



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

**zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Novellierung des
Bundespersonalvertretungsgesetzes** (Stand: 20. Oktober 2020)

(Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG)

Berlin, 9. November 2020





I. Allgemeines

Der dbb bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem überarbeiteten Referentenentwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Die nachfolgende Stellungnahme bezieht sich ausschließlich auf die erstmals in dem neuen Entwurf enthaltenen Änderungen. Im Übrigen bezieht sich der dbb vollumfänglich auf seine Stellungnahme zum Entwurf mit Stand 8. Juli 2020. Der Referentenentwurf hatte sich ausdrücklich darauf beschränkt, diejenigen Regelungen aufzugreifen, die für konsensfähig gehalten wurden. Vor dem Hintergrund der sich dem Ende zuneigenden Legislaturperiode hatte der dbb dieser Beschränkung folgen können und deshalb bereits in seiner ersten Stellungnahme darauf verzichtet, Änderungsvorschläge zu im Referentenentwurf nicht angeführten Regelungen vorzulegen. Diese Beschränkung hat der dbb sich nun auch für den überarbeiteten Referentenentwurf auferlegt. Dem BMI liegen seit längerer Zeit die umfassenden Vorschläge des dbb zur Novellierung des BPersVG sowie konkret zur Digitalisierung des BPersVG vor. In diesem Zusammenhang ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass der Entwurf dringend regelungsbedürftige Bereiche außen vorlässt. Der dbb wird das BMI daher an der aus der Entwurfsbegründung erfreulicherweise hervorgehenden Absicht festhalten, die weitere Modernisierung des BPersVG auf der Agenda zu halten und in der nächsten Legislaturperiode fortzusetzen.

In die Überarbeitung des Gesetzentwurfs ist eine Vielzahl von Anregungen aus der Stellungnahme des dbb eingeflossen. Der dbb bewertet hier insbesondere positiv

- die Wiederaufnahme des Begriffs der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung, Personalvertretung und Gewerkschaften in § 9,
- die Verstärkung der Option zur Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen bei der Durchführung von Personalratssitzungen in § 38 und
- den Verzicht auf die Verschlechterung der aktuellen Rechtslage der Mitbestimmung bei Umsetzungen.

Die nun erstmals vorgeschlagene gesetzliche Verankerung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte wird in der vorgeschlagenen Fassung abgelehnt. Aus Sicht des dbb bedarf es hier zwingend weiterer Diskussion. Der Änderungsvorschlag ist daher entsprechend der Absicht des BMI, den Entwurf auf konsensfähige Themen zu beschränken, aus dem jetzigen Entwurf auszuklammern.

Im Übrigen bleibt es bei der Positionierung des dbb in seiner Stellungnahme vom 7. August 2020. Nur einige wenige der dort vorgetragenen Kritikpunkte seien auch an dieser Stelle kurz erwähnt: Die Kritik des dbb betrifft nach wie vor die überobligatorische Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in Form eines generellen Aufhebungsrechts von Entscheidungen der Einigungsstelle, die die Beteiligung der Personalvertretungen ebenso entwertet wie die Funktion der Einigungsstelle und ein Bild von Dienststelle und Personalvertretung widerspiegelt, das mit der Vorstellung einer part-



nerschaftlichen Zusammenarbeit auf Augenhöhe nicht in Einklang zu bringen ist. Zudem fehlen nach wie vor mutigere Schritte zur Begleitung des andauernden Prozesses der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung, so etwa die Zulassung von Sprechstunden und Personalversammlungen unter Nutzung audiovisueller Technik. Auf Unverständnis trifft vor dem Hintergrund neuer Arbeitsformen insbesondere auch die Nichtaufnahme eines digitalen Zugangsrechts der Gewerkschaften zur Dienststelle zur Sicherstellung ihrer koalitionsmäßigen Betätigung nach Art. 9 Abs. 3 GG.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass der vorgelegte Gesetzentwurf nur der Anfang einer kontinuierlich fortzusetzenden und zu Beginn der kommenden Legislaturperiode zwingend in einen weiteren und erweiterten Gesetzentwurf mündenden Modernisierung des Personalvertretungsrechts sein kann.

II. Zu den Änderungen im Einzelnen

Die weiteren Maßnahmen zur sprachlichen Überarbeitung und Verbesserung der Systematik und Verständlichkeit des Gesetzes werden begrüßt.

Zu Art. 1 (Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes)

Im Allgemeinen Teil der Begründung sollte, falls es nicht zu der vom dbb befürworteten Entfristung kommt, unter A VII (Befristung; Evaluierung) klargestellt werden, dass die Regelung des § 38 Absatz 3 eine befristete ist und es frühzeitig vor Ablauf der Geltungsdauer Ende 2024 einer Evaluierung und Entscheidung über die – ununterbrochene – Fortgeltung bedarf.

Bezüglich der vom dbb grundsätzlich bereits begrüßten Neustrukturierung des Gesetzes ist vorab anzumerken, dass die identischen Überschriften bei §§ 70 und 81 und §§ 71 und 82 im täglichen Umgang zu Problemen führen können. Insgesamt ist aufgrund des komplett überarbeiteten Aufbaus weiter damit zu rechnen, dass es anfangs Probleme beim Auffinden von Regelungen im neuen Gesetz kommt. Dem könnte mit einer entsprechenden Synopse als Arbeitserleichterung begegnet werden.

Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Hier werden die in § 1 und § 112 geltender Fassung enthaltenen Regelungen zum Anwendungsbereich des Gesetzes zusammengefasst. Nicht nachvollziehbar ist der in der neuen Begründung hinzugefügte Hinweis, die Pflicht zur Bildung von Personalräten folge als materielle Regelung aus § 13 i.V.m. § 4 Abs. 1 Nr. 4 des Entwurfs. Der Verweis auf § 4 Abs. 1 Nr. 4 geht nach Auffassung des dbb fehl, diese Ziffer enthält die Definition von Behörden der Mittelstufe. Sinnvoller erscheint ein Verweis auf § 88 (Bildung von Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten) und § 93 (Bildung von Gesamtpersonalräten).



Der Neufassung der Vorschrift über den Anwendungsbereich des Gesetzes im Übrigen kann zugestimmt werden.

Zu § 2 (Grundsätze der Zusammenarbeit)

Zu Abs. 5: Die Verpflichtung der Dienststellenleitung und der Personalvertretung, sich jeder parteipolitischen Betätigung in der Dienststelle zu enthalten (unter Aussparung der Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten), soll ausgedehnt werden auf die Vertretung der Dienststellenleitung. Diese Erweiterung wird begrüßt. Die Vertretung der Dienststellenleitung steht ebenso wie die Dienststellenleitung selbst an prominenter Stelle. Ein Verstoß gegen das Verbot der parteipolitischen Betätigung in der Dienststelle durch die vertretende Person kann in gleichem Maße zu einem Vertrauensverlust auf Seiten der Beschäftigten in die parteipolitische Neutralität des Handelns der Dienststelle führen.

Zugleich muss jetzt jedoch darauf hingewiesen werden, dass mit einer Ausdifferenzierung der von dem Verbot der parteipolitischen Betätigung betroffenen Personen die Frage aufkommen kann, wie es mit der Einhaltung des Verbots durch die nicht genannten Akteure steht. So unterliegt etwa nicht nur die Personalvertretung als Gremium, sondern jedes einzelne Personalratsmitglied dem Verbot. Gleiches sollte möglicherweise auch für die die Personalabteilung leitende Person gelten.

Zu § 9 (Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen)

Die Wiederaufnahme der – im Ersten Entwurf in eine bloße „Mitwirkung“ umformulierten – „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ wird vom dbb begrüßt.

Der dbb bedauert jedoch außerordentlich, dass auch im Rahmen der Überarbeitung des Gesetzentwurfs den Gewerkschaften ein elektronisches Zugangsrecht zur Dienststelle nicht eingeräumt wurde. Der Anspruch auf digitalen Zugang zu den Beschäftigten der Dienststelle ergibt sich als Fortentwicklung des herkömmlichen Zugangsrechts aus dem Koalitionsrecht des Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes. Dieses Zugangsrecht zu verweigern, stellt eine Leugnung der bereits erfolgten, in der aktuellen Pandemielage tagtäglich zu beobachtenden und noch zu erwartenden Veränderungen durch die Digitalisierung - insbesondere der Erreichbarkeit der Beschäftigten - dar.

Der Anteil an Beschäftigten, die mobil oder auf Telearbeitsplätzen und/oder in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten, nimmt bedingt durch die schnell fortschreitende „Digitalisierung“ von Arbeitsprozessen und -abläufen stetig zu mit der Konsequenz, dass diese Beschäftigten für die Gewerkschaften auf dem herkömmlichen Weg über „Schwarzes Brett“, Print-Informationen oder Ansprache vor Ort kaum mehr zuverlässig zu erreichen sind. Diese Problematik beim Arbeiten im Homeoffice ist während des coronabedingten Lockdowns für jedermann offensichtlich geworden. Insbesondere Telearbeit wird sich



auch nach Überwindung der Pandemie aus vielerlei Gründen zumindest in ihrer alternierenden Variante durchsetzen. Längst ist auch eine Gewöhnung an über das Internet ablaufende Kommunikationsprozesse eingetreten, sowohl in der privaten wie in der dienstlichen Kommunikation. Printmedien werden immer weniger zur Information genutzt und wahrgenommen.

Das digitale Zugangsrecht meint nicht nur die Nutzung des E-Mail-Verteilers der Dienststelle, sondern auch und insbesondere neue digitale Kommunikationsmöglichkeiten wie etwa „digitale Teamoberflächen“. Gewerkschaftliche Werbe- und Informationskanäle müssen daher fortlaufend an die jeweils neuen technischen Standards angepasst werden, damit Gewerkschaften ihr Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG tatsächlich verwirklichen können. Dies setzt die gleichberechtigte Nutzung der in der Dienststelle verwendeten digitalen Kommunikationswege und -programme voraus. Daher muss das dem Koalitionsrecht des Art. 9 Abs. 3 GG entspringende Zugangsrecht der Gewerkschaften zur Dienststelle und zu den Beschäftigten „digitalisiert“ werden.

Zu § 14 (Wahlberechtigung)

Zu Abs. 2: Aus § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 3 des Entwurfs folgt der Verlust des Wahlrechts bei der bisherigen Dienststelle, wenn nach dreimonatiger Abordnung oder Zuweisung nicht feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die Dienststelle zurückkehren wird. Hier soll also bereits ein Abwesenheitszeitraum von neun Monaten zum Wahlrechtsverlust führen.

Die Entwurfsbegründung zu § 31 (Erlöschen der Mitgliedschaft) verweist demgegenüber auf den „übergreifenden Grundsatz, dass eine länger als **zwölf** Monate dauernde ununterbrochene und vollständige Abwesenheit zum Verlust der Wahlberechtigung, der Wählbarkeit und des Personalratsmandates führen“. Dem entspricht § 14 Abs. 1 Nr. 2 des Entwurfs, wonach nicht wahlberechtigt ist, wer am Wahltag mehr als zwölf Monate beurlaubt ist.

Insoweit sollte die Regelung zum Verlust des Wahlrechts bei Abordnung und Zuweisung in § 14 Abs. 2 Satz 3 des Entwurfs angeglichen werden und folglich nach dreimonatiger Abordnung oder Zuweisung der Verlust des Wahlrechts bei der bisherigen Dienststelle nur dann eintreten, wenn feststeht, dass der Beschäftigte nicht binnen weiterer **neun** Monate in die Dienststelle zurückkehren wird.

Zu Abs. 3: Nach Absatz 3 sind Beamte im Vorbereitungsdienst und Arbeitnehmer in entsprechender Berufsausbildung nur bei ihrer Stammbehörde, die die Einstellung verfügt und die Ausbildung regelt, wahlberechtigt. Dasselbe sollte gelten für Beamte, die im Rahmen eines Aufstiegs nach § 35 BLV zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet sind, und ebenso für Tarifbeschäftigte, die im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme analog § 35 BLV zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet sind.



Auch die Ausbildung dieser Beschäftigtengruppen wird von der Stammdienststelle gesteuert; sie sollten daher ebenso wie die Anwärterinnen und Anwärter dort wahlberechtigt bleiben.

Zu § 15 (Wählbarkeit)

Zu Abs. 1 Satz 1: Der Referentenentwurf aus Juli 2020 hatte für die Wählbarkeit bereits auf das Erfordernis der einjährigen Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung verzichtet und lediglich die sechsmonatige Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde verlangt. Die Herabsetzung der Beschäftigungsdauer in der öffentlichen Verwaltung hatte der dbb begrüßt, da eine sechsmonatige Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde ausreichend erscheint, um die für die Wahrnehmung eines Personalratsmandates erforderlichen Kenntnisse über Verwaltungsabläufe zu erlangen. Hiervon profitieren vor allem neu eingestellte und damit häufig junge Beschäftigte, was zu einer wünschenswerten Verjüngung der Personalräte beitragen kann.

Für die Wählbarkeit soll nach dem aktuellen Gesetzentwurf neben der Vollendung des 18. Lebensjahres nun jedoch nur noch die sechsmonatige Beschäftigung im Bundesdienst erforderlich sein, eine Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich wird nicht mehr verlangt. Der hierin liegende Verzicht auf die Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich wird vom dbb mitgetragen, da auch in einem fremden Geschäftsbereich grundsätzlich die notwendigen Kenntnisse über Verwaltungsabläufe gewonnen werden können.

Allerdings könnte die jetzt als einzige Wählbarkeitsvoraussetzung neben dem Alter verbleibende Voraussetzung „seit sechs Monaten Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes sind“ Zweifel daran aufkommen lassen, ob damit der gesamte Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 (Verwaltungen des Bundes, bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, Gerichte des Bundes, Betriebsverwaltungen) abgebildet wird. Diese Zweifel würden durch folgende Formulierung des § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ausgeräumt: „... und seit sechs Monaten Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind.“ Unter der geltenden Regelung des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BPersVG „seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben“ konnten mangels Bezugs auf den Bund allerdings auch Beschäftigungen im Landes- oder Kommunaldienst in die Beschäftigungszeit eingerechnet werden, wie dies zumindest in Teilen der personalvertretungsrechtlichen Literatur befürwortet wird. Wird demgegenüber ausdrücklich auf die Beschäftigung im öffentlichen Dienst des „Bundes“ oder „im Geltungsbereich dieses Gesetzes“ abgestellt, wäre dies nicht mehr möglich, d.h. die beabsichtigte Neuregelung erweist sich an dieser Stelle als enger als die geltende, obwohl doch der Entwurf offensichtlich – zu Recht – eine Erleichterung bei den Wählbarkeitsvoraussetzungen anstrebt.

Zu Abs. 1 Satz 2: Nach der geltenden Regelung des § 15 Abs. 1 BPersVG wird in neu gegründeten Dienststellen für die Wählbarkeit auf die sechsmonatige Zugehörigkeit zum



Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde, nicht aber auf die einjährige Zugehörigkeit zur öffentlichen Verwaltung verzichtet. Besteht die Dienststelle weniger als ein Jahr, soll demgegenüber nach dem aktuellen Entwurf sogar auf die Anforderung der sechsmonatigen Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Bundes verzichtet werden. Danach wäre in „jungen“ Dienststellen jeder volljährige Beschäftigte wählbar – ab dem Tag der Beschäftigungsaufnahme in der Dienststelle. Diesen vollständigen Verzicht auf jegliche Zugehörigkeitsdauer zum öffentlichen Dienst kann der dbb nicht befürworten. Ein Grundverständnis bzw. eine gewisse Vertrautheit mit der Funktionsweise des öffentlichen Dienstes des Bundes erscheint für die Wahrnehmung des Personalratsmandates mit seiner unmittelbaren Verantwortlichkeit für dessen vielfältige Aufgaben – gerade auch in neu errichteten Dienststellen, in denen in der Aufbauphase wichtige Entscheidungen zu treffen sind – unerlässlich.

Zu § 19 (Wahlgrundsätze und Wahlverfahren)

Zu Abs. 3: Die Klarstellung, dass bei Personenwahl der Kandidat gewählt ist, der die relative Mehrheit (= die meisten Stimmen) erreicht hat, stellt eine Hilfe bei der Rechtsanwendung dar.

Zu § 21 (Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat)

Nach dem neuen Gesetzentwurf

- müssen die Mitglieder des Wahlvorstands das 18. Lebensjahr vollendet haben
- sollen bis zu drei Ersatzmitglieder je Wahlvorstandsmitglied bestellt werden

Die Neuregelungen zur Besetzung des Wahlvorstands, mit denen maßgeblich die Vorschläge des dbb umgesetzt wurden, werden nachdrücklich begrüßt.

Nach dem neuen Gesetzentwurf kann der Personalrat weiterhin, falls erforderlich, die für den Normalfall vorgesehene Anzahl von drei Wahlvorstandsmitgliedern auf eine ungerade höhere Anzahl erhöhen. Dieser Vorschlag führt vor dem Hintergrund der geltenden herrschenden Meinung über die Beschlussfassung zu Problemen und bedürfte daher zur Verhinderung von Unsicherheiten und schlimmstenfalls von Wahlanfechtungen begleitender Regelungen über die Beschlussfähigkeit. Denn nach herrschender Meinung ist der Wahlvorstand nur bei voller Besetzung, also Anwesenheit aller drei Mitglieder, ggf. vertreten durch Ersatzmitglieder, beschlussfähig. Je größer das Gremium, desto schwieriger aber die Herstellung der vollen Besetzung. Dies gilt insbesondere für den Wahlvorstand, für den sich ohnehin nur wenige Beschäftigte engagieren möchten. Bei Realisierung der vorgeschlagenen Erhöhung der Mitgliederzahl stünde daher z.B. zu befürchten, dass bei Ausscheiden eines Wahlvorstandsmitglieds kurz vor dem Ablauf der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge oder dem Wahltermin die Wahl scheitert, wenn keine Ersatzmitglieder (mehr) vorhanden sind.

Der Wahlvorstand fasst allerdings nach (§ 1 Abs. 4 WO) seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder. Dies würde bei einem grundsätzlich fünfköpfigen



Wahlvorstand auch die Interpretation zulassen, dass eine Beschlussfassung auch mit den Stimmen von drei (bei nur vier anwesenden) Mitgliedern zulässig ist. Dem steht aber die allgemeine Übereinkunft (für einen aus drei Personen bestehenden Wahlvorstand) entgegen, dass der Wahlvorstand nur bei Vollzähligkeit beschlussfähig ist. Das Problem könnte gelöst werden, indem in der Wahlordnung folgende Vorschrift eingefügt wird: „Der Wahlvorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind und diese alle in der Dienststelle vertretenen Gruppen repräsentieren.“ Dies würde – wie bisher - eine Vollbesetzung des dreiköpfigen Wahlvorstands garantieren, aber im fünfköpfigen Wahlvorstand eine Besetzung mit drei Mitgliedern genügen lassen.

Der dbb zöge jedoch vor, über die Vergrößerung des Wahlvorstands im Zusammenhang mit einer grundlegenden Revision der Wahlordnung im Rahmen der kommenden zweiten Novellierung zu diskutieren.

Zu § 24 (Aufgaben des Wahlvorstands)

Zu Abs. 1 Satz 1: Die ergänzenden Formulierungen, wonach der Wahlvorstand unverzüglich „nach seiner Bestellung“ die Wahl einzuleiten hat und die Wahl spätestens „zwei Wochen vor dem Ende der Amtszeit des Personalrats“ stattfinden soll, werden positiv bewertet. Die Vorgabe konkreter Anknüpfungspunkte für die Fristberechnung ist eine wichtige Hilfestellung für die Praxis.

Zu Abs. 2: Die durch die Ersetzung des Wortes „Niederschrift“ durch „Protokoll“ erreichte Klarstellung, dass auch der Versand an Dienststellenleitung und Gewerkschaften per Mail zulässig ist, wird ebenfalls begrüßt.

Zu § 27 (Zeitpunkt der Wahl, Amtszeit)

Zu Abs. 2: Der im Mai pandemiebedingt eingeführte aktuell geltende § 26a BPersVG sieht eine Fortführung der Geschäfte durch den Personalrat vor, falls „am Tag des Ablaufs der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats ein neuer Personalrat noch nicht gewählt oder konstituiert“ ist.

Die Absicht zur Fortführung dieser Regelung hat der dbb bereits im Ersten Entwurf des Novellierungsgesetzes begrüßt, die Anregung, dass die Regelung nicht nur eingreifen muss, wenn am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt, sondern auch dann, wenn er sich noch nicht konstituiert hat, wurde dem Grunde nach aufgenommen. Allerdings ist es nach wie vor erforderlich, eine andere Formulierung zu wählen. Wie im geltenden § 26 a BPersVG sollte auf die Konstituierung abgestellt werden, nicht auf das „Zusammentreten des Personalrats“. Denn das eigentliche Ziel, nämlich Fortführung der Geschäfte, bis der neue Personalrat handlungsfähig ist, wird damit nicht erreicht. Denn dies ist er erst mit seiner Konstituierung. In der Begründung des aktuellen Entwurfs zu Absatz 2 Satz 2 heißt es daher auch zu Recht: „Satz 2 dient der



Vermeidung personalratsloser Zeiten, wenn mit Ablauf des 31. Mai des Wahljahrs ein neuer Personalrat nicht gewählt ist oder sich nicht **konstituiert** hat.“ Die Formulierung „nicht zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten“ wird zwar den Regelfall abdecken, dass es in der ersten Sitzung durch Vornahme der Wahlen auch zur Konstituierung kommt. Für den Ausnahmefall sollte jedoch wie im aktuell geltenden § 26a BPersVG auf die Konstituierung abgestellt werden.

Der dbb weist im Übrigen erneut darauf hin, dass die Übergangsfrist von zwei Monaten für den besonderen Fall, dass, wie im Jahr 2020, externe Faktoren die Wahl behindern, nicht ausreichend ist und aus diesem Grund ein dauerhafter Mechanismus im Gesetz verankert werden sollte, etwa in Form einer Verordnungsermächtigung im Gesetz für den Bundesminister des Inneren, um derartigen Situationen unterhalb erneuter gesetzlicher ad hoc Regelungen begegnen zu können.

Zu § 28 (Vorzeitige Neuwahl)

Zu Abs. 3: Auch hier sollte in Satz 1 aus den zu § 27 genannten Gründen auf die Konstituierung und nicht auf das erste Zusammentreten abgestellt werden.

Zu § 29 (Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen)

Zu Abs. 1: Es wird ebenfalls empfohlen, in Satz 3 die Formulierung „sobald der neu gewählte Personalrat sich konstituiert hat“ zu verwenden

Zu Abs. 6: Der neue Entwurf enthält in der Begründung den Hinweis, die Regelung greife „typische Anwendungsfälle“ der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung bei Umstrukturierungsmaßnahmen auf, um die Notwendigkeit spezialgesetzlicher Regelungen und Abreden deutlich zu reduzieren und deren Inhalt gegebenenfalls auf einzelfallbezogene Modifikationen zu beschränken. Obgleich schon heute Fälle bekannt sind (etwa Teilprivatisierungen bei den Sozialversicherungsträgern mit anschließender Wiedereingliederung in den ursprünglichen Versicherungsträger), die Spezialregelungen erforderlich machen, kann der Reduzierung auf typische Fallgruppen zugestimmt werden, da sich kaum alle denkbaren Varianten von Umstrukturierungsmaßnahmen abschließend vordenken lassen.

Im neuen Entwurf wurde mit Satz 6 die Bestimmung hinzugefügt, nach der in den bisherigen Dienststellen bestehende Dienstvereinbarungen bei Privatisierung längstens für 12 Monate als Betriebsvereinbarung fortgelten, sofern sie nicht durch eine andere Regelung ersetzt werden. Diese Ergänzung schützt den Rechtsstand der von der Privatisierung betroffenen Beschäftigten und ist daher positiv zu bewerten.



Zu § 30 (Ausschluss eines Mitglieds und Auflösung des Personalrats)

Zu Abs. 2: Der dbb hatte den im Ersten Entwurf vorgesehenen Ausschluss der Wählbarkeit eines rechtskräftig aus dem Personalrat ausgeschlossenen Personalratsmitglieds für Personalrat und Wahlvorstand der folgenden Wahl befürwortet. Der neue Entwurf enthält diesen Ausschluss nicht mehr. Dies kann mit Blick darauf hingenommen werden, dass die Wählerinnen und Wähler es bei der auf den Ausschluss folgenden Wahl in der Hand haben, das den Ausschluss rechtfertigende Verhalten zu sanktionieren.

Zu § 34 (Vorstand)

Zu Abs. 2: Dem jetzt vorgenommenen Einschub in Satz 2 „die die **größte** oder zweitgrößte Anzahl“ erhalten hat, wird zugestimmt. Hiermit wird die Rechtsprechung eingearbeitet und der Tatsache Rechnung getragen, dass unter den in der Vorschrift beschriebenen Voraussetzungen erst recht eines der weiteren Vorstandsmitglieder aus der größten Liste zu wählen ist. Die Erweiterung wird in der Begründung nicht erwähnt.

Zu § 35 (Vorsitz)

Zu Abs. 1: Nach Satz 1 bestimmt der Personalrat mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Die Regelung ist wortgleich mit § 32 Abs. 2 Satz 1 BPersVG. So wird es auch in der Begründung des aktuellen Gesetzentwurfs dargestellt. Tatsächlich jedoch ergibt sich durch die Verschiebung der Regelung im Zuge der – grundsätzlich zu begrüßenden – Neustrukturierung von §§ 32 und 33 BPersVG eine neue Problematik. Denn nun bezieht sich der Ausdruck „Vorstandsmitglied“ in § 35 Abs. 1 Satz 1 des aktuellen Entwurfs auf den gesamten vorgelagerten § 34 – und damit nicht nur auf den in § 34 Abs. 1 geregelten engeren Vorstand, sondern gleichermaßen auf den in Absatz 3 geregelten erweiterten Vorstand. Da die Begründung sich hierzu nicht verhält, ist davon auszugehen, dass es sich um ein Redaktionsversehen handelt. Dass eine inhaltliche Änderung nicht beabsichtigt ist, kann auch der unveränderten Regelung für die Reihenfolge bei der Auswahl der Freistellungen in § 53 Abs. 1 Satz 1 des aktuellen Entwurfs entnommen werden. Danach sind zunächst die Mitglieder des engeren Vorstands und erst danach die des erweiterten Vorstands freizustellen. Sinn dieser Reihenfolge ist es, in erster Linie den Vorsitzenden, dann aber auch dessen Stellvertreter für die zeitintensiven Aufgaben der Geschäftsführung freizustellen.

Allerdings ist bereits nach der ständigen Rechtsprechung des BVerwG der Vorsitz von einem vom Vertrauen der Gruppenmitglieder getragenen Gruppensprecher zu übernehmen. Das Gericht hat in seinem Beschluss vom 15. Mai 2020 – 5 P 3.19 – gerade erst bekräftigt, dass die Wahl eines nicht dem engeren Vorstand angehörenden Personalratsmitglieds zum Vorsitzenden einen schwerwiegenden und offenkundigen Fehler darstellt, der zur Unwirksamkeit der Wahl und Handlungsunfähigkeit des Personalrats führt. Es ist sogar so weit gegangen festzustellen, dass die von den Vertretern der



Gruppe gewählten „Sprecher“ auf die Übernahme des Vorsitzes nicht verzichten können. Damit bekräftigt das Gericht den hohen Stellenwert des Gruppenprinzips als tragendem Grundsatz des BPersVG, dem maßgeblicher Einfluss auf die Vorstandsbildung zukommt, und definiert die Bereitschaft zur Übernahme des Vorsitzes als grundlegende gesetzliche Pflicht der Gruppensprecher.

Auch wenn daher der Vorrang der Gruppensprecher für die Übernahme von Vorsitz und Stellvertretung durch die Rechtsprechung vorgegeben ist, empfiehlt der dbb zur Ausräumung von Fehlinterpretationen in diesem sensiblen Bereich dringend auch eine gesetzliche Klarstellung, um zu vermeiden, dass durch die Veränderung der Gesetzssystematik beim Gesetzesanwender Unsicherheiten hervorgerufen werden. Satz 1 könnte wie folgt gefasst werden: „Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches der von den Gruppen gewählten Vorstandsmitglieder den Vorsitz übernimmt.“

Zu § 38 (Zeitpunkt der Sitzungen und Nicht-Öffentlichkeit)

Zu Abs. 3: Der dbb begrüßt die Verstetigung der mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19 Pandemie vom 25. Mai 2020 eingeführten Regelung über die Möglichkeit der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen bei der Durchführung von Personalratssitzungen ausdrücklich.

Der Gesetzentwurf sieht allerdings eine Befristung der Regelung bis zum 31.12.2024 vor.

Zu bedauern ist zunächst grundsätzlich, dass die Option zur Nutzung audiovisueller Technik erst im Zweiten Entwurf eingefügt wurde. Wie bereits im Frühjahr steht daher auch jetzt wenig Zeit für eine breite Diskussion der konkreten Ausgestaltung der virtuellen Formate zur Verfügung. Dennoch stimmt der dbb der vorgesehenen Befristung bis zum 31. Dezember 2024 nicht zu. Klar ist schon heute nach einem halben Jahr der Anwendung der virtuellen Formate in der Praxis, dass diese auch über 2024 hinaus unverzichtbar sein werden; zweifellos wird sich die von der Bundesregierung zu Recht forcierte Digitalisierung des öffentlichen Dienstes bereits in den nächsten Jahren massiv auf die Präsenz- und Kommunikationskultur in den Dienststellen auswirken und auch die Arbeit der Personalvertretungen erfassen. Auch die Begründung des Gesetzentwurfs weist zutreffend auf die positiven Effekte der virtuellen Formate hin. Bei der vom dbb für erforderlich gehaltenen Nachjustierung wird es daher nur um eine Überprüfung der Modalitäten gehen. Diese sollte im Rahmen des für die kommende Legislaturperiode in Aussicht gestellten, dringend erwarteten zweiten Novellierungsdurchgangs vorgenommen werden.

Sofern an der Befristung festgehalten wird, muss sichergestellt werden, dass den Personalvertretungen am 1. Januar 2025 die virtuellen Formate weiterhin ohne Bruch zur Verfügung stehen. Schon heute wird im Übrigen von Personalräten darauf hingewiesen, ein



drohendes Ende der Optionslösung und damit das Wiederaufleben zwingender Präsenzsitzungen könnten interessierte Beschäftigte von einer Kandidatur abhalten.

Die vom dbb bereits im Frühjahr geltend gemachten Bedenken werden hier noch einmal vorgetragen und konkretisiert:

Zu Abs. 3 Satz 1 erster Halbsatz: Danach „können“ Personalratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen. Die damit dem Personalrat eingeräumte Entscheidungsfreiheit wird durch Gebrauch entsprechender Formulierungen in der Begründung des Gesetzentwurfs betont („die für den Personalrat optionale Möglichkeit“ und „die Option auf Telefon- und Videokonferenzen gibt den Personalräten die Chance, von zeitgemäßen und in der Bundesverwaltung längst verfügbaren Informations- und Kommunikationstechniken zu profitieren und über den rechtssicheren Einsatz von Präsenzalternativen zu entscheiden“).

Im Allgemeinen Teil der Begründung wird nun unter A VI 4. (Erfüllungsaufwand) die durch den Gebrauch dieser Option nach den bisherigen Erfahrungen denkbare Kosteneinsparung auf voraussichtlich 296.000 Euro pro Jahr geschätzt. Von Seiten der Personalvertretungen wird die Befürchtung gehegt, dass aufgrund dieses nicht unerheblichen Einsparpotenzials durch die Dienststellenseite Druck auf die Personalvertretungen ausgeübt werden könnte, von der Option so oft wie möglich Gebrauch zu machen, insbesondere wenn Mitglieder aus größeren Entfernungen zeitaufwändig zu Sitzungen anreisen müssten.

Der dbb hält daher eine Klarstellung im Gesetz für erforderlich, dass der Personalrat bei seiner Entscheidung Kostenaspekte nicht berücksichtigen muss. Diese Feststellung ist auch deshalb erforderlich, weil der Personalrat als Teil der öffentlichen Verwaltung generell bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben – deutlich sichtbar etwa bei dem Beschluss über die Entsendung von Personalratsmitgliedern in Schulungsveranstaltungen – an den Grundsatz der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel gebunden ist. Soll diese Bindung ausgeschlossen sein, muss im Gesetz eine entsprechende Regelung verankert werden wie zum Beispiel als Satz 2 in § 38 Abs. 3:

- „Bei der Entscheidung nach Satz 1 ist der Personalrat nicht an den Grundsatz der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel gebunden.“

Zudem bedarf es einer weiteren Klarstellung im Gesetz:

- „Die konstituierende Sitzung sowie andere Sitzungen, in denen Wahlen stattfinden, dürfen nur dann mittels audiovisueller Technik durchgeführt werden, wenn kein Personalratsmitglied widerspricht und die von der Dienststelle zur Verfügung gestellte Technik eine geheime Stimmabgabe ermöglicht; eine abweichende Regelung in der Geschäftsordnung ist ausgeschlossen.“

Dass diese Regelung benötigt wird, zeigt eine Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 24. August 2020 – 12 TaBVGa 1015/20.



Zu Abs. 3 Satz 1 Nr. 2: Die Einschränkung „vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung“ sollte gestrichen werden und es bei dem nachfolgenden Grundsatz verbleiben, wonach Beratung und Beschlussfassung in einer Video- oder Telefonkonferenz nur möglich sind, wenn kein Personalratsmitglied diesem Verfahren unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels VK/TelK widerspricht. Sollte es bei dem „Vorbehalt einer Regelung in der Geschäftsordnung“ verbleiben müssen, sollte hierfür ein Quorum von $\frac{3}{4}$ der Personalratsmitglieder vorgegeben werden. Diese Einschätzung beruht auf der aus den Mitgliedsgewerkschaften des dbb geäußerten Bitte, neue Instrumente der Digitalisierung behutsam und unter Rücksichtnahme auf im Umgang mit diesen Instrumentarien noch ungewohnte Personalratsmitglieder einzuführen, um so auf lange Sicht eine höchstmögliche Akzeptanz zu erreichen.

Zu Abs. 3 Satz 1 Nr. 3: Die an den Personalrat gerichtete Forderung, „geeignete organisatorische Maßnahmen“ zu treffen, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Video- oder Telefonkonferenz keine Kenntnis nehmen können, ist nach wie vor unglücklich. In der Begründung des Entwurfs eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie vom 25. Mai 2020 war daher auch als – einziges – Beispiel eine Quasi „Versicherung an Eides Statt“, nämlich eine entsprechende Erklärung zu Protokoll, aufgeführt. Dies sollte dann zumindest auch weiterhin als Orientierung für Personalvertretungen in die Begründung des aktuellen Entwurfs übernommen werden. Andere Mittel dürften dem Personalrat kaum zur Verfügung stehen.

Zudem ist zumindest in der Begründung klar herauszustellen, dass die Dienststelle – und nicht der Personalrat – die Verantwortung dafür trägt, dass Administratoren, die ebenfalls „Dritte“ im Sinne des § 38 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 des Entwurfs sind, keine Kenntnis vom Inhalt der Sitzungen nehmen können.

Schließlich: Im letzten Absatz der Begründung zu § 38 heißt es, die „in diesem Gesetz“ eröffneten elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten seien auch für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zugänglich zu machen. Diese Regelung ist in dem mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19 Pandemie vom 25. Mai 2020 eingeführten § 113 BPersVG enthalten, der allerdings am 31. März 2021 wieder außer Kraft tritt. Die Regelung ist jedoch zwingend – ohne zeitliche Unterbrechung – beizubehalten, um auch Menschen mit Behinderungen uneingeschränkter Zugang zum Personalrat und zur Personalratsarbeit zu ermöglichen. Bei Beibehaltung der Vorschrift wäre der Appell in der Begründung zu § 38 (ebenso wie die Wiederholung in § 70 Abs. 4 Satz 4 des Entwurfs) an sich überflüssig. Ob § 113 BPersVG aufgrund eines Redaktionsversehens in der vorgesehenen Neufassung nicht berücksichtigt wurde, ist nicht erkennbar. Wird, was der dbb befürwortet, die Vorschrift wieder aufgenommen, sollte in der Begründung zu § 113 BPersVG klargestellt werden, dass Adressat die Dienststelle ist, da der Personalrat nur von der Dienststelle freigegebene Einrichtungen nutzen darf. Deshalb ist es ausschließlich die Dienststelle, die für die Einhaltung der Anforderungen des



Behindertengleichstellungsgesetzes verantwortlich zeichnet. In der Kommentarliteratur ist bereits von anderen Auffassungen zu lesen, so dass es einer Klarstellung bedarf.

Zu § 41 (Ausschluss von Beratung und Beschlussfassung)

Die gesetzliche Verankerung des anerkannten Grundsatzes, dass niemand Richter in eigener Sache sein kann, ist notwendig; die nun im Zweiten Entwurf vorgeschlagene Lösung wird die Rechtsanwendung erleichtern.

Zu Abs. 1: Ausgeschlossen von Beratung und Beschlussfassung ist nach Satz 1 ein Personalratsmitglied über beteiligungspflichtige Angelegenheiten, die seine persönlichen Interessen unmittelbar und individuell berühren. Die auf Anregung des dbb nun vorgenommene Einfügung des Wortes „individuell“ verdeutlicht, dass Befangenheit nicht vorliegt, wenn ein Personalratsmitglied nur als ein Mitglied einer Gruppe von Beschäftigten betroffen ist.

Eine frühestmögliche, also bereits vor der Sitzung, längstens aber vor Eintritt in die Beratung vorzunehmende Anzeige der Besorgnis der Befangenheit ist eine wichtige Rechtspflicht der Personalratsmitglieder, deren Nichtbeachtung die Unwirksamkeit der in der Sitzung gefassten Beschlüsse nach sich ziehen kann. Der bisher in der Begründung des Gesetzentwurfs angesiedelte Hinweis auf diese Pflicht sollte daher in den Gesetzestext aufgenommen werden, um deutlich zu machen, dass dem Mitglied hier eine Bringschuld auferlegt ist.

Zu Abs. 3: Die Aufnahme der vom dbb angeregten Modifikation – ein Ersatzmitglied ist grundsätzlich auch dann zu laden, wenn die den Ausschluss begründenden Umstände erst während der Sitzung bekannt werden – ist als Beitrag zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Besetzung des Personalrats positiv zu bewerten. Hier wird die Option zur Ladung und Teilnahme unter Inanspruchnahme audiovisueller Techniken ihren Beitrag zur Erreichbarkeit leisten. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Bedingung für den Eintritt des Ersatzmitglieds, dass dieses unverzüglich an der Sitzung teilnehmen kann, ist sinnvoll, weil so Verzögerungen im Sitzungsablauf ausgeschlossen werden.

Zu Abs. 4: Eine erfreuliche Hilfestellung für die Praxis ist zudem die jetzt erfolgte Beschreibung der Rechtsfolgen der Mitwirkung eines befangenen Personalratsmitglieds durch Aufnahme der einschlägigen Rechtsprechung in das Gesetz. In welchen Fällen durch die Mitwirkung die Beschlussfassung „nicht geändert oder beeinflusst werden“ kann, bleibt freilich auch nach der jetzigen Entwurfsregelung schwer ergründbar. Zur Erleichterung der Handhabbarkeit wird daher vorgeschlagen:

„(4) Ein Beschluss ist nichtig, wenn an der Beratung oder Beschlussfassung ein ausgeschlossenes Mitglied mitgewirkt hat und hierdurch offensichtlich die Beschlussfassung geändert oder beeinflusst wurde. Die Nichtigkeit des Beschlusses berührt die Wirksamkeit einer Maßnahme, die die Dienststelle im Vertrauen auf den Beschluss des Personalrats durchgeführt hat, nicht.“



Ziel ist es, Beschlüsse des Personalrats, an denen befangene Mitglieder mitgewirkt haben, nur ausnahmsweise zur Nichtigkeit gelangen und sie im Übrigen zugunsten von Rechtssicherheit und Rechtsfrieden bestehen zu lassen. Ein Beschluss wäre daher nur dann nichtig, wenn durch die Teilnahme des befangenen Mitglieds – entsprechend der Rechtsprechung zur Unterscheidung von Nichtigkeit und Anfechtbarkeit von Personalratswahlen – schon der Anschein einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung nicht gegeben bzw. die Nichtigkeit dem Beschluss auf die Stirn geschrieben wäre. Das wäre der Fall, wenn das betroffene Personalratsmitglied durch seinen Wortbeitrag und/oder seine Abstimmung für jedermann erkennbar eine Begünstigung für sich oder seine Angehörigen erlangen wollte oder wenn es für den Fall einer ihm nachteiligen Entscheidung Nachteile für andere in Aussicht gestellt hätte.

Zu § 45 (Sprechstunden)

Zu Abs. 2: Der Gesetzentwurf sieht keine Verlängerung der durch das Zweite Gesetz zur Änderung des BPersVG und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie in § 43 Abs. 2 BPersVG eingefügten und auf den 31. März 2021 befristeten Option von Online-Sprechstunden vor. Der dbb hält demgegenüber eine unbefristete Fortführung dieser Möglichkeit unbedingt für sinnvoll. Dies gilt schon vor dem Hintergrund, dass die Pandemie noch über März 2021 hinaus Kontaktbeschränkungen erforderlich machen wird, vor allem aber deshalb, weil Online-Sprechstunden Personalrat und Beschäftigten, sofern die entsprechenden technischen Voraussetzungen vorliegen, eine unkomplizierte und schnelle Kommunikation ermöglichen. Unabhängig von der Pandemiesituation sind Online-Sprechstunden generell mit Blick auf sich verändernde Erreichbarkeiten der Beschäftigten sinnvoll. Allerdings muss es der Einschätzung des die Sprechstunde führenden Personalratsmitglieds im Einvernehmen mit dem Beschäftigten selbst überlassen bleiben, ob mit Blick auf die konkrete Beratungssituation die Präsenz- oder die Onlinesprechstunde zu bevorzugen ist.

Zu § 47 (Sachaufwand und Büropersonal)

Die die Rechtsprechung aufnehmende Änderung, die dem Personalrat die Ausstattung sichert, die er zur sachgerechten Erledigung seiner Aufgaben benötigt, insbesondere die Verpflichtung zur Ausstattung des Personalrats mit der in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationstechnik, dient der Klarstellung. Als solcher ist ihr ohne Weiteres zuzustimmen. Allerdings benötigen Personalvertretungen zur Durchführung von Abstimmungen ein entsprechendes Tool; insbesondere zur Durchführung geheimer Abstimmungen ist ein solches zwingend erforderlich. Dies sollte zumindest in der Begründung aufgenommen werden.



Zu § 48 (Bekanntmachungen und Aushänge)

In der aktuellen Entwurfsfassung, wonach der Personalrat Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben kann über Angelegenheiten, „die sie betreffen“, wurde erfreulicherweise die im Ersten Entwurf enthaltene Einengung „unmittelbar“ gestrichen.

§ 51 (Versäumnis von Arbeitszeit)

Dass nun bereits im Gesetzeswortlaut zum Ausdruck kommt, dass für den Anspruch auf Gewährung von Dienstbefreiung auf die individuelle Arbeitszeit der Beschäftigten („ihre regelmäßige Arbeitszeit“) abzustellen ist, wird begrüßt.

Zu § 52 (Freistellungsumfang)

Zu Abs. 3: Im Gegensatz zum Ersten Entwurf ist in Absatz 3 Satz 2 nunmehr vorgesehen, dass die Freistellungen mindestens 20 % (vorher: ein Viertel) der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen müssen. Dem kann zugestimmt werden. Die weitere Herabsetzung des Freistellungsumfangs eröffnet noch mehr Anpassungsmöglichkeiten an individuelle Bedürfnisse der Personalratsmitglieder. Zu bedenken ist zwar andererseits, dass mit dieser gesetzlichen Festlegung definitiv eine Unterschreitung des Freistellungsumfangs unter 20 % auch im Einzelfall nicht mehr zulässig sein wird, doch in der Begründung des Entwurfs wird zu Recht darauf hingewiesen, dass der Ausschluss zu kleiner Freistellungsumfänge Personalratsmitglieder vor Überlastung schützt und dazu beigetragen hat, dass freigestellten Personalratsmitgliedern in jedem Fall ein nennenswerter Zeiteanteil zur Wahrnehmung ihrer Personalratsaufgaben zur Verfügung steht.

§ 53 (Auswahl der freizustellenden Mitglieder)

Zu Abs. 1: Der in Absatz 1 Satz 2 nunmehr enthaltene Hinweis, dass die freizustellenden Vorstands- und Ergänzungsmitglieder Anspruch auf vollständige Freistellung haben, ist vor dem Hintergrund vielfältiger gerichtlicher Auseinandersetzungen im Allgemeinen und aufgrund der gesetzlichen Zulassung von Teilfreistellungen im Besonderen eine wichtige Klarstellung und ausdrücklich zu begrüßen.

Zu Abs. 4: „Sind die Mitglieder der im Personalrat vertretenen Gruppen teils nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, teils im Wege der Personenwahl gewählt worden, so sind bei weiteren Freistellungen die Gruppen entsprechend der Zahl ihrer Mitglieder nach dem Höchstzahlverfahren zu berücksichtigen; innerhalb der nach identischen Wahlverfahren zusammengefassten Gruppen bestimmen sich die weiteren Freistellungen in diesem Fall je nach Wahlverfahren in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 und nach Absatz 3.“



Der Einschub „nach identischen Wahlverfahren zusammengefassten Gruppen“ wird aus mehreren Gründen abgelehnt.

Die Begründung des Entwurfs ist widersprüchlich. Angeblich geht es im zweiten Halbsatz § 46 Absatz 3 Satz 5 lediglich um eine „Klarstellung“. Im letzten Satz der Begründung heißt es dann, für Dienststellen mit zwei Statusgruppen führe der Zusatz zu keinen Änderungen der Rechtslage, was im Umkehrschluss bedeutet, in Dienststellen mit drei Statusgruppen änderte sich die Rechtslage sehr wohl.

Eine inhaltliche Begründung bleibt der Entwurf schuldig. Weder verhält sich die Begründung dazu, warum eine Änderung erforderlich ist, ob also etwa aufgrund der fehlenden Zusammenfassung von Gruppen, die nach identischem Wahlrecht gewählt haben, die Freistellung fehlerhaft verteilt wurden, noch in welcher Art sich die Rechtslage ändert bzw. welche Auswirkungen durch die Änderung bei der Verteilung der Freistellungen eintreten noch schließlich dazu, ob durch die Änderung ein „gerechteres“ Ergebnis herbeigeführt wird.

Sollte mit der Neuregelung eine materielle Rechtsänderung beabsichtigt sein, wäre diese ausschließlich dann gerechtfertigt, wenn hierdurch die Mehrheitsverhältnisse arithmetisch exakter, mithin gerechter als bisher berücksichtigt werden könnten. Kann ein Änderungsbedarf nicht begründet werden, ist die Änderung obsolet.

In jedem Fall muss jedoch das Gesetz so ausgelegt werden, dass die Gruppen der Beamten und Arbeitnehmer bei Abweichungen, die sich nur durch das Hinzutreten der Soldaten als dritte Gruppe ergeben könnten, unabhängig vom durchgeführten Wahlverfahren auch im Rahmen zusätzlicher Freistellungen nicht benachteiligt werden können. Wenn dies durch diese Neuregelung arithmetisch auch nur möglich wäre, wäre wiederum eine Ausgleichsrechnung erforderlich, wie sie das Gesetz bereits für die Zusammensetzung und Größe des Personalrats bei Hinzutreten von Soldaten – jetzt gemäß § 62 SBG – vorsieht, um die Rechte der angestammten Gruppen im Personalrat nicht zu verkürzen.

Zu § 55 (Schutz vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Zuweisung)

Zu Abs. 2: Die Erweiterung des Schutzes vor personellen Maßnahmen gegen den Willen des Personalratsmitglieds um die Zuweisung ist sehr zu begrüßen. Zu Recht stellt die Begründung fest, dass die Zuweisung in ihren Rechtswirkungen für das Personalratsmitglied der Versetzung und Abordnung vergleichbar ist.

Zu § 56 (Besonderer Schutz der Auszubildenden)

Wenngleich keine Rechtsänderung durch die Umplatzierung des im geltenden § 9 BPersVG enthaltenen Schutzes der Jugend- und Auszubildendenvertreter bewirkt wird, erscheint die jetzt gefundene Lösung unglücklich. Dies gilt zumindest im Hinblick auf



die Jugend- und Auszubildendenvertreter, für die nun in § 105 Satz 4 der Entwurfsfassung an eher versteckter Stelle auf den Schutz verwiesen wird. Gerade für den Bereich der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird nach Dafürhalten des dbb der Gesetzesentwurf seinem Anspruch, handhabbarer und praxisnäher zu werden, nicht gerecht. Auch wenn Wiederholungen im Gesetz nicht erwünscht sein mögen, können sie doch die Handhabbarkeit für den Rechtsanwender deutlich erhöhen. Tatsächlich müssen sich (und dies ist im Übrigen in weiten Teilen schon im geltenden Gesetz so) ausgerechnet die Jugend- und Auszubildendenvertreter die für ihre Arbeit geltenden Vorschriften im Gesetz zusammensuchen. Dass nun ausgerechnet auch die zentrale Schutzvorschrift nur über einen Verweis gefunden und hernach in die unmittelbare Anwendbarkeit „übersetzt“ werden muss, kann deshalb nicht befürwortet werden.

Zu § 58 (Nichtöffentlichkeit, Teilnahmerechte)

Zu Abs. 2: Nach Absatz 2 Satz 3 soll ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats sowie eine Beauftragte oder ein Beauftragter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung besteht, an der Personalversammlung künftig „ohne beratende Stimme“ teilnehmen können. Ohne in der Begründung hierauf einzugehen, hat der Entwurf sich offensichtlich für den Ausschluss des beratenden Stimmrechts entschieden. Die Frage, ob die genannten Vertreter eine beratende Stimme haben oder nicht, wird im Schrifttum jedoch durchaus unterschiedlich diskutiert. Nach Auffassung des dbb sollte auch den genannten Vertretern beratende Stimme zugestanden werden. Denn das Teilnahmerecht dient nicht in erster Linie der Information der genannten Vertreter. Es soll vielmehr umgekehrt diesen ermöglichen, aus der Warte der übergeordneten Dienststellen Informationen in die Personalversammlung hineintragen, also, vergleichbar mit den Gewerkschaftsbeauftragten, „beraten“ zu können.

Zu § 59 (Ordentliche und außerordentliche Personalversammlung)

Zu Abs. 1: Zu bedauern ist, dass nicht die Möglichkeit eingeräumt wurde, eine Personalversammlung auch unter Nutzung audiovisueller Technik durchzuführen. Gerade in Zeiten der Pandemie wäre eine solche Option, wie der dbb bereits in seiner Stellungnahme zum Ersten Entwurf aufgezeigt hat, sinnvoll, um einen Austausch zwischen Personalrat und Beschäftigten überhaupt durchführen zu können. Bereits heute ist die Durchführung von Personalversammlungen über Videokonferenz in Behörden mit Dienststellen an verschiedenen Standorten gelebte Realität. Hier sollte deshalb durch Aufnahme einer entsprechenden Regelung in das Gesetz Rechtssicherheit geschaffen werden. Ein modernes Bundespersonalvertretungsgesetz sollte die Voraussetzungen schaffen, neue durch künftige digitale Entwicklungen sich eröffnende Möglichkeiten auch nutzen zu können.

Auf die vom dbb in der ersten Stellungnahme näher begründeten Vorschlag, dem Personalrat die Option einzuräumen, nach Mehrheitsbeschluss der Personalratsmitglieder



nur eine Personalversammlung im Kalenderjahr durchführen zu können, wird verwiesen.

Zu Abs. 3: Die Klarstellung, dass, falls im vorangegangenen Kalenderhalbjahr kein Tätigkeitsbericht in einer Personalversammlung erstattet wurde, zu der von den Gewerkschaften beantragten Versammlung innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragseingang eingeladen werden und die Versammlung auch durchgeführt werden muss, ist zu begrüßen. Vor diesem Hintergrund wird auch die Verlängerung der Frist von aktuell 12 auf 15 Arbeitstage positiv bewertet, um ausreichend Zeit für die Vorbereitungen der Versammlung zu geben.

Zu § 60 (Zeitpunkt, Bezüge, Dienstbefreiung, Fahrtkosten)

Die Neustrukturierung nach inhaltlichen Zusammenhängen wird positiv bewertet. Dass nunmehr auch im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung während der Arbeitszeit stattfindende außerordentliche Personalversammlungen keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge haben und dies ausdrücklich im Gesetz geregelt ist, wird begrüßt.

Zu § 61 (Befugnisse)

Die ergänzende Aufzählung der zulässigen Diskussionsgegenstände der Personalversammlung erscheint nicht notwendig, da sich entsprechende Aufgaben der Dienststelle bzw. die sich hieraus ergebende Betroffenheit von Beschäftigten bereits aus den allgemeinen Aufgaben des Personalrats nach § 62 Nr. 4 und Nr. 5 bzw. aus § 2 Abs. 4 des Entwurfs ergeben. Der „insbesondere“-Satz hat daher insgesamt keine konstitutive Wirkung, sondern gibt lediglich Beispiele wieder. Ob es daher sinnvoll ist, die Aufzählung zulässiger Beratungsgegenstände immer weiter auszudehnen, ist fraglich, zumal sich dann irgendwann die Frage stellt, warum andere Themen, etwa die Belange älterer (oder jüngerer?) Personen oder ausländischer Beschäftigter hier nicht ebenfalls ausdrücklich aufgeführt werden.

Zu § 62 (Allgemeine Aufgaben)

Der weiteren Ausdifferenzierung der Vorschriften kann zugestimmt werden, insbesondere der Erweiterung des Aufgabenbereichs um den Gesundheitsschutz in der Dienststelle in Nummer 9 der Vorschrift.



Zu § 63 (Dienstvereinbarungen)

Das Erfordernis der schriftlichen Niederlegung der abgeschlossenen Dienstvereinbarung wird im neuen Entwurf ersetzt durch das Erfordernis des Abschlusses „in schriftlicher oder elektronischer Form“. Hier muss im Gesetzeswortlaut durch Hinzufügung „mittels qualifizierter elektronischer Signatur“ nachjustiert werden. Denn wo der Gesetzesentwurf im Übrigen den Begriff „schriftlich oder elektronisch“ verwendet, soll die einfache E-Mail genügen (so ausdrücklich die Begründung zu § 70 Abs. 3 Satz 4 – zweiter Absatz). Für die Dienstvereinbarung soll jedoch nach der Entwurfsbegründung – anders als bei der Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat – angesichts der weittragenden Bedeutung der Dienstvereinbarung zu Recht nur eine qualifizierte elektronische Signatur das Erfordernis „in elektronischer Form“ erfüllen (so ausdrücklich die Begründung zu § 70 Abs. 3 Satz 4 – sechster Absatz). Diese Abweichung muss in § 63 des Entwurfs daher entsprechend zum Ausdruck gebracht werden.

Die Klarstellung, dass die Dienstvereinbarung von Dienststelle und Personalrat gemeinsam „vereinbart“ und nicht „beschlossen“ wird, ist sinnvoll.

Zu § 67 (Beratende Teilnahme an Prüfungen)

Der Erste Entwurf hatte das Teilnahmerecht des Personalrats an der Beratung des Prüfungsergebnisses ausdrücklich versagt. Dieser Passus wurde nun, wie auch vom dbb gefordert, wieder gestrichen. Damit fällt der Entwurf wieder auf die aktuelle Rechtslage zurück. Allerdings wird ein Teilnahmerecht an der Prüfungsberatung vom Bundesverwaltungsgericht abgelehnt, in der Literatur jedoch zumindest teilweise befürwortet. Dies geschieht mit der zutreffenden Begründung, die Gewissheit über die Anwesenheit eines Personalratsmitglieds auch bei der Prüfungsberatung könne von Anbeginn an beruhigend auf den Prüfling wirken, da dieser sicher sein könne, dass auch bei der Bewertung des Prüfungsergebnisses durch das Personalratsmitglied soziale Gesichtspunkte eingebracht werden könnten.

Zum Ausschluss der Personalvertretung von der Beratung besteht überdies keine Notwendigkeit, da sie kein Votum in der Sache abgeben kann. Sie kann jedoch einwirken und sollte dies auch zur Verhinderung von Ungleichbehandlung tun können, wenn die Prüfungskommission sachfremde Argumente in ihre Beratung einfließen lässt.

Zu § 69 (Datenschutz)

Der dbb nimmt mit Befriedigung zur Kenntnis, dass die im Ersten Entwurf vorgesehene Regelung, wonach der Personalrat nach Abschluss einer beteiligungspflichtigen Maßnahme die ihm in diesem Zusammenhang zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten zu löschen und entsprechende Unterlagen an die Dienststelle zurückzugeben hat, aus dem aktuellen Entwurf gestrichen wurde. Der Vorschlag entsprach in dieser



Stringenz weder praktischen Notwendigkeiten noch den von der Rechtsprechung entwickelten Maßstäben.

Zu § 70 (Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat)

Zu Abs. 2: Nach aktueller Rechtslage kann der Personalrat verlangen, dass der Dienststellenleiter die beabsichtigte Maßnahme begründet; außer in Personalangelegenheiten kann der Personalrat auch eine schriftliche Begründung verlangen. In § 70 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz heißt es nun, die Begründung habe außer in Personalangelegenheiten schriftlich oder elektronisch zu erfolgen. Hiermit wird festgelegt, dass - sobald der Personalrat eine Begründung der Maßnahme verlangt - diese stets schriftlich oder elektronisch zu erfolgen hat. Die Verpflichtung zur Verschriftlichung der Begründung gilt lediglich nicht in Personalangelegenheiten. Einerseits ist zu begrüßen, dass nun - außer in Personalangelegenheiten - auch ohne ausdrückliche Nachfrage die Dienststelle die Maßnahme stets schriftlich begründen muss. Dies gibt dem Personalrat die Möglichkeit, die von der Dienststellenleitung entsprechend sorgfältig und dezidiert vorzunehmende Begründung genau prüfen zu können. Verständigungsprobleme werden hierdurch ausgeschlossen. Andererseits ist sehr zu bedauern, dass die Pflicht zur schriftlichen Begründung auch bei Personalangelegenheiten nun – anders als im Ersten Entwurf – wieder entfernt wurde. Denn auch bei Personalangelegenheiten ist eine schriftliche Begründung sinnvoll, mit der der Personalrat sich in Ruhe und ohne die Detailinformationen verloren gehen können, auseinandersetzen kann.

Zu Abs. 3: Die Verpflichtung, eine abweichende Fristvereinbarung in schriftlicher oder elektronischer Form festzuhalten, ist zur Herstellung klarer Verhältnisse absolut sinnvoll. Die Begründung des Gesetzentwurfs kann allerdings zu Auslegungsschwierigkeiten führen, denn dort heißt es: „Eine generelle Fristabweichung für die Dauer der Amtszeit des Personalrates **sollte** schriftlich oder elektronisch vereinbart werden.“ Der Gesetzestext verlangt demgegenüber zu Recht zwingend eine schriftliche oder elektronische Vereinbarung.

Zu § 71 (Stufenverfahren)

Zu Abs. 1: Die nun auch hier eingeräumte Möglichkeit zur elektronischen Vereinbarung einer abweichenden Frist ist konsequent und sinnvoll.

Zu Abs. 2: Die klarere Formulierung wird begrüßt.

§ 75 (Bindung an die Beschlüsse der Einigungsstelle)

Zu Abs. 3: Die nunmehr vorgenommene Einstufung der „Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden (§ 80 Abs. 1 Nr. 2) in die uneingeschränkte Mitbestimmung ist zutreffend.



§ 78 (Mitbestimmung in Personalangelegenheiten)

Zu Abs. 1 Nr. 4: Die Berücksichtigung der Rechtsprechung zur Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung dient der rechtssicheren Anwendung und wird daher begrüßt.

Zu Abs. 1 Nr. 6: Nunmehr sollen ortsverändernde Umsetzungen ab einer Dauer von drei Monaten und nicht wie zunächst geplant nur dauerhafte Umsetzungen der Mitbestimmungspflicht unterworfen werden. Dies ist aus Sicht des dbb ein akzeptabler Kompromiss. Die Regelung sollte aber nicht nur für Umsetzungen mit Dienstortwechsel, sondern jede Verwendung an einem anderen Dienstort (außerhalb des Einzugsgebietes des bisherigen Dienstortes) gelten und insoweit erweitert werden. Damit unterlägen auch solche Dienstortwechsel, die im Rahmen der Verlagerung von Behörden oder Behördenstellen stattfinden und bei denen sich das Aufgabengebiet für die Beschäftigten nicht ändert, diese also ihren Dienstposten unverändert mitnehmen, der Mitbestimmung. Die Belastungen für die Beschäftigten ergeben sich in der Regel schwerpunktmäßig durch den Dienstortwechsel, der mit erheblichen Auswirkungen auf die Familie und das private Umfeld verbunden ist, unabhängig davon, ob das Aufgabengebiet sich ändert oder nicht.

Überdies könnte die Mitbestimmung bei der Beschränkung auf die Umsetzung mit Dienstortwechsel dergestalt unterlaufen werden, dass zunächst eine Umsetzung am bisherigen Dienstort erfolgt (keine Mitbestimmung) und der/die Beschäftigte später mit identischem Aufgabengebiet an einem anderen Dienstort eingesetzt wird (ebenfalls keine Mitbestimmung).

Zu Abs. 1 Nr. 13: Die im aktuellen Entwurf eingefügte Ausnahme von der Mitbestimmung wird abgelehnt. Der Fortbildung der Beschäftigten kommt in Zeiten der Veränderungen etwa durch die Digitalisierung eine hervorgehobene Bedeutung zu. Inhalt und Zeitpunkt können direkten Einfluss auf die berufliche Entwicklung nehmen. In den Dienststellen finden daher häufig umfangreiche Fortbildungsplanungen statt. Ein zeitlicher Vorlauf für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ist daher möglich. Für den dbb ist es schwer nachvollziehbar, dass es im BPersVG einer speziellen Regelung für kurzfristige Teilnahmen bedarf. Hier besteht die Gefahr, dass den Personalräten durch verzögerte Vorgangsbearbeitung das Beteiligungsrecht vorenthalten wird. Für die – jenseits der Mitbestimmung innerhalb der auf drei Arbeitstage verkürzbaren Zustimmungsverweigerungsfrist – verbleibenden Fälle, in denen etwa wegen Erkrankung des ursprünglich gemeldeten Teilnehmers die kurzfristige Möglichkeit zur Nachbesetzung des frei gewordenen Platzes besteht, kann schon im Vorhinein eine einvernehmliche Fristenlösung vereinbart werden. Auch dem Personalrat ist daran gelegen, dass Fortbildungsmöglichkeiten nicht verfallen; er wird sich daher einer praxisnahen Lösung nicht verschließen. Sinnvollerweise könnte für diesen Fall schon im Rahmen der regulären Beteiligung mit Ersatzlisten gearbeitet werden, auf die dann im „Notfall“ kurzfristig zurückgegriffen werden kann. Unter Nutzung audiovisueller Technik ist eine sehr kurzfristige Beschlussfassung des Personalrats möglich. Der dbb lehnt jedoch ab, von dem im BPersVG vorgesehenen System der Beteiligung für einen Spezialfall abzuweichen.



§ 80 (Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten)

Zu Abs. 1 Nr. 2: Die Aufnahme der Tatbestände Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft folgt der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Diese Klarstellung wird begrüßt.

Zu Abs. 1 Nr. 5: Die Begründung betont, der Tatbestand erfasse die allgemeine Einführung etc. flexibler Arbeitsformen, nicht jedoch personelle Einzelmaßnahmen. Telearbeit etwa hat jedoch auf die Zusammenarbeit der Beschäftigten erheblichen Einfluss und damit eindeutig auch kollektiven Bezug. Daher bedarf es zusätzlich eines Mitbestimmungsrechts bei Gewährung von Telearbeit im Einzelfall.

Zu Abs. 1 Nr. 13: Im Hinblick auf das Benachteiligungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG wird ausdrücklich begrüßt, dass der Personalrat auch bei Maßnahmen mitbestimmen soll, die der Vermeidung der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen dienen. Mit der Einführung eines Mitbestimmungstatbestandes bei Maßnahmen zum Schutz gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität wird der Referentenentwurf seinem Anspruch, das Gesetz in die Zeit zu stellen, an diesem Punkt vollumfänglich gerecht.

Zu § 96 bis § 98 (AG HPR)

Die Absicht, die bislang informell bestehende Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (AG HPR) in Kapitel 6 gesetzlich zu institutionalisieren, wird grundsätzlich begrüßt. Die Arbeitsgemeinschaft hat sich als Beratungsgremium bewährt und ist in der Bundesverwaltung etabliert. Eine Verankerung in einer Rechtsvorschrift wäre geeignet, um diese Zusammenkunft insbesondere haushaltsrechtlich abzusichern.

Eine Verankerung in der vorliegenden Fassung des Gesetzentwurfs muss der dbb jedoch strikt ablehnen. Die Aufgaben der AG HPR dürfen nach Auffassung des dbb nicht über eine interne Erörterung und Abstimmung gemeinsamer personalvertretungsrechtlich relevanter Angelegenheiten hinausgehen. Der dbb fordert nach wie vor mit Nachdruck, dass Beteiligungslücken bei ressortübergreifenden Maßnahmen geschlossen werden. Die AG HPR besitzt dafür jedoch keine ausreichende demokratische Legitimation als Beschäftigtenvertretung. Sie kann und darf daher nicht, wie vorgesehen, für das gesetzlich etablierte Beteiligungsverfahren der ressortgebundenen Hauptpersonalräte präjudizierende verbindliche nach außen wirkende Aussagen treffen.

Es ist auch nicht damit zu rechnen, dass die inhaltliche Beschränkung auf die Beteiligung an Digitalisierungsmaßnahmen in der Praxis tatsächlich beibehalten würde. Schon jetzt wird die AG HPR zu weiteren Themen eingebunden. Hier stellt sich bereits heute die Frage nach einer Kollision mit den Rechten der Spitzenorganisationen aus § 118 BBG.

Die Frage der Reichweite der Rechte und Pflichten der AG HPR darf nach alledem aus Sicht des dbb nicht Gegenstand der aktuellen Novellierung des BPersVG sein, der die



Zielsetzung zugrunde lag, sich auf konsensfähige Aspekte zu beschränken. Eine Konsensfindung hat in Bezug auf die AG HPR aber bisher nicht stattgefunden. Insofern sieht der dbb aktuell von einer detaillierten weiteren Bewertung der einzelnen Regelungen ab.

Wir weisen aber darauf hin, dass durch das gesamte BPersVG sich seit jeher der Grundsatz der Direktwahl zieht. Wahlberechtigte Beschäftigte wählen Kandidaten oder klar feststehende Kandidatenlisten. Das Wahlsystem des BPersVG orientiert sich also dabei an den fünf Wahlrechtsgrundsätzen des Artikels 38 Absatz 1 des Grundgesetzes. Dieser definiert diese Grundsätze über die Anforderungen allgemeine, unmittelbare, freie, gleiche und geheime Wahl. § 19 des Gesetzentwurfes greift diese Wahlgrundsätze wieder auf und legt fest, dass der Personalrat (gilt bisher für alle Gremien) in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt wird.

Die mit zugesprochenen „Beteiligungsrechten“ verbundene Institutionalisierung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte bedeutet gleichzeitig auch die Abkehr von den vorgenannten Grundsätzen. Sie wäre die einzige Personalvertretung, die nicht von den durch sie vertretenen Beschäftigten direkt gewählt wird. Vielmehr haben die Beschäftigten keinerlei Einfluss auf die Zusammensetzung der AG Hauptpersonalräte. Wenngleich die Arbeitsgemeinschaft expressis verbis kein Personalrat ist, wird sie dennoch mit dessen Rechten ausgestattet und im Rahmen der Beteiligung als solcher behandelt. Deshalb ist hier ein Verstoß gegen den Wahlgrundsatz des § 19 Absatz 1 BPersVG zu sehen. Durch die in § 96 festgelegten Regelungen zur Zusammensetzung besitzt die AG der HPR keine demokratische Legitimation.

Die in § 96 vorgesehene Zusammensetzung der AG der HPR spiegelt auch das System der Verhältniswahl (§ 19 Absatz 3) nicht wider. Während sich bei Personalratswahlen auf allen Ebenen die Anzahl der Wahlberechtigten und deren abgegebenen Stimmen direkt auf das Wahlergebnis auswirkt, wird dies bei der AG der HPR explizit ausgeschlossen. Unabhängig von der Größe der durch die einzelnen HPR vertretenen (nachgeordneten) Bereiche, darf jeder HPR ein Mitglied in die AG entsenden. Gegen den Grundsatz der Verhältniswahl wird an dieser Stelle verstoßen. Dies gilt einmal mehr unter Berücksichtigung der Ausführungen in der Gesetzesbegründung, wonach beim Vorhandensein von zwei HPR bei einer Dienstbehörde jeder HPR ein Mitglied entsendet.

§ 100 (Wahlberechtigung und Wählbarkeit)

Zu Abs. 2: Die Regelung, dass Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in entsprechender Berufsausbildung künftig auch für die Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen wählbar sind, wird begrüßt.



§ 102 (Wahl, Amtszeit und Vorsitz)

Zu Abs. 1: Die Einbeziehung der JAV in den Beschlussprozess des Personalrats zur Bestimmung des Wahlvorstands und der oder des Vorsitzenden ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Es fehlen aber konkrete Handlungsmöglichkeiten für den Fall, dass kein Einvernehmen hergestellt wird. Es kann nicht sein, dass dann kein Wahlvorstand gebildet werden kann und damit JAV Wahlen faktisch unmöglich werden.

Zu § 111 (Bundespolizei)

Es sollten Besonderheiten bei der Bildung von Personalvertretungen berücksichtigt werden. Die Bundespolizeidirektionen haben jeweils einen Personalbestand von ca. 2.400-7.000 Beschäftigten. Die Zuständigkeiten erstrecken sich nicht selten über bis zu drei Bundesländer mit enormen Entfernungen zu ihren organisatorisch zugewiesenen Dienststellen ohne eigenen Behördencharakter (bundesweit ca. 100 Bundespolizeiinspektionen, Bundespolizeiabteilungen, Aus- und Fortbildungszentren etc.), welche im Einzelnen Personalbestände ab ca. 250 bis hin zu 2.000 Beschäftigten haben.

Nach derzeitiger Rechtslage müssen in diesen Dienststellen, deren Leiterfunktion mit A14-15 / A15-16 BBesO im Organisations- und Dienstpostenplan (ODP) der Bundespolizei abgebildet sind, Verselbstständigungsbeschlüsse herbeiführen, um sich personalvertretungsrechtlich zu verselbstständigen. Die letzten vier Personalratswahlen haben gezeigt, dass sich nahezu alle diese Bundespolizeidienststellen personalvertretungsrechtlich verselbstständigt haben. Das wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit auch in Zukunft so bleiben. Es wird daher vorgeschlagen eine Ergänzung dahingehend vorzunehmen, dass Dienststellen, die mehr als 200 Beschäftigte und eine eigene Leitungsfunktion haben, per Gesetz als personalvertretungsrechtlich selbstständige Dienststelle gelten.

§ 112 (Bundesnachrichtendienst)

Zu Abs. 1: Absatz 1 sollte wie folgt gefasst werden:

„(1) Teile und Stellen des Bundesnachrichtendienstes, die räumlich nicht zur Zentrale des Bundesnachrichtendienstes gehören, gelten als Dienststellen im Sinne des § 4 Absatz 1 Nr. 4. In Zweifelsfällen entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Bundesnachrichtendienstes über die Dienststelleneigenschaft.“

Immer wieder entstehen Unklarheiten hinsichtlich der Dienststelleneigenschaft von Teilen bzw. Stellen des Bundesnachrichtendienstes im Ausland oder an operativen Dienststellen auf. Diese werden grundsätzlich durch Führungsstellen aus der Zentrale betreut und könnten auch mangels Personalratsfähigkeit wegen einer nur geringen Beschäftigtenanzahl als zur Zentrale gehörig betrachtet werden. Dennoch weisen sie aber



deutliche Merkmale einer eigenen Dienststelleneigenschaft auf. Deshalb ist eine Klarstellung gewünscht und erforderlich.

Zu Abs. 4: Aus unserer Sicht kann im vierten Absatz der letzte Satz „In den Fällen des § 55 Absatz 2 und 3 tritt an die Stelle der Zustimmung die Mitwirkung nach Kapitel 4 Abschnitt 4.“ gestrichen werden. Auch beim Bundesnachrichtendienst spricht hier nichts gegen die volle Mitbestimmung des Personalrats.

§ 114 (Bundesagentur für Arbeit und andere bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung)

Für den Bereich der Sozialversicherung ist aus Sicht des dbb die Einrichtung einer AG der Gesamtpersonalräte erforderlich. Für Dienststellen eines Trägers mit einstufigem Verwaltungsaufbau, in denen es infolge personalvertretungsrechtlicher Verselbstständigungen Gesamtpersonalräte gibt, fehlt eine gesetzliche Grundlage für eine Arbeitsgemeinschaft der Gesamtpersonalräte. Als Beispiel kann die Gesetzliche Unfallversicherung genannt werden. Dort sind unter dem Dach der DGUV die für die verschiedenen Branchen zuständigen Berufsgenossenschaften zusammengefasst. Diese AG soll der internen Erörterung und Abstimmung gemeinsamer personalvertretungsrechtlich relevanter Angelegenheiten dienen.

Zu Abs. 3: Gegen die Änderung, dass das vorsitzende Mitglied der Geschäftsführung als Leiterin oder Leiter für die Dienststelle handeln soll, ohne dass es einer Bevollmächtigung bedarf, bestehen keine Bedenken.

§ 116 (Deutsche Welle)

Zu Abs. 4: Die grundsätzliche Einbeziehung der freien Mitarbeiter in den Beschäftigtenbegriff wird befürwortet. Die Ausnahme von an der Programmgestaltung maßgeblich beteiligten freien Mitarbeitern ist verfassungsrechtlich geboten. Aus Sicht des dbb ist aber nicht nur für die freien Mitarbeiter bei der Deutschen Welle das „Tor ins Personalvertretungsrecht“ zu öffnen. Auch für die übrigen freien Mitarbeiter, die im Geltungsbereich des BPersVG tätig sind, besteht das gleiche berechnete Interesse, als Beschäftigter in den persönlichen Geltungsbereich des BPersVG aufgenommen zu werden.

§ 119 (Allgemeine Regelungen)

Zu Abs. 2: Am Ende von Absatz 2 sollte zur Klarstellung der Satz „Die Regelungen des § 62 sind davon unberührt.“ ergänzt werden. Allgemeine Regelungen für z. B. Sozialeinrichtungen oder Hausverfügungen gelten in der Regel für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Auslandsvertretung. Mit diesem Zusatz wird klargestellt, dass lokal Be-



schäftigte bei allgemeinen Angelegenheiten des „Zusammenlebens“ in einer Auslandsvertretung aus dem Fokus des Personalrates nicht ausgeschlossen sein dürfen und verhindert somit mögliche Benachteiligungen oder Diskriminierung.

§ 120 (Vertrauensperson der lokal Beschäftigten)

Zu Abs. 3: Der vorletzte Satz des 3. Absatzes sollte um die Worte „im Rahmen einer Mitwirkung“ ergänzt werden: „Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten vor Entscheidungen in Personalangelegenheiten und sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten, die die Interessen von einzelnen oder von allen lokal Beschäftigten wesentlich berühren, im Rahmen einer Mitwirkung Gelegenheit zur Äußerung zu geben.“ Die Mitwirkung stärkt die Position der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten dahingehend, dass der/die Dienststellenleiter/in schriftlich begründen, also dokumentieren muss, warum die Argumente der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten nicht beachtet werden.

§ 121 (Ergänzende Regelungen für die Dienststellen im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes mit Ausnahme von Dienststellen des Deutschen Archäologischen Instituts)

Zu Abs. 1: Die Regelung des Absatz 1 stellt eine erhebliche Abwertung der Personalräte in den Auslandsdienststellen dar und sollte daher gestrichen werden. Die Leiterin/ der Leiter trägt in der Regel die Letztverantwortung für die Beschäftigten und die Angelegenheiten der Auslandsvertretung. § 8 BPersVG n.F. bietet ausreichenden Delegationspielraum. Hat der Personalrat Schwierigkeiten mit der örtlichen Verwaltung, fehlt ihm die entscheidungsberechtigte Instanz, mit der diese Schwierigkeiten besprochen werden können. Das Monatsgespräch muss dann auch mit dieser Ebene durchgeführt werden. Außerdem ist die Verwaltung nicht die letzte Instanz für Entscheidungen in der Dienststelle vor Ort. Letztlich leidet dadurch eine Beziehung auf Augenhöhe mit der Dienststellenleitung.

Zu Abs. 2: Es fehlt nach dem Wort „gemäß“ der vorgesehene Bezug.