

Gesetzesentwurf „zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes“

Das Bundeskabinett hatte am 16. Dezember 2020 den Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes beschlossen.

Am 24. Februar 2021 hat der Bundestag in erster Lesung darüber beraten. Danach wurde noch einmal der Entwurf zur nochmaligen Beratung an den federführenden Ausschuss für Inneres und Heimat weitergeleitet.

Das noch geltende Bundespersonalvertretungsgesetz stammt in der aktuellen Fassung aus dem Jahr 1974. Mit der jetzt anstehenden Novellierung wird ein Vorhaben des Koalitionsvertrages umgesetzt.

Ziel sollte sein, ein modernes Personalvertretungsrecht des Bundes zu erschaffen, die Handlungsmöglichkeiten der Personalvertretungen verbessern und die Mitsprache der Beschäftigten in wichtigen Bereichen zu stärken. Diese Novelle war überfällig, denn die geänderten Arbeitsbedingungen und die Technisierung, aber auch eine Neustrukturierung des Gesetzes machen dies erforderlich.

Die gesetzgeberischen Schritte waren und sind:

- 22. März 2021 – Anhörung
- 14. April 2021 – Beratung im Innenausschuss
- 15. und 16. April 2021 – zweite und dritte Lesung im Bundestag
- 7. Mai 2021 – zweite Lesung im Bundesrat

Da das gesamte Gesetzgebungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist, können immer noch Änderungen, insbesondere im Detail erfolgen.

Keine „Angst vor dem neuen Gesetz“

Insgesamt enthält der Gesetzesentwurf insbesondere eine vereinfachte Systematik, der Aufbau des Gesetzes ist verständlicher und übersichtlicher.

Veraltete Begrifflichkeiten wurden überholt. Die Novelle stellt keinen „Start von null“ dar. Vielmehr bleiben alle wichtigen Grundsätze und Verfahren des bisherigen BPersVG bestehen. Auch die unbestimmten Rechtsbegriffe bleiben unverändert. Die Inhalte und Anwendungen bleiben gleich. Wer sich im bisherigen BPersVG auskennt, wird dieses Wissen auch weiter benötigen und verwenden.

Obwohl die Kenntnisse zum alten BPersVG bereits Grundvoraussetzung auch für die Anwendung des kommenden Gesetzes sind, beziehungsweise identisch bleiben, **wird es in einiger Zeit notwendig sein, dass sich die Gremien zusätzlich zu Grundschulungen für neu gewählte Personalräte noch einmal insgesamt, das heißt mit ihren altgedienten Personalräten schulen lassen werden.**

Die wichtigsten Änderungen im Überblick werden aber folgende sein:

Vor der Wahl: Wahlrechtsvorschriften und Formvorschriften

Der Gesetzesentwurf beinhaltet einige Änderungen, die bereits die Vorwahlphase betreffen. Das Wahlrecht jugendlicher Beschäftigter wird erweitert im Hinblick auf die Personalratswahl. Diese erhalten das aktive Wahlrecht (= Recht zu wählen); das aktive Wahlrecht besteht ab 16 Jahren (bisher 18 Jahre), das passive Wahlrecht (= Recht, sich wählen zu lassen) bleibt bei 18 Jahren.

Die Altersgrenze bei den JAV-Wahlen wird für das aktive und passive Wahlrecht aufgehoben. Bei Beschäftigten, die keine Auszubildenden mehr sind, bleibt es im Hinblick auf das passive Wahlrecht aber bei der Altersgrenze von 26 Jahren. Es wird ausdrücklich geregelt, dass das aktive und passive Wahlrecht nicht besteht bei Beschäftigten, die am Wahltag mehr als zwölf Monate (bisher sechs Monate) unter Fortfall ihrer Bezüge beurlaubt sind.

Im Vorfeld einer Wahl gilt nunmehr auch, dass die Bekanntgabe des Wahlergebnisses nicht mehr durch Aushang erfolgen muss, sondern eine digitale Bekanntgabe reicht.

Video-/Telefonkonferenzen in Personalratssitzungen

Wie bereits im Änderungsgesetz Nr. 2 zum BPersVG zur Sicherung der Personalratsarbeit in Pandemiezeiten befristet bis zum 30. Juni 2021 geregelt, werden Videositzungen und Telefonkonferenzen als ergänzende Alternative zur Präsenzsitzung weiterhin möglich sein. Auf Druck der Gewerkschaften, wird aber auch diese Regelung einer Evaluationsfrist zu unterziehen sein und bleibt zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2024.

Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten

Die Regelungen zum Beginn und Ende der Amtszeit werden vereinfacht. Eine Amtszeit beginnt am 1. Juni und endet am 30. Mai. Personalratslose Zeiten werden dadurch vermieden, dass es Regelungen zum Übergang geben wird. Der existierende Personalrat bleibt übergangsweise bestehen, wenn sich vor dem Ende seiner Amtszeit noch keine neue Personalvertretung konstituiert hat.

Auch bei der Neugründung von Dienststellen wird eine personalvertretungslose Zeit künftig durch Übergangspersonalräte vermieden. Auch die Konsequenzen einer Wahlanfechtung oder einer Auflösung der Personalvertretung durch das Verwaltungsgericht werden geändert. In diesen Fällen findet eine Neuwahl statt anstelle der bisherigen Folge einer Wahlwiederholung. Vorübergehend bis zur Neukonstituierung des neuen Personalrats tritt der Wahlvorstand in die Rechte und Pflichten des alten Personalrats ein.

Verteilung von Freistellungen und Teilfreistellungen

Nach dem Gesetzesentwurf können Personalräte Freistellungen flexibler gestalten. Dadurch wird es insbesondere auch Teilzeitbeschäftigten ermöglicht, eine Freistellung zu praktizieren. Durch die Neugestaltungsmöglichkeit soll aber auch teilfreigestellten Personalratsmitgliedern ermöglicht werden, eine bessere dienstlichen Tätigkeit aufrechtzuerhalten. Wichtig für die einzelnen Listen erscheint die Änderung, dass nunmehr die jeweilige Vorschlagsliste und nicht mehr der gesamte Personalrat entscheidet, welches ihrer Mitglieder die Freistellung erhält.

Personalrat und Datenschutzrecht

Der Gesetzesentwurf regelt nun rechtssicher die Verantwortlichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten im Sinne der DSGVO. Danach liegt die Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat bei der Dienststelle.

Elektronische Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat

Im Gesetzesentwurf wird klargestellt, dass die Kommunikation zwischen der Dienststelle und dem Personalrat grundsätzlich elektronisch erfolgen kann. Einzelne Sachverhalte, für die die Schriftform nach BGB erforderlich ist (zum Beispiel Dienstvereinbarungen) sind davon ausgenommen.

Auch der richterrechtlich bereits präzierte Anspruch der Personalvertretung auf erforderliche Informations- und Kommunikationstechniken findet nunmehr eine gesetzliche Grundlage. Außerdem wird geregelt, dass das Kommunikationsrecht durch den Personalrat zum Beispiel in Form von Bekanntmachungen oder Mitteilungen auch den Zugriff auf die in der Dienststelle vorhandene Informationstechnik beinhaltet.

Erweiterung der Mitbestimmungstatbestände

Insbesondere die Flexibilisierung von Arbeitszeit hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend gewandelt. Deshalb wird es neue Mitbestimmungstatbestände geben. Die häufig diskutierte Themen „Mobiles Arbeiten“ und „Telearbeit“ werden einen eigenen Mitbestimmungstatbestand erhalten. Auch im Hinblick auf das BGM/BEM werden die Mitbestimmungsrechte des Gremiums durch Konkretisierungen gestärkt. Auch der bereits vorhandene Mitbestimmungstatbestand zur Vermeidung von Dienst- und Arbeitsunfällen wird erweitert und der Begriff der Berufskrankheiten ausdrücklich ergänzt.

Die Anordnung vorhersehbarer Mehrarbeit, Überstunden und Dienstbereitschaft soll einen eigenen Mitbestimmungstatbestand erfahren. Die Mitbestimmung zum Urlaub wird konkreter ergänzt um das Aufstellen allgemeiner Urlaubsgrundsätze. Außerdem wird die Mitbestimmung zur Gleichstellung ergänzt um Maßnahmen zur Benachteiligung wegen geschlechtlicher Identität, zur Familienfreundlichkeit und zur Pflege.