

# **Formulierungshilfe für die Koalitionsfraktionen für einen aus der Mitte des Deutschen Bundestages einzubringenden Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes**

## **A. Problem und Ziel**

Nach § 26 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) endet die Amtszeit des Personalrates spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem die turnusmäßigen Neuwahlen stattfinden. Dies gilt auch für die Stufenvertretungen (§ 54 Absatz 1 erster Halbsatz i. V. m. § 26 BPersVG) und den Gesamtpersonalrat (§ 56 i. V. m. § 54 Absatz 1 erster Halbsatz BPersVG). Für die im Turnus von zwei Jahren zu wählenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen enthält § 60 Absatz 2 BPersVG eine § 26 BPersVG weitgehend entsprechende Regelung.

Das Auftreten der Viruskrankheit COVID-19 führt zu erheblichen Erschwernissen für die Durchführbarkeit der derzeit stattfindenden Wahlen zu den Personalvertretungen.

Im Hinblick auf Erkrankungen von Beschäftigten oder ihren Angehörigen, häusliche Quarantäne, notwendige häusliche Kinderbetreuungen infolge der Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen, Ausweitung der Möglichkeiten mobilen Arbeitens, Einschränkungen von Dienstreisen und dienstlichen Terminen sowie Abstandsgeboten aus Gründen des Gesundheitsschutzes ist nicht in allen Dienststellen sichergestellt, dass die Wahlen zu den Personalvertretungen fristgerecht organisiert werden können.

Mit dem Ablauf der Amtszeiten der bestehenden Personalvertretungen können hierdurch personalvertretungslose Zeiten in größerem Umfang und von einiger Dauer eintreten. Zur Abwendung personalvertretungsloser Zeiten sind gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich.

Das Coronavirus (SARS-CoV-2) stellt zudem die Geschäftsführung der Personalvertretungen vor praktische Schwierigkeiten und rechtliche Unsicherheiten. Personalratssitzungen werden bislang nur in Form von Präsenzsitzungen vor Ort durchgeführt, die jedoch wegen der hiermit verbundenen Infektionsrisiken bis auf Weiteres nicht erfolgen können. Zum Erhalt der Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalvertretungen unter den geltenden Erschwernissen sind daher gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich.

## **B. Lösung**

Zur Sicherung der Interessenvertretung der Beschäftigten während der Coronavirus-Epidemie sieht der Gesetzentwurf, befristet bis zum Ablauf des 31. März 2021, folgende Maßnahmen vor:

- Zur Vermeidung personalratsloser Zeiten führen die im Amt befindlichen Personalvertretungen die Geschäfte im Rahmen eines Übergangsmandats kommissarisch weiter, wenn die Wahlen zu den Personalvertretungen bis zum Ablauf der Amtszeit der bestehenden Personalvertretungen nicht erfolgen oder bis zu diesem Zeitpunkt die konstituierende Sitzung der neu gewählten Personalvertretungen nicht stattgefunden hat.
- Beschlussfassungen der Personalvertretungen sollen auch ohne physische Anwesenheit der Mitglieder in Sitzungen vor Ort erfolgen können, indem Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz ermöglicht werden.

- Schließlich können Sprechstunden des Personalrats mit den Beschäftigten optional auch als Video-Sprechstunden durchgeführt werden.

## **C. Alternativen**

Keine.

## **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Die Regelungen haben keine Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte.

## **E. Erfüllungsaufwand**

### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es entstehen keine neuen Bürokratiekosten. Informationspflichten werden nicht erweitert oder neu begründet.

### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Durch den vorübergehenden Fortfall von Reisekostenerstattungen (u. a. An- und Abreisen zu Sitzungen, Übernachtungskosten) bei der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen entstehen den Dienststellen des Bundes Entlastungen in nicht quantifizierbarem Umfang. Die Länder und Kommunen sind von der Regelung nicht betroffen.

## **F. Weitere Kosten**

Weitere Kosten, insbesondere sonstige Kosten für die Wirtschaft oder Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, entstehen nicht.

# **Formulierungshilfe für die Koalitionsfraktionen für einen aus der Mitte des Deutschen Bundestages einzubringenden Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

## **Artikel 1**

### **Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes**

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 26 wird folgender 26a eingefügt:

#### **„§ 26a**

Für die Personalratswahlen im Jahr 2020 gilt § 26 Satz 2 mit der Maßgabe, dass die Amtszeit des Personalrats mit der Konstituierung beginnt. Ist am Tage des Ablaufs der regelmäßigen Amtszeit des Personalrates ein neuer Personalrat noch nicht gewählt oder konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt und zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. März 2021. Dies gilt entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.“

2. Dem § 37 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Personalratsmitglieder können mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung kein Mitglied des Personalrates unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesen Verfahren gegenüber dem Vorsitzenden widerspricht und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend. § 41 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.“

3. § 43 wird wie folgt geändert:

- a) Der Wortlaut wird Absatz 1.
- b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Die Sprechstunde kann mittels Videokonferenz abgehalten werden, wenn

- 1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
- 2. dies in der Geschäftsordnung des Personalrates vorgesehen ist und
- 3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sprechstunde keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig.“

4. § 113 wird wie folgt gefasst:

„§ 113

Soweit in diesem Gesetz elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese auch für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten.“

## Artikel 2

### Weitere Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 1 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- 1. § 26a wird aufgehoben.
- 2. § 37 Absatz 3 wird aufgehoben.
- 3. § 43 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
  - b) Absatz 2 wird aufgehoben.
- 4. § 113 wird aufgehoben.

## **Artikel 3**

### **Inkrafttreten**

- (1) Artikel 1 tritt mit Wirkung vom 1. März 2020 in Kraft.
- (2) Artikel 2 tritt am 1. April 2021 in Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

Nach § 27 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) finden die regelmäßigen Personalratswahlen alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Nach § 26 BPersVG endet die Amtszeit des amtierenden Personalrates stichtagsgenau mit dem Ablauf von vier Jahren. Dies gilt auch für die Stufenvertretungen (§ 54 Absatz 1 erster Halbsatz i. V. m. § 26 BPersVG) und den Gesamtpersonalrat (§ 56 i. V. m. § 54 Absatz 1 erster Halbsatz BPersVG). Für die im Turnus von zwei Jahren zu wählenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen enthält § 60 Absatz 2 BPersVG eine § 26 BPersVG weitgehend entsprechende Regelung.

Endet die Amtszeit der bisherigen Personalvertretung, ohne dass eine neue Personalvertretung gewählt ist, entsteht eine personalratslose Zeit. Im Unterschied zu den in § 27 Absatz 2 Nummer 1 bis 3 i. V. m. Absatz 3 BPersVG geregelten Fällen, in denen ein Personalrat vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit neu zu wählen ist, sieht das Gesetz für diesen Fall nicht vor, dass die bestehende Personalvertretung die Geschäfte über das Ende der Amtszeit hinaus vorübergehend weiterführt.

Das BPersVG nimmt personalratslose Zeiten hin; es handelt sich jedoch um ein in der Praxis äußerst selten auftretendes Phänomen. Das BPersVG, insbesondere die §§ 20 bis 23, und die auf Grund des § 115 BPersVG erlassene Wahlordnung stellen im Allgemeinen durch Verfahrens- und Fristbindungen hinreichend sicher, dass die Wahlen der Personalvertretungen in den gesetzlich vorgesehenen Wahlfristen erfolgen und personalratslose Zeiten allenfalls in sehr kurzen Übergangsphasen auftreten.

Das Auftreten der Viruskrankheit COVID-19 schränkt die Durchführung der derzeit stattfindenden Wahlen zu den Personalvertretungen und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen jedoch erheblich ein.

Die Durchführbarkeit der Wahlen innerhalb des momentanen Wahlzeitraums hängt von den konkreten Gegebenheiten in den Dienststellen ab. Neben der Größe der Beschäftigtenzahl und der Dislozierung der Standorte kommt es auch darauf an, wie weit das Wahlverfahren bereits fortgeschritten ist. So wurden in einigen Dienststellen die Wahlen bereits ordnungsgemäß durchgeführt, während andere Dienststellen erst am Beginn des Wahlverfahrens stehen. Mit der heterogenen Lage in den Dienststellen sind unterschiedliche Erschwernisse verbunden.

Erkrankungen von Beschäftigten oder ihrer Angehörigen, häusliche Quarantäne, notwendige häusliche Kinderbetreuungen infolge der Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen, Ausweitung der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, Einschränkungen von Dienstreisen und dienstlichen Terminen sowie Abstandsgebote aus Gründen des Gesundheitsschutzes führen dazu, dass die Wahlen zu den Personalvertretungen nicht in allen Dienststellen durchgeführt werden können. Diese Erschwernisse treffen die Wahlvorstände, die Mitglieder der Personalvertretungen und die übrigen Beschäftigten im Bundesdienst in gleicher Weise.

Auf Grund der dynamischen Entwicklung von COVID-19 ist derzeit nicht absehbar, wann die Wahlen zu den Personalvertretungen durchgeführt werden können. Ohne gesetzgeberische Maßnahmen drohen hierdurch in den Dienststellen des Bundes mit dem Ablauf der

Amtszeiten der bestehenden Personalvertretungen personalvertretungslose Zeiten in größerem Umfang und von längerer Dauer. Eine Interessenvertretung der Beschäftigten kann in diesen Fällen nicht erfolgen.

Das Coronavirus (SARS-CoV-2) stellt jedoch nicht nur die Durchführung der Wahlen, sondern auch die Geschäftsführung der Personalvertretungen vor praktische Schwierigkeiten und rechtliche Unsicherheiten. Verfügbarkeitsbeschränkungen infolge von Krankheit, vorsorglicher häuslicher Isolation, amtlich angeordneter Quarantäne oder fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten können die Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Gremien berühren. Zudem können Personalratssitzungen bislang rechtssicher nur in Form von Präsenzsitzungen vor Ort durchgeführt werden, die jedoch aufgrund der hiermit verbundenen Infektionsrisiken und des vorbeugenden Gesundheitsschutzes bis auf Weiteres nicht erfolgen können. Die Nutzung technischer Möglichkeiten zur Durchführung von Sitzungen und Beschlussfassungen ohne physische Präsenz sieht das BPersVG derzeit nicht vor. Zum Erhalt der Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalvertretungen sind daher gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich, die die Durchführung personalvertretungsrechtlicher Beteiligungsverfahren unter den geltenden Erschwernissen gewährleisten.

## **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Die Regelungen sind auf die voraussichtliche Dauer und die Nachwirkungen der mit dem Auftreten des Coronavirus verbundenen Erschwernisse für die Arbeit der Personalvertretungen befristet und werden mit Ablauf des 31. März 2021 aufgehoben.

Zur Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten sieht der Gesetzentwurf vor, dass die im Amt befindliche Personalvertretung die Geschäfte auch nach Ablauf ihrer Amtszeit bis zur Wahl der neuen Personalvertretung kommissarisch fortführt.

Zur Sicherung der Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalvertretungen werden Beschlussfassungen mittels Video- oder Telefonkonferenz ermöglicht. Das Erfordernis, dass die Personalvertretung zu Sitzungen persönlich vor Ort zusammenkommen muss, entfällt.

Zudem wird die Möglichkeit der Durchführung von Online-Sprechstunden vorgesehen.

## **III. Alternativen**

Keine.

## **IV. Gesetzgebungskompetenz**

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Personalvertretungsrecht folgt aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 8 des Grundgesetzes. Danach hat der Bund die ausschließliche Gesetzgebung über die Rechtsverhältnisse der im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechtes stehenden Personen. Das Personalvertretungsrecht ist Teil des Rechts des öffentlichen Dienstes.

## **V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar. Die zu regelnden Teilaspekte der Amtszeit und Beschlussfassung der Personalvertretungen sind weder durch das Recht der Europäischen Union noch durch völkerrechtliche Verträge vorgeprägt.

## **VI. Gesetzesfolgen**

### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Der Entwurf sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung vor.

### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Die Regeln und Indikatoren der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie wurden geprüft und, soweit einschlägig, beachtet. Die Möglichkeiten der Beschlussfassung mittels Videokonferenz und Telefonkonferenz dienen der Vermeidung persönlicher Kontakte, wie sie mit Präsenzsitzungen einhergehen, und somit auch dem präventiven Gesundheitsschutz der Mitglieder der Personalvertretungen. Die Vermeidung klimaschädlicher Emissionen durch das Entfallen von Reisen zu Sitzungen der Personalvertretungen dient mittelbar dem Klimaschutz.

### **3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Die Regelungen haben keine Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte. Die Länder und Kommunen sind von der Regelung nicht betroffen.

### **4. Erfüllungsaufwand**

Für die Verwaltung entstehen durch das vorübergehende Entfallen von Reisekosten zu Sitzungen der Personalvertretungen Entlastungen. Da die Durchführung von Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen im alleinigen Ermessen der Mitglieder der Personalvertretungen steht und nicht absehbar ist, in welchem Umfang die Möglichkeiten genutzt werden, ist eine Quantifizierung der Entlastungen nicht möglich.

Da mit der Möglichkeit zur Nutzung in der Dienststelle verfügbarer Videokonferenztechnik kein Beschaffungsanspruch der Personalvertretungen einhergeht, sind mit der Regelung keine finanziellen Belastungen des öffentlichen Haushalts verbunden.

### **5. Weitere Kosten**

Weitere Kosten, insbesondere sonstige Kosten für die Wirtschaft oder Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, entstehen nicht.

### **6. Weitere Gesetzesfolgen**

Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher sowie gleichstellungspolitische oder demografische Auswirkungen sind nicht zu erwarten. Die Geschlechter sind in gleicher Weise betroffen. Auch eine mittelbare geschlechterbezogene Benachteiligung liegt nicht vor.

## **VII. Befristung; Evaluierung**

Die vorgesehenen Maßnahmen werden aus aktuellem Anlass des Auftretens des Coronavirus und der hiermit verbundenen Erschwernisse für die Wahl und die Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalvertretungen getroffen.

Um der durch das Coronavirus bedingten Ausnahmesituation Rechnung zu tragen, werden die Regelungen befristet und nach Artikel 2 i. V. m. Artikel 3 Absatz 2 mit Ablauf des 31. März 2021 aufgehoben.

Die mit den Maßnahmen gewonnenen Praxiserfahrungen fließen in den fortzuführenden Diskussionsprozess zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes ein.



## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes)**

#### **Zu Nummer 1**

Die Sonderregelung für die Personalratswahlen im Jahr 2020 dient vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie der Vermeidung personalratsloser Zeiten durch eine vorübergehende Weiterführung der Geschäfte durch den bestehenden Personalrat. Maßgeblicher Zeitpunkt für das Ende des Übergangsmandats ist die konstituierende Sitzung des neu gewählten Personalrates. Erst ab diesem Zeitpunkt liegt die Handlungs- und Beschlussfähigkeit des neu gewählten Personalrates vor. Hierdurch wird auch die praktisch relevante Fallkonstellation erfasst, dass Personalvertretungen in der laufenden Wahlperiode zwar bereits gewählt wurden, sich aus Gründen des Infektions- und Gesundheitsschutzes aber bis auf Weiteres nicht nach § 34 Absatz 1 BPersVG konstituieren können.

Die Weiterführung der Geschäfte nach Ablauf der Amtszeit des Personalrates bedarf einer zeitlichen Begrenzung. Die übergangsweise Fortführung der Geschäfte durch den bisherigen Personalrat darf nicht zu einem dauerhaften Zustand werden. Die Wahlen zu den Personalvertretungen sollen so schnell wie möglich erfolgen. Die vorübergehende Weiterführung der Geschäfte bis zur Wahl des neuen Personalrates erfolgt daher längstens bis zum 31. März 2021. Die Dauer ist notwendig, da bis auf Weiteres nicht absehbar ist, wann die eingeleiteten Wahlverfahren in den Dienststellen fortgesetzt werden können. In einigen Dienststellen wurden die Wahlverfahren zudem aufgrund der Corona-Pandemie abgebrochen und müssen neu begonnen werden.

Die Wahlverfahren zu den Personalvertretungen sind organisatorisch aufwändig und dauern in der Praxis von der Vorbereitung bis zum Abschluss mehrere Monate. Die Regelung verschafft insbesondere Dienststellen mit großem Personalbestand die Möglichkeit, die Wahlen unter den erschwerten Bedingungen der Corona-Pandemie ohne personalvertretungslose Zeiten durchzuführen.

Erfolgt die Wahl nach dem 31. Mai, handelt es sich um eine Wahl im Sinne des § 27 Absatz 2 BPersVG (Wahl außerhalb des Zeitraums der regelmäßigen Personalratswahlen); Satz 3 stellt daher klar, dass § 27 Absatz 5 BPersVG Anwendung findet, so dass die regelmäßigen Wahlen im Jahr 2024 einheitlich im Wahlzeitraum des § 27 Absatz 1 BPersVG erfolgen.

Die Regelung gilt entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Bezirks-Jugend- und -Auszubildendenvertretungen, die Haupt-Jugend- und -Auszubildendenvertretungen und die Gesamt-Jugend- und -Auszubildendenvertretungen.

Über die Verweise in § 54 Absatz 1 und § 56 BPersVG gilt die Regelung auch für die Stufenvertretungen und den Gesamtpersonalrat.

#### **Zu Nummer 2**

Die Regelung ermöglicht die rechtssichere Beschlussfassung des Personalrates mittels Video- oder Telefonkonferenz vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie.

Diese Möglichkeiten machen die Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie für die Personalratsarbeit nutzbar und eröffnen dem Personalrat die neben die Präsenzsitzung tretende Option, Sitzungen und Beschlussfassungen auch ohne physische Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort durchzuführen.

Über die Verweise in § 54 Absatz 1 und § 56 BPersVG gilt die Regelung auch für die Stufenvertretungen und den Gesamtpersonalrat.

Die Regelung dient dem Erhalt der Handlungs- und Beschlussfähigkeit des Personalrates, wenn Präsenzsitzungen, einschließlich der konstituierenden Sitzungen nach § 34 Absatz 1, nicht durchgeführt werden können. So ist wegen der bestehenden Infektionsrisiken mit dem Coronavirus derzeit nicht absehbar, ob und wann Präsenzsitzungen durchgeführt werden können.

#### Zu Satz 1 Nummer 1

Die für Video- oder Telefonkonferenzen genutzten Anlagen müssen den Anforderungen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes genügen. Weil der Personalrat nur von der Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegebene Einrichtungen nutzen darf, darf der Personalrat davon ausgehen, dass diese Anforderungen erfüllt sind. Die Nutzung auf dem Markt verfügbarer, jedoch nicht für den Einsatz in der Dienststelle freigegebener Produkte ist tatbestandlich ausgeschlossen.

#### Zu Satz 1 Nummer 2

Die Beratung und Stimmabgabe mittels Video- oder Telefonkonferenzen ist zulässig, wenn dem Verfahren vor der Sitzung kein Mitglied widerspricht. Für die Rechtzeitigkeit ist erforderlich, dass der Widerspruch unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung einer Video- oder Telefonkonferenz dem Vorsitzenden zugeht. Die Geschäftsordnung kann abweichende Regelungen treffen und z. B. ein Zustimmungsverfahren oder ein anderes Quorum für den Widerspruch vorsehen.

#### Zu Satz 1 Nummer 3

Das Erfordernis, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können, erfordert organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung der Nichtöffentlichkeit und der Schweigepflicht. Wie auch bei Präsenzsitzungen kann es einen absoluten Schutz vor der Kenntnisnahme des Inhalts der Sitzung durch Dritte nicht geben. Der Personalrat hat aber das in seiner Einflussosphäre Stehende zu tun, um zu verhindern, dass nicht teilnahmeberechtigte Personen vom Inhalt der Sitzung Kenntnis erhalten. Zur Wahrung dieser Anforderungen sollten die zugeschalteten Personalratsmitglieder zu Protokoll versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen in dem Raum anwesend sind und dass sie die übrigen Mitglieder unverzüglich unterrichten, sobald nicht teilnahmeberechtigte Personen den Raum betreten. Die Zuschaltung von Personalratsmitgliedern von Orten außerhalb der Dienststelle, etwa im Rahmen des mobilen Arbeitens oder der Telearbeit, sollte nur in Ausnahmefällen erfolgen.

#### Zu Satz 2

Eine Aufzeichnung von Video- und Telefonkonferenzen ist ausgeschlossen.

#### Zu Satz 3

Satz 3 stellt klar, dass mittels Video- oder Telefonkonferenz zu Personalratssitzungen zugeschaltete Personalratsmitglieder das Anwesenheitserfordernis des § 37 Absatz 1 Satz 1 BPersVG erfüllen.

#### Zu Satz 4

Satz 4 modifiziert das in § 41 Absatz 1 Satz 3 BPersVG vorgesehene Erfordernis, dass sich die Teilnehmer eigenhändig in die Anwesenheitsliste einzutragen haben. Bei Video- und Telefonkonferenzen stellt die oder der Vorsitzende die zugeschalteten Personalratsmitglieder fest und trägt diese in die Anwesenheitsliste ein.

### **Zu Nummer 3**

#### **Zu Buchstabe a**

Folgeänderung zu Buchstabe b.

#### **Zu Buchstabe b**

Um die Kommunikation zwischen dem Personalrat und den von ihm repräsentierten Beschäftigten der Dienststelle vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie zu verbessern, werden Video-Sprechstunden ermöglicht. Ziel der Regelung ist es, dem Personalrat und den Beschäftigten ein zusätzliches Instrument an die Hand zu geben, Erreichbarkeitsbarrieren zu überwinden. Die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien tritt als zusätzliche Option neben die hergebrachte Durchführung von Sprechstunden unter physischer Anwesenheit der Gesprächspartner vor Ort als Regelfall.

Die Voraussetzungen für die Nutzung von Videokonferenzen für Sprechstunden des Personalrates entsprechen im Wesentlichen den Anforderungen für den Einsatz dieser Technologie in Personalratssitzungen. Eine Aufzeichnung von Video-Sprechstunden ist unzulässig. Zu den Anforderungen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes wird auf die Begründung zu Nummer 2 verwiesen.

### **Zu Nummer 4**

Die in diesem Gesetz vorgesehene Eröffnung elektronischer Kommunikationsmöglichkeiten trägt zur Inklusion der Beschäftigten mit Behinderungen in der öffentlichen Verwaltung bei. Die Barrierefreiheit ist dafür jedoch unabdingbar. Die Sicherstellung der barrierefreien Kommunikation wird zur Vermeidung von Wiederholungen in den Einzelschriften zentral in § 113 BPersVG verankert.

### **Zu Artikel 2 (Weitere Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes)**

Durch Artikel 2 i. V. m. Artikel 3 Absatz 2 werden die in Artikel 1 vorgesehenen Sonderregelungen mit Ablauf des 31. März 2021 aufgehoben.

### **Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)**

Die in Artikel 1 vorgesehenen Änderungen treten rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft. Ein rückwirkendes Inkrafttreten des Gesetzes ist zur Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten in denjenigen Fallgestaltungen zwingend notwendig, in denen die regelmäßige Amtszeit der amtierenden Personalvertretungen bereits vor Verkündung des Gesetzes beendet ist. Da die Amtszeiten der Personalvertretungen in den Dienststellen des Bundes nicht einheitlich enden, sondern stichtagsbezogen nach Ablauf von vier Jahren, kann ein Inkrafttreten der vorgesehenen Regelungen erst nach der Verkündung des Gesetzes zeitlich zu spät ansetzen. Besteht zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelungen keine amtierende Personalvertretung, kann eine vorübergehende Weiterführung der Geschäfte durch dieses Gremium nicht mehr erfolgen. Die Rückwirkung ist daher notwendig, damit in solchen Fällen die zuletzt im Amt befindliche Personalvertretung die Geschäftsführung bis zur konstituierenden Sitzung der neu gewählten Vertretung ausüben kann. Unter dem Vorbehalt von Änderungen im weiten Gesetzgebungsverfahren haben die Dienststellen und Personalvertretungen frühzeitig Gelegenheit, sich auf die rückwirkende Rechtslage einzustellen.

In Absatz 2 i. V. m. Artikel 2 werden die in Artikel 1 vorgesehenen Sonderregelungen mit Ablauf des 31. März 2021 aufgehoben.

Die gewonnenen Praxiserfahrungen fließen in den fortzuführenden Diskussionsprozess der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes ein.

### **C. Stellungnahmen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften**

Den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ist im Rahmen der Beteiligung nach § 118 des Bundesbeamtengesetzes in Verbindung mit § 35a des Soldatengesetzes Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden. Der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und der Deutsche Bundeswehrverband (DBwV) haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben. Der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) hat eine Stellungnahme im Vorfeld des Beteiligungsgesprächs am 1. April 2020 abgegeben.

Die Spitzenorganisationen begrüßen das gesetzgeberische Ziel, vor dem Hintergrund der durch die Corona-Pandemie bedingten organisatorischen Erschwernisse die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um personalvertretungslose Zeiten zu verhindern und die Mitbestimmung in der Bundesverwaltung zu sichern.

Die Schaffung eines Übergangsmandats des bestehenden Personalrats zur Verhinderung personalratsloser Zeiten für die Personalratswahlen 2020 wird von den Spitzenorganisationen im Grundsatz begrüßt.

Eine Spitzenorganisation erachtet die Höchstdauer der vorübergehenden Geschäftsführung bis zum 31. März 2021 unter dem Gesichtspunkt der demokratischen Legitimation als problematisch. Um einen einheitlichen Wahltermin sicherzustellen, fordern zwei Spitzenorganisationen, dass die jeweiligen Hauptwahlvorstände die Terminierung der Wahlen bindend für alle übrigen Wahlvorstände innerhalb eines Ressorts festlegen.

Die Bundesregierung ist im Zuge der Ressortabstimmung zu der Überzeugung gelangt, dass die Personalratswahlen 2020 wegen der Corona-Epidemie bereits zum jetzigen Zeitpunkt absehbar nicht in allen Dienststellen bis Ende Mai des Jahres 2020 durchgeführt werden können. Die maximale Dauer der Weiterführung der Geschäfte durch die bestehenden Personalvertretungen bis zum 31. März 2021 ist notwendig, um vor allem in Dienststellen mit großem Personalbestand personalvertretungslose Zeiten auszuschließen. Primäres Ziel ist es, die Personalratswahlen frühestmöglich nach den konkreten Möglichkeiten und Gegebenheiten in den jeweiligen Dienststellen durchzuführen. Zeitliche Verzögerungen, wie sie bei einem einheitlichen Nachholwahltermin für alle Personalvertretungen (Personalräte, Gesamtpersonalräte, Bezirks- und Hauptpersonalräte) innerhalb eines Ressorts eintreten würden, hält die Bundesregierung nicht für zielführend.

Die den Personalvertretungen befristet bis zum Ablauf des 31. März 2021 eingeräumten Optionen, Beratungen und Beschlussfassungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen (§ 37 Absatz 3 BPersVG) sowie Video-Sprechstunden (§ 43 Absatz 2 BPersVG) durchzuführen, werden von den Spitzenorganisationen teils befürwortet, teils aus grundsätzlichen Erwägungen abgelehnt.

Die Bundesregierung weist zunächst auf die Notwendigkeit hin, das im Wesentlichen seit 1974 unveränderte Bundespersonalvertretungsgesetz in die Zeit zu stellen. Die Nutzbarmachung moderner Kommunikationsmittel schafft für die Personalvertretungen Zusammenarbeitsmöglichkeiten, die auch sonst in der Verwaltung längst zur Verfügung stehen. Video- und Telefonkonferenzen und Video-Sprechstunden geben den Personalvertretungen zusätzliche Handlungsoptionen an die Hand. Es ist der alleinigen Entscheidung der jeweiligen Personalvertretung überlassen, ob und in welchem Umfang sie von dem eingeräumten Optionenraum Gebrauch macht.

Bei der Ausgestaltung der Regelungen hat die Bundesregierung Wert auf höchstmögliche Akzeptanz in der praktischen Umsetzung und Anwendung gelegt. Video- und Telefonkonferenzen sollen für Beratungen und Stimmabgaben nur eingesetzt werden können, wenn dem Verfahren kein Mitglied der Personalvertretung widerspricht. Dies trägt dem Minder-

heitenschutz und der unterschiedlich ausgeprägten Innovationsneigung der Personalvertretungen Rechnung. Die Personalvertretung kann im Rahmen ihrer Autonomie in der Geschäftsordnung abweichende Regelungen treffen.

Die neben die herkömmliche Präsenzsitzung tretende Möglichkeit zur Durchführung von Sprechstunden mittels audiovisueller Einrichtungen verbessert vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie die Erreichbarkeit und Sichtbarkeit des Personalrates. Insbesondere in Neben- und Außenstellen, in denen der Personalrat keine auskömmliche Anwesenheit sicherstellen kann, haben die Beschäftigten erleichterten Zugang zu der Interessenvertretung. Auch hier entscheidet der Personalrat, ob und in welchem Umfang er von der Möglichkeit Gebrauch macht.

Die Bundesregierung wird die in der praktischen Anwendung gewonnenen Erfahrungen mit den vorgesehenen Maßnahmen in den fortzuführenden Prozess der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes einfließen lassen. Die Maßnahmen sollen daher befristet bis zum Ablauf des 31. März 2021 eingeführt und in diesem Rahmen in der praktischen Anwendung erprobt werden.