



Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG)

Die GdP begrüßt, dass die Bundesregierung die Vorgaben des Koalitionsvertrages ernst nimmt und die längst überfällige Novelle des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Angriff nimmt. Allerdings wirft der vorgelegte Entwurf mehr Fragen als Antworten auf. In vielen Bereichen sind durch die Reformvorhaben Verschlechterungen eingetreten, dafür wurden schon länger von der GdP kritisierte Regelungen nicht oder nur unzureichend angepackt. Insbesondere kritisiert die GdP folgenden Punkte:

1. Die Reform der besonderen Bestimmungen für die Bundespolizei (§ 111) wurde nur halbherzig umgesetzt.
Vor allem der Ausschluss der Beamten im Vorbereitungsdienst vom aktiven und passiven Wahlrecht zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen ist als antiquiertes Relikt aus der Zeit des Kombattantenstatus zu streichen.
In bestimmten Fällen, etwa bei Anordnungen, durch die Einsätze oder Einsatzübungen geplant werden, findet eine Beteiligung der Bundespolizeipersonalvertretung nicht statt. Hier sollte klargestellt werden, dass eine Beteiligung nur dann nicht stattfindet, wenn es sich bei dem Einsatz um eine konkrete, eilbedürftige Maßnahme handelt, die nicht vorausschauend geplant werden konnte (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Dezember 1988 – 6 P 16/85 –, BVerwGE 81, 122-128).
Außerdem sollte bei Verselbstständigungsbeschlüssen in der Bundespolizei aufgenommen werden, dass abweichend von § 7 bei an den Sitz der Behörde/(Haupt-)Dienststelle ausgelagerte Teile einer räumlich entfernten, verselbstständigten Dienststelle bei bestehendem überwiegenen Sach- und Arbeitszusammenhang der Personalvertretung der verselbstständigten Dienststelle zuzuordnen sind.
2. Die in § 75 Absatz 2 geplante Regelung, dass die oberste Dienstbehörde einen Beschluss der Einigungsstelle in Angelegenheiten, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, ganz oder teilweise aufheben kann, stellt eine eklatante Verschlechterung der Beteiligungsrechte und eine nicht zu rechtfertigende Abschaffung der bisherigen uneingeschränkten Mitbestimmung dar. Und zwar ausdrücklich auch in Angelegenheiten, die keinesfalls „im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind“.
Die Regelung orientiert sich an einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1995, deren praktische Relevanz zu bezweifeln ist, die dennoch so weitreichende Konsequenzen für die Mitbestimmung haben wird. Das ist abzulehnen.

3. Das BPersVG stammt in der ganz überwiegenden Zahl seiner Regelungen aus dem Jahr 1974, der technische Fortschritt seit der letzten Änderung ist immens. Deshalb müssen auch Regelungen diesem Fortschritt angepasst werden. Technische Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistungen der Beschäftigten zu überwachen, waren 1974 andere als heute. Die GdP fordert deshalb hier eine Präzisierung der Begrifflichkeiten. Statt „bestimmt“ ist das Wort „geeignet“ einzusetzen. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 16. Dezember 1987 – 6 P 32/84 – , juris), dass sich das Mitbestimmungsrecht auch auf die Einführung und Anwendung solcher technischen Einrichtungen erstreckt, die zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Beschäftigten objektiv "geeignet" sind, ohne dass der Dienststellenleiter die Absicht hat, sie zu diesem Zweck einzusetzen.

Zu den geplanten Regelungen im Einzelnen:

1. § 4 Begriffsbestimmung

Dual Studierende sind nicht immer Beamtenanwärter, aber auch nicht zwangsläufig in einer beruflichen Ausbildung. Die GdP bittet um Prüfung, wie diese Gruppe mitumfasst werden kann. Leiharbeiter*innen und Beliehene sind bei Einbindung in die Dienststelle mit aufzunehmen.

2. § 7 Verselbstständigung von Nebenstellen und Dienststellenteilen

Beschlüsse zur Verselbstständigung sollten auch über die Wahlperiode hinaus Bestand haben, bis eine nachfolgende Personalversammlung oder Abstimmung unter den Beschäftigten mit Mehrheit die Aufhebung der Verselbstständigung beschließt.

An den Sitz der Behörde/(Haupt-)Dienststelle ausgelagerte Teile einer verselbstständigten Dienststelle sollen bei bestehendem überwiegenden Sach- und Arbeitszusammenhang gleichwohl personalvertretungsrechtlich der Personalvertretung der verselbstständigten Dienststelle zugehören. (Bsp.: verselbstständigte Dienststelle GSG 9 mit Personalrat in St. Augustin bei Bonn <—> eine ausgelagerte Einheit der GSG 9 in Berlin in räumlicher Nähe zur Behörde Direktion 11 - wegen des Sach- und Arbeitszusammenhangs wird auch die ausgelagerte GSG-9-Einheit vom Personalrat der GSG 9 und nicht vom Personalrat der Direktion 11 vertreten).

3. § 9 Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

Die Verweisung auf § 2 Absatz 5 ist zu streichen, weil Gewerkschaften sich nicht parteipolitisch betätigen.

4. §§ 14, 15 Wahlberechtigung, Wählbarkeit

Die GdP verweist darauf, dass Aufstiegsformen nicht berücksichtigt werden. Während des Aufstiegsverfahrens sollen die Beschäftigten in ihrer Entsendedienststelle wahlberechtigt bleiben (vgl. BVerwG, Beschluss vom 19. Juni 1980 – 6 P 1/80 –, juris).

5. §§ 27,28 Zeitpunkt der Wahl, Amtszeit, Vorzeitige Neuwahl

Die Verquickung zwischen „noch nicht gewählt“ und „erste Sitzung“ ist nicht schlüssig. Besser ist, nicht auf die erste Sitzung (die vom neuen Vorsitzenden/der neuen Vorsitzenden einberufen wird) abzustellen, sondern auf die konstituierende Sitzung.

6. § 29 Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen

Es ist klarer zu fassen, wer die Vertragsschließenden einer Dienstvereinbarung sein sollen. Diese Art der Dienstvereinbarung ist in § 63 mit aufzunehmen.

7. § 31 Absatz 1 Nr 6 Erlöschen der Mitgliedschaft wegen Beurlaubung

Die GdP bittet um Klarstellung, welche Abwesenheiten unter die Begrifflichkeit „Urlaub“ fallen. Sind damit auch Eltern- oder Pflegezeiten gemeint?

Zu welchem Zeitpunkt erlischt die Mitgliedschaft? Mit Beginn des Urlaubs oder mit Ablauf der 12 Monate? Auch hier bittet die GdP um Konkretisierung der Regelungen.

8. § 36 Absatz 1, Satz 1 Anberaumung von Sitzungen

Aus der Regelung wird nicht deutlich, ob mit Ablauf der Frist die Einberufung oder die Konstituierung erfolgt sein muss. Hier bittet die GdP um Klarstellung, etwa durch eine ergänzende Formulierung am Ende von Satz 1: „und legt den Zeitpunkt der Konstituierung fest.“

9. § 38 Telefon- und Videokonferenzen

Die optionale Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen befristet bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024 wird abgelehnt, da sie die Gefahr birgt über die Zeiten eines möglichen Lockdowns hinaus wichtige Präsenzsitzungen zu ersetzen. Zudem besteht insbesondere bei Telefonkonferenzen die Gefahr für Personalratssitzungen und Beschlussfassungen der fehlenden visuellen Erfassbarkeit und Verifizierung des Raumes und der anderen Sitzungsteilnehmer.

Die Möglichkeit der geheimen Abstimmung als wesentliches Element der Gremienarbeit würde unterlaufen, da sie durch diese Formate nicht durchführbar ist. Zudem besteht die Befürchtung, dass die Dienststellen die Kosten der Durchführung von Präsenzsitzungen verweigern könnte, weil diese angesichts der gesetzlichen Möglichkeiten von Video- und Telefonkonferenzen „nicht erforderlich“ wären.

a) § 38 Absatz 2 Nr. 2

Nach dem Entwurf soll ein Widerspruchsrecht nur bestehen, wenn ein „Mitglied der Personalvertretung diesem Verfahren unverzüglich nach Bekanntgabe widerspricht“.

Die Nichtberücksichtigung des Widerspruchsrechts der zur Sitzungsteilnahme befugten Jugendvertreter/innen und Schwerbehindertenvertreter/innen werden hier gerügt.

b) § 38 Absatz 2 Nr. 3

Nach dem Entwurf soll die „Personalvertretung geeignete organisatorische Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.“ Das ist jedoch nicht sachgerecht und für die Personalvertretung auch nicht leistbar.

„Telekommunikationseinrichtungen oder...audiovisuelle Einrichtungen“ sind (technischer) Sachaufwand des Personalrates (§ 47 BPersVG-E), mithin muss die Dienststelle (technisch) dafür sorgen, dass Abhörsicherheit, kryptierte Übertragung und ein sicheres personenbezogenes Identifizierungssystem der Teilnehmer gewährleistet ist.

10. § 41 Befangenheit

Die vorgeschlagene Neuregelung schließt das betroffene Personalratsmitglied auch von jeder Form der Beratung eines Ausschließungsantrages aus. Das Rechtsstaatsgebot erfordert jedoch, dass dem betroffenen Personalratsmitglied vor einer Beratung und Beschlussfassung wenigstens rechtliches Gehör im Plenum gewährt wird. Dies sollte aufgenommen werden.

11. § 52 Anpassung der Freistellungsgrenzen

Ein modernes Personalvertretungsrecht nimmt auf die zunehmende Komplexität der Regelungen Rücksicht und ermöglicht Personalrätinnen und Personalräten stärkere Beteiligungsmöglichkeiten. Die GdP fordert eine Freistellung ab mindestens 200 Beschäftigten und je angefangene 500 Beschäftigte eine weitere Freistellung.

12. § 53 Absatz 2 Satz 2 Auswahl der freizustellenden Mitglieder

Die GdP ist dagegen, dass die Listen die Freistellungen festlegen, denn dies greift in unzulässiger Weise in die Autonomie des Personalrates ein. Die freigestellten Mitglieder des Personalrates arbeiten für das Gremium und nicht für die Liste.

Wenn der Personalrat Freistellungen ablehnt, muss dies gerichtlich überprüfbar sein.

13. § 62 Allgemeine Aufgaben des Personalrates

Hinsichtlich der Aufgabe in Nr. 2, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden, ist dem Personalrat ein verwaltungsgerichtliches Feststellungsrecht einzuräumen, wenn die Personalvertretung die Nichteinhaltung bzw. Nichtdurchführung durch die Dienststelle zu besorgen hat.

14. § 63 Dienstvereinbarungen

Der Begriff der „Einzelangelegenheiten“ ist nicht definiert und unscharf, er ist zu ersetzen durch „Angelegenheiten einzelner Beschäftigter“.

15. § 67 Teilnahme an Prüfungen

Die GdP begrüßt, dass Satz 2, der die Teilnahme an den Prüfungsberatungen ausschließt, gestrichen wurde, fordert aber weiterhin stattdessen die Regelung des § 85 Satz 2 LPersVG RP/§ 54 Abs. 4 BremPersVG/ § 90 HmbPersVG, § 79 ThürPersVG in das BPersVG zu übernehmen, wonach zur Prüfung auch die Beratung des Prüfungsergebnisses gehört. Das BVerwG (Beschluss vom 31.01.1979, Az.: 6 P19.78) hat lediglich entschieden, dass es bisher im BPersVG an einer eindeutigen Regelung zur Teilnahme an der Beratung des Prüfungsergebnisses fehlte; diese ist nun zu schaffen.

16. § 69 Datenschutz

Der Hinweis, dass der Personalrat die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten hat, ist redundant, weil das Datenschutzrecht unmittelbar gilt.

Es wird kritisch gesehen, dass der Datenschutzbeauftragte nach § 69 Satz 2 der Regelung auch für den Datenschutz des Personalrates zuständig sein soll. Im Gegensatz zur Begründung der Norm wird von uns die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 1 ABR 21/97) geteilt. Danach ist der Datenschutzbeauftragte dem Verantwortungsbereich der Arbeitgeberseite zuzuordnen. Die Kontrolle durch einen Beauftragten des Arbeitgebers ist mit der Unabhängigkeit der Betriebsräte vom Arbeitgeber sei unvereinbar.

Dies kann für Personalräte nicht anders gelten, weshalb Satz 2 zu streichen ist.

Dass Absatz 2 und die damit verbundene Löschungsverpflichtung gestrichen wurde, ist zu begrüßen.

17. § 70 Verfahren der Mitbestimmung zwischen Dienststelle und Personalrat

Es sollte auf die Zustellungswege des Verwaltungszustellungsgesetzes verwiesen werden.

18. § 71 Stufenverfahren in der Mitbestimmung

Die in Absatz 2 vorgesehene Pflicht der übergeordneten Dienststelle zur Vorlage eines Stufenverfahrens an die bei ihr bestehende (Stufen-)Personalvertretung innerhalb von 6 Wochen ist von einer „Soll“-Vorschrift in eine „Muss“-Vorschrift umzuwandeln, da sich das Ermessen der übergeordneten Dienststelle auf Null reduziert, wenn sie den Einwendungen der Personalvertretung des nachgeordneten Bereichs nicht abhelfen will.

19. § 75 Bindung an die Beschlüsse der Einigungsstelle

Die in Absatz 2 vorliegende Formulierung stellt eine **eklatante Verschlechterung der Beteiligungsrechte** und eine **nicht zu rechtfertigende Abschaffung der bisherigen uneingeschränkten Mitbestimmung** dar, und zwar ausdrücklich auch in Angelegenheiten, die keinesfalls „im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind“.

Der Gesetzentwurf sieht – ohne dass dies vom BVerfG vorgegeben wäre – in folgenden Fällen der heutigen uneingeschränkten Mitbestimmung eine **massive Verschlechterung der Mitbestimmung** vor:

- Einstellung von Arbeitnehmern
- Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit an Arbeitnehmer,
- Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung von Arbeitnehmern,
- Versetzung von Arbeitnehmern zu einer anderen Dienststelle,
- dauerhafte oder auf Dauer angelegte Umsetzung von Arbeitnehmern innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist und der neue Dienstort sich außerhalb des Einzugsgebiets im Sinne des Umzugskostenrechts befindet,
- Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung von Arbeitnehmern für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
- Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus, Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- Anordnungen an Arbeitnehmer, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit von Arbeitnehmern,
- Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub,
- Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen,
- Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen für Arbeitnehmer,
- Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Arbeitnehmer,
- allgemeine Fragen der Fortbildung der Arbeitnehmer
- Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer
- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen

Damit geht der Gesetzentwurf weit über die Grenzen, welche das BVerfG der Mitbestimmung der Personalräte setzt, hinaus.

Die Zuordnung der Mitbestimmung bei der Eingruppierung (§ 78 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG) ist nicht nachvollziehbar, da es sich bei der Eingruppierung aufgrund der Tarifautomatik um einen reinen Akt der Rechtskontrolle handelt, bei dem kein Ermessen besteht. Die reine Mitbeurteilung des Personalrats kann ohne weiteres durch zwingenden Beschluss der Einigungsstelle überprüft werden. Nicht überzeugend ist die Zuordnung der Versagung einer Nebentätigkeit (§ 78 Abs. 1 Nr. 10 BPersVG), da eine Nebentätigkeit zwingend außerhalb der Arbeits-/Dienstzeit ausgeübt wird und daher die Amtsgeschäfte üblicherweise nicht betroffen werden können.

Die Zuordnung der allgemeinen Regelungen der Fortbildung der Beschäftigten (§ 80 Abs. 1 Nr. 10) überzeugt nicht, da die Regelungen der Berufsausbildung (§ 80 Abs. 1 Nr. 9) der ersten Stufe uneingeschränkt mitbestimmungspflichtig bleiben. Ein sachlicher Grund für die Differenzierung zwischen Berufsausbildung und Fortbildung ist nicht erkennbar.

Die Zuordnung des Inkraftsetzens von Beurteilungsrichtlinien (§ 80 Abs. 1 Nr. 11) zur ist nicht nachvollziehbar, da die Rechtsverhältnisse der Beschäftigten durch die Richtlinien selbst nicht berührt werden. Auch der Amtsauftrag wird nicht berührt. Die Richtlinien bereiten lediglich dienstliche Beurteilungen vor, anhand derer später Auswahlentscheidungen am Maßstab des Art. 33 Abs. 2 GG getroffen werden können.

Auch die Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien (§ 80 Abs. 1 Nr. 12) könnte differenziert werden zwischen reinen Verfahrensregelungen, welche der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen und Anforderungsprofilen, welche nur eingeschränkt mitbestimmt werden dürfen. Es besteht kein Erfordernis, dass auch für reine Verfahrensregeln die Einigungsstelle nur eine Empfehlung aussprechen sollte.

Es wird gefordert, die uneingeschränkten Mitbestimmungsverfahren auch im neuen Gesetz zu belassen.

Weiterhin wird gefordert, analog § 76 Abs. 5 S. 4 BetrVG eine gerichtliche Überprüfung fehlerhafter Einigungsstellenbeschlüsse zu schaffen und auch im Falle der Aufhebung eines Einigungsstellenbeschlusses durch die Dienststelle den Überprüfungsweg zu den Verwaltungsgerichten zu öffnen.

20. § 78 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

a) Nr. 4: Auffüllen von Tariflücken

In die Regelung sind außertarifliche Eingruppierungsvereinbarungen aufzunehmen, um Tariflücken zu füllen, wenn eine Eingruppierung stattfindet, die nicht vom TvöD umfasst ist. (Beispiel Polizeifachlehrer, Bundespolizeiliche Unterstützungskräfte)

b) Nr. 6, 7: Umsetzung, Abordnung

Die GdP begrüßt die Mitbestimmungspflicht bei Umsetzungen bereits bei einer Dauer von drei Monaten. Gleichzeitig wird darauf verwiesen, dass die Mitbestimmung vorzusehen ist, wenn sich auch kürzere Abordnungen und Umsetzungen auf mehr als drei Monate im Kalenderjahr summieren, um sogenannte „Kettenabordnungen“ der Mitbestimmung zu unterziehen.

Wegen der gleichartigen Folgen von Umsetzung und Abordnung für die Familien sind Nr. 6 und 7 zusammenzufassen.

Die aus § 15 BGlG entspringende Pflicht zum Angebot familienfreundlicher Arbeitsbedingungen kann andernfalls durch den Personalrat weder durchgesetzt noch überwacht werden, wenn ortsferne befristete Umsetzungen mitbestimmungsfrei sind. Praktisch gibt es zwischen den Folgen einer Umsetzung und einer Abordnung für den Beschäftigten keinen Unterschied.

c) Nr. 11: Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit, Urlaub

In Nummer 11 ist das Wort „Urlaub“ durch „Beurlaubung“ zu ersetzen, wie in § 95 BBG verwendet.

d) Nr. 13: Fortbildungsveranstaltungen

Diese Regelung wird abgelehnt. Fortbildungsmaßnahmen sind regelmäßig mit erheblichem Aufwand vorbereitet und langfristig geplant und organisiert. Die Drei-Tage-Regelung lädt eher dazu ein, mit der Entsendung zu warten, bis Mitbestimmungsfreiheit eintreten würde.

e) § 78 Absatz 5

Die beabsichtigte **Ausweitung des** bisher nur auf Personalmaßnahmen beschränkten **Versorgungskatalogs in Absatz 5** auf eine Vielzahl nicht personenbezogener Mitbestimmungstatbestände wird als **unnötige Verschlechterung des Personalvertretungsrechts** abgelehnt

21. § 79 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Es sollte aufgenommen werden, dass auch der Kauf und Verkauf von Wohnungen und die Wohnungsbedarfsermittlung sowie die Ausübung von Belegungs- und Vorschlagsrechten von Wohnungen mitbestimmungspflichtig ist, wenn die Dienststelle daran mitwirkt.

22. § 80 Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

a) Nr. 2: Dienstbereitschaft, Rufbereitschaft

In Absatz 1 Nr. 2 ist aufzunehmen, dass auch die Grundsätze des Ausgleichs der angeordneten Mehrarbeit mitbestimmungspflichtig sind. Die im vorliegenden Entwurf vorgenommenen Ergänzungen werden begrüßt.

b) Nr. 11: Beförderungsrichtlinien

Neben Beurteilungsrichtlinien sind auch Beförderungsrichtlinien zu ergänzen.

c) Nr. 12: Richtlinien über die personelle Auswahl

In Absatz 1 Nr. 12 (Richtlinien über personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen) sollte um die Fallgruppen der personellen Auswahl bei Abordnung und Umsetzung ergänzt werden.

d) Nr. 13: Maßnahmen der Familienfreundlichkeit

Die GdP begrüßt die Ergänzungen.

Es sollte jedoch der konkrete Verweis auf § 15 Bundesgleichstellungsgesetz oder eine entsprechend präzise Formulierung mit aufgenommen werden.

e) Nr. 21: technische Einrichtungen

Absatz 1 Nr. 21 (Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen) ist dahingehend zu präzisieren, dass statt „bestimmt“ das Wort „geeignet“ eingesetzt wird. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 16. Dezember 1987 – 6 P 32/84 –, juris), dass sich das Mitbestimmungsrecht auch auf die Einführung und Anwendung solcher technischen Einrichtungen erstreckt, die zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Beschäftigten objektiv "geeignet" sind, ohne dass der Dienststellenleiter die Absicht hat, sie zu diesem Zweck einzusetzen.

23. § 82 Stufenverfahren in Mitwirkungsangelegenheiten

Die Frist zur Einleitung des Stufenverfahrens von nur „drei Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung“ des Dienststellenleiters ist zu knapp bemessen. Der Personalrat ist ein Beschlussorgan, über das Stufenverfahren muss ein Beschluss des Plenums bzw. der beteiligten Gruppe gefasst werden. Dazu muss eine Sitzung bzw. eine Sondersitzung einberufen werden. Die Beschlussfassung innerhalb von drei Arbeitstagen ist nicht herzustellen.

Es besteht zudem ein grobes Missverhältnis zwischen der Frist der Dienststelle z.B. für die Reaktion auf Initiativanträge (6 Wochen, ggf. nur Sachstandsmitteilung) und der Anrufungsfrist für das Stufenverfahren (drei Arbeitstage).

Nicht schlüssig erscheint, warum nur der Personalrat, nicht aber auch die Dienststelle das Stufenverfahren einleiten können soll.

24. § 84 Angelegenheiten der Mitwirkung, Privatisierung

Absatz 1 Nr. 3 ist dahingehend zu ergänzen, dass nicht nur Angelegenheiten der Privatisierung, sondern auch Fälle, in denen Aufgaben der Dienststelle auf andere Behörden übertragen werden (Outsourcing) mit umfasst werden.

25. § 87 Angelegenheiten der Anhörung

Der Personalvertretung sollte neben dem Anhörungsrecht in Haushaltangelegenheiten, die die Weiterleitung von Personalanforderungen oder Haushaltsforderungen für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen betreffen, auch in haushaltsrelevanten Angelegenheiten der Sachausstattung zu hören, soweit es sich um die Beschaffung persönlicher Ausrüstung, Ausstattung und Bekleidung handelt. Dies ergibt sich aus dem Sachzusammenhang zur Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Ein Anhörungsrecht sollte wegen des Einflusses auf die gleichmäßige Verteilung der Arbeitsbelastung auch eingeräumt werden bei der Aufstellung und Änderung von Stellenplänen der Dienststellen.

26. § 92 Zuständigkeit der Stufenvertretungen

Es bedarf der Klarstellung, dass bei der Anhörung nach Absatz 2 ggf. auch der Gesamtpersonalrat zu hören ist und sich die Fristen entsprechend verlängern.

27. § 94 Anzuwendende Vorschriften für den Gesamtpersonalrat

Die Vorschrift ist dahingehend zu ergänzen, dass § 89 Abs. 4 (jede Gruppe erhält im Gremium mindestens einen Vertreter, bei mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter) auch auf die Zusammensetzung der Gesamtpersonalräte anzuwenden ist.

28. § 95 Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat

In Absatz 1 ist aufzunehmen, dass in Angelegenheiten, in denen die Dienststellenleitung (Behördenleitung) Maßnahmen trifft, die auch andere Dienststellen oder Dienststellenteile betreffen oder sich auf diese auswirken, neben dem (örtlichen) Personalrat der Hauptdienststelle auch der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist.

29. §§ 99 ff: Voraussetzungen für eine gute Jugendvertretung

a) Freistellungen

Gerade bei JAVen die für viele Auszubildende und Studierende tätig sind, entsteht eine hohe Arbeitsbelastung. Aus diesem Grunde sollten auch für Jugend- und Auszubildendenvertretungen Vollfreistellungen möglich sein, welche dann auch Personalräte entlasten können. Vorbild dafür ist § 64 Berliner PersVG. Zwischen 150 bis 600 Beschäftigten wird eine volle Freistellung auf Antrag gewährt. Bei über 600 wahlberechtigten Personen können zwei Mitglieder freigestellt werden.

Es sollen nur Beschäftigte, die sich nicht mehr in der Ausbildung befinden, eine etwaige Vollfreistellung erhalten. Diese Einschränkung erachten wir als sinnvoll, da ansonsten das Ausbildungsziel gefährdet werden könnte.

b) § 99 Errichtung von JAVen

Die GdP begrüßt die Streichung der Altersgrenze. Die GdP fordert, dass die Norm auch dahingehend konkretisiert wird, dass JAVen auch explizit für Studierende und AnwärterInnen zuständig sind.

c) Beteiligung in Stufenvertretungen

Der Ausschluss von Auszubildenden und Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst von Stufenvertretungen für Personalräte (§ 15 Absatz 2 Nr. 3 BPersVG) ist nachvollziehbar. Nicht jedoch, dass dieser Personenkreis in den Jugendauszubildendenvertretungen von der Stufenvertretung ausgeschlossen wird. Denn der Verweis in § 100 Absatz 2 BPersVG auf § 15 Absatz 2 Nr.3 BPersVG bedeutet, dass Auszubildende / Studierende nicht Teil einer JAV Stufenvertretung sein können. Theoretisch können sie nur an der Stammbehörde JAV Mitglied sein obwohl es vielleicht noch eine Gesamt oder Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung gibt.

Da die Praxis anders gehandhabt wird, ist eine Streichung des Verweises erforderlich.

d) § 100 Absatz 2 Mitglieder der JAV als Personalrat

Die GdP begrüßt die grundsätzliche Bereitschaft des BMI, eine stärkere Vereinheitlichung von BetrVG und BPersVG zu erzielen, allerdings ist aus Sicht der GdP nicht jede Anpassung wünschenswert, vorliegend den Ausschluss der Doppelmitgliedschaft. Im Sinne der Arbeitsfähigkeit auch zukünftiger Personalräte ist dieser Ausschluss noch einmal zu überdenken. Die Doppelmitgliedschaft hat den Übergang von JAV Mitglied zu Personalrat enorm vereinfacht weil z.B. jemand der in der JAV ist auch schon mal als Ersatzmitglied für den Personalrat gewählt werden kann.

e) § 103 Aufgaben

Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollten von einem Hilfsorgan für Personalräte zu einem eigenständigen Gremium weiterentwickelt werden. Die Interessen der jungen Kolleginnen und Kollegen sind ganz besonders wichtig, da sie maßgeblich das Behördenleben der nächsten 30 bis 40 Jahre mitgestalten werden. Daher sollte frühstmöglich eine echte politische Partizipation in der Behörde möglich sein. Nur wer demokratische Prozesse erlebt, kann diese auch im späteren Berufsleben einbringen.

Die GdP fordert daher, eine parallele / unabhängige Mitbestimmung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Fragen des Studiums / Ausbildung / Praktikum.

30. § 108 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte, Anwendung des Arbeitsgerichtsgesetzes

In der Norm sollte klargestellt werden, dass im Beschlussverfahren auch der Erlass einer einstweiligen Verfügung die sich Verfahrenshandlungen bezieht, wie z.B. die Einleitung oder Fortführung des Mitbestimmungsverfahrens, zulässig ist (vgl. auch BVerwG vom 27.7.1990 Buchholz 250 § 83 BPersVG Nr. 53, BayVGH vom 15.7.2009 Az. 17 PC, BayVGH Beschluss vom 30. November 2010 – 18 PC 10.1215).

Zudem sollten die Beschlussverfahren auch ermöglicht werden bei der Überprüfung der Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle durch die oberste Dienstbehörde und zur Überprüfung von rechtswidrigen Einigungsstellenbeschlüssen.

31. § 109 Bildung von Fachkammern und Fachsenaten

Es ist nicht einleuchtend, warum nur bei den von den Gewerkschaften vorgeschlagenen ehrenamtlichen Richtern „eine Person Beamtin oder Beamter und die andere Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer sein [muss]“, diese Bindung aber bei den Vorschlägen für ehrenamtliche Richter der in § 1 bezeichneten Verwaltungen und Gerichte nicht gelten soll.

Es sollte aufgenommen werden, dass ehrenamtliche Richter nicht entscheiden dürfen in Verfahren, in denen ihre Beschäftigungsbehörde Beteiligter ist.

32. § 111 Besondere Regelungen für die Bundespolizei

In Absatz 1 sind auch die Bundespolizeigesamtpersonalräte mit aufzunehmen.

Der Ausschluss der Beamten im Vorbereitungsdienst vom aktiven und passiven Wahlrecht zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (Absatz 2) ist als antiquiertes Relikt aus der Zeit des Kombattantenstatus zu streichen.

Gefordert wird auch die Streichung des Beteiligungsausschlusses bei Einstellungen „zur Grundausbildung“ in Absatz 3 Nr. 2. Der Begriff stammt aus der Zeit, als beim BGS ein Ersatz Grundwehrdienst im Kombattantenstatus geleistet werden konnte. Sowohl der Kombattantenstatus als auch der Ersatz-Wehrdienst sind gesetzlich entfallen.

Zudem findet eine „Grundausbildung“ gar nicht mehr statt, erst recht nicht bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst des gehobenen Polizeivollzugsdienstes.

Absatz 3 Nr. 2 ergibt auch insoweit keinen Sinn, als bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst für den höheren Polizeivollzugsdienst (dieser kennt keine „Grundausbildung“) als auch bei der Einstellung bei anderen Sicherheitsbehörden wie dem Bundeskriminalamt (BKA) die Ausgrenzungsregel nicht greift.

In Absatz 3 Nr. 1 sollte klargestellt werden, dass eine Beteiligung nur dann nicht stattfindet, wenn es sich bei dem Einsatz um eine konkrete, eilbedürftige Maßnahme handelt, die nicht vorausschauend geplant werden konnte (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Dezember 1988 – 6 P 16/85 –, BVerwGE 81, 122-128).

Aufgenommen werden sollte, dass abweichend von § 7 bei an den Sitz der Behörde/(Haupt-)Dienststelle ausgelagerte Teile einer räumlich entfernten, verselbstständigten Dienststelle bei bestehendem überwiegender Sach- und Arbeitszusammenhang der Personalvertretung der verselbstständigten Dienststelle zuzuordnen sind.

Aufgenommen werden sollte, dass abweichend von § 14 Beamtinnen und Beamte im Aufstiegsverfahren oder in der Hochschulausbildung nach § 39 BLV an ihrer Entsendedienststelle das aktive und passive Wahlrecht behalten, wenn im Zeitpunkt der Wahl feststeht, dass sie dorthin zurückkehren.

33. §§ 118-124: Sondervorschriften für die Dienststellen des Bundes im Ausland

Es sollte klargestellt werden, dass auch die im Wege der Zuweisung im Ausland tätigen Bundesbediensteten Wahlrecht haben (Beispiel: Sicherheitsbeamte der Bundespolizei).

34. Mitbestimmung und Mitwirkung bei Verwendungen für supranationale Organisationen

Bei Verwendungen für supranationalen Organisationen (etwa FRONTEX Rabbit Forces, FRONTEX-Sammelrückführungen pp.) muss eine gesetzliche Regelung für die Mitbestimmung hinsichtlich der dort geltenden Arbeitsbedingungen geschaffen werden.