

7. August 2020

Stellungnahme des Deutschen Journalisten-Verbandes e.V.

zum

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat

A. Sachverhalt

Am 6. Juli 2020 hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat einen Referentenentwurf des Bundespersonalvertretungs-Novellierungsgesetzes vorgelegt und entspricht damit dem Koalitionsvertrag, in dem sich die Regierungsparteien auf dessen Novellierung verständigt haben¹. Aufgrund eines tiefgreifenden Wandels der Technik, der Arbeitswelt und der Weiterentwicklung der Rechtsprechung ist eine solche Novellierung dringend angezeigt. Mit Ausnahme von kleinen, punktuellen Veränderungen befindet sich das BPersVG auf dem Stand seines Erlasses, also des Jahres 1974.

Vor dem Referentenentwurf (BPersVG-E) hat im Oktober/November 2019 eine informelle Beteiligung der Spitzengewerkschaften auf der Grundlage von Eckpunkten stattgefunden. Leider war der Deutsche Journalisten-Verband (DJV) in diesen Prozess nicht eingebunden, was wir sehr bedauern. Wir erlauben uns dennoch, mit dieser ersten Stellungnahme auf wichtige Punkte hinzuweisen und bitten darum, in

¹ Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode (Z 6035).

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

den Beteiligungsprozess zum Regierungsentwurf mit einbezogen zu werden. Da das BPersVG die Mitbestimmung in vielen Anstalten des öffentlichen Rechts regelt, betrifft dessen Novellierung einen großen Teil unserer in den und für die Anstalten tätigen Mitglieder.

Im öffentlich-rechtlichen Rundfunk arbeiten rund 24.000 Angestellte, etwa 9.000 davon als Journalist:innen. Dazu kommen weit über 18.000 arbeitnehmerähnliche Freie. Die Vertretung all dieser Mitarbeiter richtet sich nach den Personalvertretungsgesetzen, u.a. dem BPersVG. Direkt regelt das BPersVG zwar lediglich die Personalvertretung der Deutschen Welle (DW) in § 90 BPersVG a.F. Indirekt gelten die Vorschriften für die DW im BPersVG aber auch beim Deutschlandradio (DLR), Mitteldeutschen Rundfunk (MDR), Norddeutschen Rundfunk (NDR) und dem Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB) durch Verweis auf die Regelungen in den jeweiligen Staatsverträgen².

B. Bewertung

Obwohl es auch viele positive Aspekte gibt, ist der Deutsche Journalisten-Verband vom vorliegenden Referentenentwurf insgesamt enttäuscht. Lobend hervorzuheben ist die bessere Lesbarkeit und Anwendbarkeit des Gesetzes. Inhaltlich bleibt der

² § 39 NDR-StV (1) Für den NDR finden das Bundespersonalvertretungsgesetz und die dazu ergangenen Rechtsverordnungen nach Maßgabe der für die Rundfunkanstalten des Bundesrechts geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung;

§ 34 RBB-StV (1) Für den Rundfunk Berlin-Brandenburg finden das Bundespersonalvertretungsgesetz und die dazu erlassenen Rechtsverordnungen nach Maßgabe der für die Rundfunkanstalt des Bundesrechts „Deutsche Welle“ geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung;

§ 33 DLR-StV (2) Für die Körperschaft sind das Bundespersonalvertretungsgesetz und die dazu ergangenen Rechtsverordnungen in ihrer jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der für die „Deutsche Welle“ geltenden Vorschriften entsprechend anwendbar, sofern in diesem Staatsvertrag nichts Abweichendes geregelt ist;

§ 38 MDR-StV (1) Für den MDR findet das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) und die dazu ergangenen Verordnungen der Bundesregierung in den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Staatsvertrages geltenden Fassungen nach Maßgabe der für die Rundfunkanstalten des Bundesrechts geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

Entwurf aber weit hinter einer angemessenen Beteiligung zurück und wirkt insgesamt mutlos. Für die Mitbestimmung im öffentlich-rechtlichen Rundfunk ist diese Rückwärtsgewandtheit geradezu fatal; da die Zusammensetzung der Belegschaft eine völlig andere ist als im Jahr 1974, werden große Teile der Mitarbeiter:innen mittlerweile überhaupt nicht mehr vertreten. Der DJV befürwortet deshalb mit Nachdruck, den Anwendungsbereich des BPersVG auf arbeitnehmerähnliche Personen sowie auf Produktionsdauer Beschäftigte zu erweitern. Andernfalls droht den Personalräten in vielen öffentlich-rechtlichen Sendern ein Legitimationsverlust.

I. Lesbarkeit und Anwendbarkeit

Positiv hervorzuheben ist die bessere Lesbarkeit und Anwendbarkeit des Gesetzes durch die Aufnahme der Rechtsprechung der vergangenen Jahrzehnte und eine neue, übersichtliche und gut nachvollziehbare Gliederung. Ein Gesetz sollte auch für juristische Laien zu verstehen sein. Das ist bei der Personalvertretung besonders wichtig, um das Miteinander des Personalrats mit der Dienststelle auf Augenhöhe zu gewährleisten. Die Personalräte widmen sich ehrenamtlich, neben ihrer eigentlichen Aufgabe, der Personalvertretung. Sie haben einen strategischen Nachteil gegenüber der Dienststellenleitung, die sich täglich und hauptberuflich mit den Rechtsgrundlagen der Personalvertretung beschäftigt, wenn sich die Rechtslage nicht mit einem Blick ins Gesetz erschließt. Ein die Rechtsprechung umfassender und logisch strukturierter Gesetztext ist daher von großem Wert.

II. Anwendungsbereich / Beschäftigtenbegriff

Ein Hauptkritikpunkt des DJV richtet sich gegen die Übernahme eines überholten Beschäftigtenbegriffs in § 4 Abs. 1 und § 113 Abs. 4 BPersVG-E. Der § 4 Abs. 1 BPersVG-E erwähnt nur Beamte, Arbeitnehmer und Richter.

§ 113 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 BPersVG-E geht noch weiter und schließt Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis, sonstige freie Mitarbeiter und Personen, die auf

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

Produktionsdauer beschäftigt sind, ausdrücklich aus dem Beschäftigtenbegriff und damit aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes aus.

Die Übernahme dieser Definition aus dem Gesetz von 1974 geht am Arbeitsalltag der Deutschen Welle sowie aller anderen Rundfunkanstalten, die dem BPersVG unterliegen, völlig vorbei. Der DJV sieht darin einen schwerwiegenden Fehler. Arbeitnehmerähnliche Freie, die im Arbeitsalltag als feste Freie bezeichnet werden³, machen einen immer größer werdenden Teil der Beschäftigten aus:

Rundfunkanstalt	aktueller Stand	
	Angestellte	Arbeitnehmerähnliche Freie
DLR	660	651
DW	1.665	1.757
MDR	2.095	1.575
NDR	3.350	1.100
RBB	2.000	1.500

Jahr für Jahr reduzieren die öffentlich-rechtlichen Sender die Zahl ihrer Angestellten. Beim NDR, der von den oben genannten Anstalten immer noch die meisten Angestellten im Verhältnis zu arbeitnehmerähnlichen Freien beschäftigt, gibt es

³ Arbeitnehmerähnliche Freie sind Freie i.S.d. § 12a TVG - also Freie, die wirtschaftlich abhängig und sozial schutzbedürftig sind. Im Rundfunkalltag werden sie auch feste Freie genannt. Auf Produktionsdauer Beschäftigte sind i.d.R. Arbeitnehmer:innen, sowohl im sozialversicherungsrechtlichen als auch im arbeitsrechtlichen Sinne. Von diesen beiden Gruppen sind die wirklich Freien zu unterscheiden, die keine oder nur eine sehr geringe redaktionelle Anbindung haben und nicht in die Organisation eingebunden sind. Sie arbeiten zum Beispiel für mehrere Auftraggeber oder nur nebenberuflich als Journalist:in und sind von einer Anstalt nicht wirtschaftlich abhängig. Diese Freien wären vom Anwendungsbereich des BPersVG weiterhin ausgenommen.

DjV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

heute 17 Prozent weniger Planstellen als noch 1994⁴. Begründet wird dieser massive Stellenabbau mit Vorgaben der KEF⁵. In der gleichen Zeit ist die Zahl der arbeitnehmerähnlichen Freien rasant gestiegen. In anderen Anstalten ist diese Entwicklung noch drastischer. Es sind mittlerweile über 18.000 arbeitnehmerähnliche Freie, die in den öffentlich-rechtlichen Anstalten arbeiten. Sie erledigen die Arbeit, die früher von Angestellten erledigt wurde.

Im Arbeitsalltag sind die arbeitnehmerähnlichen Freien von ihren angestellten Kolleg:innen nicht zu unterscheiden. Viele sind genau wie die Angestellten in Dienstpläne eingebunden, müssen ihren Urlaub abstimmen, haben feste Arbeitsplätze, treten nach außen als Mitarbeiter der Anstalt auf und arbeiten auf Lohnsteuerkarte. Arbeitnehmerähnliche Freie sind als Autor:in beschäftigt, als Moderator:in, Redakteur:in oder Mitarbeiter:in der Programmdirektion, als Cutter:in oder Kameramann oder Kamerafrau. Zudem bekleiden sie herausgehobene Positionen mit weitreichenden Entscheidungskompetenzen wie die des CvD (Chef:in vom Dienst). Es gibt also keinen sachlichen Grund, Angestellte in der Personalvertretung anders zu behandeln als arbeitnehmerähnliche Freie, die die identische Arbeit erledigen und genauso fest in die Strukturen der Anstalt eingebunden sind.

Viele Bundesländer haben bereits auf diese Entwicklung reagiert und ihr Landespersonalvertretungsgesetz angepasst. Beim Hessischen Rundfunk (HR), bei Radio Bremen (RB), beim Südwestrundfunk (SWR), Westdeutschen Rundfunk (WDR), Saarländischen Rundfunk (SR) und beim Zweiten Deutschen Fernsehen (ZDF) sind arbeitnehmerähnliche Freie mittlerweile selbstverständlich im Personalrat vertreten. Dort hat der Gesetzgeber die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen berücksichtigt, die ein Zwei-Klassen-System als ungerecht empfinden und als Störung des innerbetrieb-

⁴ Z.B. NDR https://www.ndr.de/der_ndr/daten_und_fakten/Entwicklung-der-festen-Stellen-im-NDR,ndrdaten153.html

⁵ NDR-Bericht an die Landesparlamente S.24 https://www.ndr.de/der_ndr/daten_und_fakten/berichtenlandesparlamente102.pdf

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

lichen Friedens. Zeugnis dafür sind auch die Stellungnahmen der Personalratsvorsitzenden der ARD, des Personalrats der DW und des ARD-Freienrats⁶. Weder die Festen noch die Freien wollen ein Zwei-Klassen-System.

Arbeitnehmerähnliche Freie von der Mitbestimmung auszuschließen, lässt sich aber auch politisch nicht rechtfertigen: Schon heute sind in der Deutschen Welle mehr arbeitnehmerähnliche Freie als Festangestellte beschäftigt. Das demokratische und soziale Element der Mitbestimmung findet deshalb für große Teile der Beschäftigten keine Anwendung mehr. Das ist besonders brisant bei einer öffentlich-rechtlichen Anstalt, die ja kritisch über (arbeitsrechtliche) Missverhältnisse berichten soll und der als wesentlicher Faktor der sogenannten vierten Gewalt eine besonders exponierte Stellung zukommt.

Für die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Freien in den Anwendungsbereich des BPersVG spricht auch, dass sie wegen der schlechteren rechtlichen Absicherung zudem deutlich schutzbedürftiger sind als ihre angestellten Kolleg:innen. Sie können sich aufgrund ihres Status individualrechtlich nicht oder nur unter Inkaufnahme des Risikos wehren, in der Folge nicht mehr beschäftigt zu werden und brauchen deshalb umso mehr den Schutz des Kollektivrechts. Zwar gibt es in einigen Sendern – z.B. beim RBB – eine sogenannte Freien-Vertretung. Die Freien dort haben allerdings weder echte Mitbestimmungsrechte noch einen gesicherten rechtlichen Status. Das Freien-Statut wird von dem/der Intendant:in erlassen und kann genauso einseitig wieder geändert oder zurückgenommen werden. Freien-Statute sind in der Praxis nichts anderes als Feigenblätter der Sender.

Auch diverse Gerichte haben die Vertretung von arbeitnehmerähnlichen Freien in den Personalräten mit einer umfassenden Mitbestimmung nicht nur für zulässig, sondern auch für notwendig erachtet. So hat etwa das OVG Bremen festgestellt,

⁶ Dem Ministerium sind entsprechende Stellungnahmen der Personalräte, der DW und des ARD-Freienrats zugegangen.

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

dass sich eine gemeinsame Vertretungsbefugnis, die sich nur auf die Festangestellten erstrecken würde, zu einem nicht zu übersehenden legitimatorischen Missverhältnis führen würde.⁷

In der Zukunft wird sich ein solches legitimatorisches Missverhältnis eher zuspitzen, da die Entwicklung in den Rundfunkanstalten hin zu mehr freien und weniger festangestellten Mitarbeitern keinesfalls abgeschlossen ist. Vielmehr ist aufgrund des Sparzwanges der Sender und dem Druck der KEF davon auszugehen, dass die Zahl der arbeitnehmerähnlichen Freien weiter wächst.

Zudem ist ein so eng gefasster Beschäftigtenbegriff, wie ihn der Referentenentwurf vorsieht, kaum noch mit der Rechtsprechung des EuGH vereinbar. Beschäftigte sind nach § 4 Abs. 1 BPersVG auch Arbeitnehmer. Als „Arbeitnehmer“ wiederum ist nach einschlägiger, ständiger Rechtsprechung des EuGH⁸ jeder anzusehen, der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt. Das wesentliche Merkmal, das ein Arbeitsverhältnis definiert, bleibt, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Das ist bei arbeitnehmerähnlichen Freien eindeutig der Fall.⁹

Um nicht für die nächsten Jahre oder Jahrzehnte einen politisch und juristisch unhaltbaren Zustand zu zementieren, schlägt der Deutsche Journalisten-Verband deshalb vor, den Beschäftigtenbegriff in § 113 Abs. 4 und § 4 Abs. 1 BPersVG-E wie folgt abzuändern:

§ 4 BPersVG (neu)

(1) Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, Perso-

⁷ OVG Bremen, ZUM-RD 2016, 752 (755).

⁸ EuGH z.B. ECLI:EU:C:2007:536, ECLI:EU:C:2015:200.

⁹ Das zeigt auch die Entscheidung des BAG im Fall einer freien ZDF Mitarbeiterin: BAG Urteil vom 25.06.2020 (8 AZR 145/19).

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

nen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis und auf Produktionsdauer Beschäftigte, wenn sie zur Personalvertretung wahlberechtigt und wählbar sind, sowie Richter, die an eine der in § 1 genannten Verwaltungen oder zur Wahrnehmung einer nichtrichterlichen Tätigkeit an ein Gericht des Bundes abgeordnet sind.

§ 113 Abs. 4 BPersVG (neu)

„Beschäftigte der Deutschen Welle im Sinne dieses Gesetzes sind die durch Arbeitsvertrag unbefristet oder auf Zeit angestellten Beschäftigten der Deutschen Welle einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, **sowie Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch Personen, die auf Produktionsdauer beschäftigt sind, wenn sie wahlberechtigt und wählbar sind.** Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht:

a) der Intendant, die Direktoren und der Justitiar,

b) sonstige freie Mitarbeiter.

Beschäftigte, die in einer Einrichtung der Deutschen Welle im Ausland eingesetzt sind, sowie Volontäre sind nicht wählbar.“

III. Beteiligungsrechte des Personalrats

Der Entwurf enttäuscht auch hinsichtlich der Regeln zur Mitbestimmung und Mitwirkung. Wünschenswert wäre es gewesen, eine Allzuständigkeit zu etablieren. Kataloge, die nicht als Beispielskataloge ausgestaltet sind, führen zwangsläufig zu Mitbestimmungslücken. Gegen die Einführung der Allzuständigkeit in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten spricht nach Auffassung des DJV insbesondere nicht die in der Contra-Argumentation oft herangezogene Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1995 zum Mitbestimmungsgesetz für das Land Schleswig-Holstein¹⁰. Denn das Gericht hat damals nicht die Allzuständigkeit per se

¹⁰ BVerfG 24. 5. 1995 – 2 BvF 1/92,

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

für verfassungswidrig erklärt, sondern ausschließlich im Zusammenhang mit einem grundsätzlichen Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle.

Im vorliegenden Entwurf kann die oberste Dienstbehörde aber nach § 75 Abs. 2 BPersVG-E den Einigungsstellenbeschluss aufheben. Es handelt sich hier im Übrigen um eine viel zu weitgehende Aufhebungsbefugnis, die sich nicht einmal bei einer sehr weiten Interpretation der Entscheidung des BVerfG von 1975 rechtfertigen lässt. Mit der jetzigen Formulierung des § 75 Abs. 2 BPersVG-E kann sich die oberste Dienstbehörde quasi über jeden Einigungsstellenspruch hinwegsetzen. Der DJV lehnt deshalb eine so weite Formulierung ab, insbesondere aber im Zusammenhang mit einem so restriktiven Beteiligungskatalog, wie ihn der vorliegende Entwurf vorsieht.

Wenn sich der Gesetzgeber gegen die Allzuständigkeit entscheidet, muss zumindest der Beteiligungskatalog auf ein, der Lebenswirklichkeit entsprechendes Niveau ausgeweitet werden. Es gilt, ein vierzig Jahre altes – im Wesentlichen unverändertes – Gesetz an die aktuellen Arbeitsbedingungen anzupassen. Das ist in dem vorliegenden Entwurf leider nur in Ansätzen erfolgt. Einige neue Mitbestimmungstatbestände sind zwar im Referentenentwurf dazu gekommen, zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitszeit, ortsungebundener Arbeitsformen und des Gesundheitsschutzes. Der Katalog des BPersVG-E bleibt dennoch weit hinter dem der jüngeren Landespersonalvertretungsgesetze zurück – beispielweise dem Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG NRW). Vergleicht man die beiden Gesetze, fällt auf, dass im BPersVG-E wesentliche Mitbestimmungstatbestände ganz fehlen oder nur als Mitwirkungstatbestände ausgestaltet sind. Beispielhaft seien hier genannte die Mitbestimmung bei:

- Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, bei Verlängerung der Probezeit oder Befristung von Arbeitsverträgen,
- vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand und Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit (nur Mitwirkung),
- Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Freistellung oder Urlaub, die nicht nach §§ 91 bis 92b oder § 95 des Bundesbeamtengesetzes erfolgen,

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

- Ablehnung eines Antrags auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle,
- Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten,
- Einführung, Anwendung und Erweiterung aller technischer Einrichtungen, es sei denn, dass deren Eignung zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten ausgeschlossen ist,
- wesentlichen Änderung und Ausweitung von Arbeitsmethoden,
- Maßnahmen der Änderung der Arbeitsorganisation,
- Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze,
- Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle,
- Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle,
- Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen,
- Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder auf Dritte in jeglicher Rechtsform (Privatisierung) (nur Mitwirkung).

Auch bei der Mitwirkung bleibt das BPersVG hinter dem LPVG NRW zurück, das eine Mitwirkung in den folgenden Fällen vorsieht:

- Stellenausschreibungen, soweit die Personalmaßnahme der Mitbestimmung unterliegen kann,
- behördlichen oder betrieblichen Grundsätzen der Personalplanung,
- Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte.

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

IV. Unterlassungsanspruch

Der DJV fordert darüber hinaus bei groben Verstößen des Dienststellenleiters einen einklagbaren Unterlassungsanspruch wie er im BetrVG und im LPVG NRW bereits vorgesehen ist. Die Praxis zeigt, dass ein solcher Anspruch nötig ist, umso mehr, wenn eine so weitgehende Letztentscheidungsbefugnis der obersten Dienstbehörde, wie sie § 75 Abs. 2 BPersVG vorsieht, etabliert werden soll. Oft bestreitet der/die Dienststellenleiter:in die Erforderlichkeit der Mitbestimmung und führt die Maßnahme ohne Beteiligung des Personalrats durch. Der Personalrat kann dann nur noch vom Verwaltungsgericht in einem langwierigen Prozess feststellen lassen, dass sein Mitbestimmungsrecht verletzt wurde. Das Urteil wird in der Regel erst getroffen, wenn die Maßnahme bereits durchgeführt ist. Zwar kann der Personalrat auch im Wege der einstweiligen Verfügung feststellen lassen, dass die Mitbestimmung erforderlich ist. Dieser Anspruch ist aber nur verfahrenssichernder Natur und zudem an strenge Voraussetzungen geknüpft.

Der DJV schlägt deshalb vor, eine § 79 Abs. 3 LPVG NRW entsprechende Regelung ins BPersVG zu übernehmen und § 105 einen Absatz 3 hinzuzufügen mit dem Wortlaut:

Das Beschlussverfahren kann auf die Unterlassung oder Durchführung einer Handlung oder Maßnahme gerichtet sein. § 23 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz gilt entsprechend.

V. Keine Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz, § 39 BPersVG-E

Anlässlich der Corona Pandemie ist im § 37 Abs. 3 BPersVG a.F. für diese Zeit die Möglichkeit vorgesehen, dass Personalratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen können.

In § 39 des Referentenentwurfs wurde diese Regelung nicht übernommen. Aus Sicht des DJV gibt es Gründe, die dafür und solche die dagegen sprechen. Die Corona-

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

Pandemie ist ein Fall, in der sich die Möglichkeit der Teilnahme via Video- oder Telefonkonferenz als unabdingbar herausgestellt hat. Solche Fälle können sich wiederholen. Eine Video- oder Telefonkonferenz kann aber auch in anderen dringenden und außergewöhnlichen Situationen sinnvoll sein, etwa wenn andernfalls Fristen ablaufen (z.B. bei einer Kündigung). Auch kann die Teilnahme an einer Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie große Vorteile bringen.

Andererseits birgt diese neue technische Möglichkeit auch Gefahren: Grundsätzlich lebt eine Personalratsitzung vom unmittelbaren Austausch und von lebendigen Diskussionen, in denen das Gremium um eine gemeinsame Positionierung ringt. Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, dass diese Lebendigkeit in Video- oder Telefonkonferenzen häufig nicht entsteht. Weil es einzelnen Mitgliedern besser passt, könnte das Gremium am Ende häufiger auf diese Möglichkeit zurückgreifen, als es einer gründlichen Entscheidungsfindung gut tut. Außerdem könnte der Personalrat sich aus Kostengründen dazu genötigt fühlen, auf „unnötige“ Sitzungen mit langen Anreisen zu verzichten. Wenn es zukünftig die Möglichkeit einer Teilnahme an einer Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz geben soll, muss der Gesetzgeber zusätzlich festlegen, in welchen klar definierten Ausnahmesituationen das möglich sein soll. Der DJV befindet sich hinsichtlich dieses Punktes noch in der Phase der Meinungsbildung.

VI. Protokollierung durch externe Kraft, § 38 Abs. 2 Satz 2 BPersVG-E

Mit der Einführung des neuen § 38 Abs. 2 Satz 2 BPersVG-E entspricht der Gesetzgeber einem hohen praktischen Bedarf der Personalräte, eine Person hinzuzuziehen, die Protokoll führt und Sitzungsniederschriften anfertigt. Entgegen der bisherigen Rechtsprechung¹¹ wird eine gesetzliche Grundlage für die Hinzuziehung des dem Personalrat nach § 47 BPersVG-E zur Verfügung gestellten Büropersonals zur

¹¹ (vgl. BVerwG, Beschluss vom 14.7.1977 – VII P 24.76 sowie Beschluss vom 27.11.1981 – 6 P 38.79).

DJV-Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMI zur Novellierung des BPersVG

Anfertigung der Sitzungsniederschrift (§ 43 BPersVG-E) geschaffen und klargestellt, dass dies nicht gegen das Verbot der Nichtöffentlichkeit verstößt.

Die Personalratsmitglieder können sich dadurch besser auf die inhaltliche Erörterung konzentrieren. Eine Gefahr für die Nichtöffentlichkeit der Sitzung erwächst daraus nicht. Zum einen unterliegen die dem Personalrat zur Verfügung gestellten Bürokräften der personalvertretungsrechtlichen Schweigepflicht des § 11 BPersVG-E. Zum anderen haben die Bürokräften in der Regel ohnehin Zugang zu den Protokollen, weil sie sie verwalten müssen. Der DJV begrüßt diese Regelung daher ausdrücklich.



Hanna Möllers
- Justiziarin -