverband zukünftig geltenden Bundesrecht, auf das die neue Dienstordnung Bezug nehmen wird, ist ein solches Wahlrecht unerlässlich. Dies gilt insbesondere für das Besoldungs- und Beihilferecht. Gerade die enge Verbindung zwischen Beihilferecht und Krankenversicherung der DO-Angestellten erfordert bei einem Wechsel in das jeweils andere Beihilferecht eine Anpassung der in der Regel bestehenden Krankenversicherungsverträge, was in vielen Fällen nur unter zusätzlichem finanziellen Aufwand möglich ist. Die GdS spricht sich daher nachhaltig – für den Kreis der vorhandenen DO-Angestellten – für ein solches Wahlrecht aus. Um die Personalverwaltung nicht zu verkomplizieren, könnte diese auf Grundlage einer Vereinbarung zwischen Spitzenverband und Träger vom bisherigen Träger wahrgenommen werden, wenn sich DO-Angestellte für das Landesrecht entscheiden.

- Die GdS misst der Vorschrift des Absatzes 3 lediglich deklaratorischen Charakter bei. Die Weitergeltung der für die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse

anwendbaren Tarifverträge ergibt sich nach diesseitiger Auffassung bereits unmittelbar aus § 1 Abs. 4, da die entsprechenden Tarifverträge Gegenstand der jeweiligen Arbeits- bzw. Ausbildungsverträge sind und deshalb für das Tarifpersonal individuell gelten. Im übrigen richten sich Anwendungsbereich und Geltungsdauer von Tarifverträgen ausschließlich nach denjenigen Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften im Tarifvertrag geschlossen sind.

- Die in Absatz 4 geregelte Weitergeltung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen „als Dienstvereinbarungen“ ab dem Zeitpunkt der Errichtung des Spitzenverbandes bis zum Abschluss neuer Dienstvereinbarungen entspricht einer ständigen Forderung der GdS im Fall von Organisationsreformen der vorliegenden Art.
- Die in Absatz 5 vorgenommene Anerkennung von Vordienstzeiten ist erforderlich, um insoweit den Besitzstand der auf den Spitzenverband übergeleiteten Beschäftigten zu wahren. In diesem Zusammenhang begrüßt die GdS ausdrücklich, dass entsprechend ihren Vorschlägen bei zurückliegenden Organisationsreformen auch Vordienstzeiten, die bei der Anwendung personalvertretungsrechtlicher Bestimmungen gefordert werden (z.B. beim Wahrecht und bei der Wählbarkeit), in die Vorschrift aufgenommen wurden.
- Das in Absatz 6 geregelte Restmandat für die bei den bisherigen Bundesverbänden bestehenden Betriebs- bzw. Personalräte ab dem Zeitpunkt der Errichtung des Spitzenverbandes ist erforderlich, um eine personalratslose Zeit zu verhindern. Insofern entspricht auch dies grundsätzlich einer ständigen Forderung der GdS für den Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes, da darin – anders als in den Personalvertretungsgesetzen der meisten Bundesländer – spezielle Vorschriften zur Bildung von Übergangspersonalräten fehlen.
Im Übrigen geht die GdS davon aus, dass die Formulierung „für sie gelten die Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes“ auch bedeutet, dass der Übergangspersonalrat, in dem sich die Mitglieder der Betriebs- und Personalräte der bisherigen Bundesverbände gemeinsam und gleichberechtigt wiederfinden, für den Übergangszeitraum bis zur Neuwahl die notwendigen Beschlüsse zur inneren Organisation der Personalratsarbeit (z. B. Vorsitz und Vorstand) herbeiführt.
- Die in Absatz 7 geregelte entsprechende Anwendung des Absatzes 6 Satz 1 für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie die Schwerbehindertenvertretungen entspricht ebenfalls einer ständigen Forderung der GdS bei Organisationsänderungen, wobei aber darauf hinzuweisen ist, dass sich die Wahl und die Rechtsstellung der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen nicht nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz, sondern ausschließlich nach dem SGB IX richten.
- Das Restmandat in Absatz 9 für die Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen „beim Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen und beim Gesamtverband der landwirtschaftlichen Alterskassen“ ist grundsätzlich zu begrüßen.

Zu § 4 (Angebote zur Anstellung) und zu § 8 (Verbindliches Rahmenkonzept):

Beide Vorschriften stehen in engem Zusammenhang mit der von der GdS abgelehnten Übertragung von originären Aufgaben der einzelnen LSV-Trägern auf den Spitzenverband. Die Formulierung in § 4 Satz 1 „Der Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung soll Beschäftigten der Träger der landwirtschaftlichen Sozialversicherung eine Anstellung anbieten, soweit dies für eine ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des Spitzenverbandes der landwirtschaftlichen Sozialversicherung erforderlich ist“ erfolgt offensichtlich in Analogie zu § 213 Abs. 6 SGB V und suggeriert nach seinem Wortlaut für die betroffenen Beschäftigten „Harmlosigkeit“, da offensichtlich keine Verpflichtung zur Annahme solcher Angebote besteht. Aus der Begründung zu § 4 wird aber deutlich, dass es um diejenigen Beschäftigten bei den Trägern geht, „deren bisherige Aufgaben zum Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung übergehen und die deshalb bei ihrem Träger nicht mehr auf dem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden können“. Für sie soll sich „der Spitzenverband in der Verantwortung sehen, dass (sie) ... zu angemessenen Bedingungen weiterbeschäftigt werden“.

In der Begründung wird dann weiter auf das zu entwickelnde Rahmenkonzept gemäß Artikel 7 § 8 des Gesetzesentwurfs hingewiesen, wonach der Spitzenverband bis zum 31. Dezember 2008 das verbindliche Rahmenkonzept zur Umsetzung der Maßnahmen zur Modernisierung des Rechts der LSV zu beschließen hat. Die Umsetzung der Maßnahmen soll bis zum 31. Dezember 2010 abgeschlossen werden. In der Begründung zu § 8 wird nochmals ausdrücklich auf den untrennbaren Zusammenhang mit der originären Aufgabenübertragung gemäß § 143e Absatz 2 SGB VII auf den Spitzenverband hingewiesen und klargestellt, dass sich das verbindliche Rahmenkonzept „vorrangig, wenn auch nicht ausschließlich, auf die Umsetzung der dort aufgeführten Verbandsaufgaben zu beziehen...“ hat.

Die GdS lehnt diese Art der Verlagerung von Verantwortung für Personal der Träger auf den Spitzenverband ab. Es ist nicht akzeptabel, dass sich der Gesetzgeber, der die Aufgabenverlagerung auf den Spitzenverband durchführen und zusätzlich – ausschließlich zu Lasten des Personals – Budgetierungen der Verwaltungskosten vornehmen will, aus seiner eigenen Verantwortung für die davon betroffenen Beschäftigten verabschiedet und die

Lösung der Folgen dieser Maßnahmen dem Spitzenverband bzw. den ihm angehörenden Selbstverwaltungsorganen überträgt. Der Gesetzgeber selbst ist gefordert, zum Schutz des Personals Regelungen in das LSVMG aufzunehmen, die seinem selbstgesetzten Anspruch nach sozialverträglicher Gestaltung der Modernisierung der LSV gerecht werden. Dazu gehören insbesondere Bestimmungen, die nach der Systematik des Gesetzes in § 7 zusätzlich verankert werden müssten, und zwar:

- Verpflichtung zur vergütungs- bzw. besoldungsgleichen Weiterbeschäftigung der am Tag vor Inkrafttreten des LSVMG vorhandenen Beschäftigten;
- Dienstortwechsel nur nach dem Prinzip der Freiwilligkeit und Zumutbarkeit nach den Bestimmungen des Tarifvertrages „zur Regelung arbeitsrechtlicher Auswirkungen bei der Vereinigung von Trägern der landwirtschaftlichen Sozialversicherung“ vom 1. Dezember 1999;
- Erweiterung der Grenzen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit (z. B. durch generelle Einbeziehung der LSV in bestehende Ausnahmeregelungen für Personalabbaubereiche).

Weitere notwendige Einzelheiten zur sozialverträglichen Umsetzung des LSVMG könnten dann dem Rahmenkonzept gemäß Artikel 7 § 8 vorbehalten bleiben.

Allerdings fordert die GdS als Interessenvertretung der Beschäftigten der LSV-Träger und ihrer Verbände bzw. des zukünftigen Spitzenverbandes ihre unmittelbare Beteiligung an der Entwicklung des Rahmenkonzeptes. Dasselbe gilt für die Einbindung der Personalvertretungen. Dies sollte durch Einschub des folgenden Satzes hinter § 8, Satz 1, geschehen:

„Die Beteiligung der Gemeinsamen Personalvertretung richtet sich nach § 143i Absatz 1 SGB VII. Die als Tarifpartner der landwirtschaftlichen Sozialversicherung handelnden Gewerkschaften sind ebenfalls entsprechend zu beteiligen.“

Die GdS fordert abschließend eine Änderung des § 4, Satz 2. Die Vorschrift lautet: „Einer vorherigen Ausschreibung bedarf es nicht“. Diese Regelung ist zu ersetzen durch folgende Formulierung:

„Vom Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung angebotene Anstellungen sind innerhalb der LSV auszuschreiben. Einer externen Ausschreibung bedarf es nicht.“