

9. November 2020

Stellungnahme des Deutschen Journalisten-Verbandes e.V.

zum

Referentenentwurf des Bundesinnenministeriums zum Gesetz zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Am 20. Oktober 2020 hat das Bundesinnenministerium einen zweiten Referentenentwurf zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) veröffentlicht. Zunächst einmal möchte sich der Deutsche Journalisten-Verband (DJV) für die Einbeziehung in den Gesetzgebungsprozess bedanken. Zum ersten Entwurf vom 6. Juli 2020 hat der DJV bereits Stellung genommen¹. Auf diese Stellungnahme wird vollumfänglich verwiesen. An dieser Stelle soll insbesondere auf die für den Deutschen Journalisten-Verband relevanten Änderungen eingegangen werden. Eine herausragende Rolle spielt dabei die Erweiterung des Beschäftigtenbegriffs in der Regelung für die Deutsche Welle (DW). Weil es von besonderer Relevanz ist, geht der DJV aber auch noch einmal auf die doch sehr begrenzten Mitbestimmungsrechte ein.

Im öffentlich-rechtlichen Rundfunk arbeiten rund 9.000 angestellte Journalist:innen. Dazu kommen weit über 18.000 arbeitnehmerähnliche Freie. Schon die Zahlen machen deutlich, wie relevant die Vertretung nach den Personalvertretungsgesetzen u.a. dem BPersVG für alle diese Mitarbeiter ist.

¹ Stellungnahme des DJV zum BPersVG vom 07.08.2020 (beigefügt als Anlage)

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

Direkt regelt das BPersVG zwar lediglich die Personalvertretung der Deutschen Welle (DW) in § 90 BPersVG a.F. bzw. § 116 BPersVG-RefE. Indirekt gelten die Vorschriften für die DW aber auch beim Deutschlandradio (DLR), Mitteldeutschen Rundfunk (MDR), Norddeutschen Rundfunk (NDR) und dem Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB) durch Verweise auf die Regelungen in den jeweiligen Staatsverträgen².

A. Anwendungsbereich / Beschäftigtenbegriff

Von besonderer Relevanz für den DJV ist die Änderung des Beschäftigtenbegriffs in § 116 Abs. 4 S. 2 BPersVG-RefE. Dort werden – was einer Forderung des DJV entspricht – arbeitnehmerähnliche Freie i.S.d. § 12 TVG nicht länger vom Beschäftigtenbegriff und damit dem Anwendungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen.

Auf den ersten Blick ist das ein großer Fortschritt. Zum ersten Mal sollen auf Bundesebene auch arbeitnehmerähnliche Freie in den Beschäftigtenbegriff mit einbezogen werden. Der Entwurf greift damit eine Regelung auf, die in den meisten Landespersonalvertretungsgesetzen schon lange praktiziert wird.³ Dadurch, dass arbeitnehmerähnliche Freie unter den Beschäftigtenbegriff gefasst werden, gelten für sie die Beteiligungsrechte des Personalrats, sie dürfen den Personalrat wählen und in den Personalrat gewählt werden. Bisher waren freie Mitarbeiter nach dem BPersVG in der geltenden Fassung von all dem ausdrücklich ausgeschlossen.

Der DJV begrüßt diese Erweiterung des Beschäftigtenbegriffs im BPersVG-RefE. Es ist nicht (mehr) zu rechtfertigen, die arbeitnehmerähnlichen Freien im Gegensatz zu ihren festangestellten Kolleg:innen nicht vom Personalrat vertreten zu lassen. Im

² In den Staatsverträgen wird auf das BPersVG verwiesen: § 39 NDR-StV; § 34 RBB-StV; § 33 DLR-StV; § 38 MDR-StV.

³ Beim ZDF, WDR, SWR, HR, Radio Bremen, SR sind Freie schon seit vielen Jahren im Personalrat vertreten und werden durch diesen repräsentiert.

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

Arbeitsalltag sind die beiden Beschäftigtengruppen kaum voneinander zu unterscheiden. Viele arbeitnehmerähnliche Freie 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, Moderator:in, Redakteur:in oder Mitarbeiter:in der Programmdirektion, als Cutter:in, Kameramann oder Kamerafrau bzw. in anderen technischen oder auch Verwaltungsberufen. Zudem bekleiden sie herausgehobene Positionen mit weitreichenden Entscheidungskompetenzen wie die des CvD (Chef:in vom Dienst). Es gibt also keinen sachlichen Grund, arbeitnehmerähnliche Freie in der Personalvertretung anders zu behandeln als Angestellte, weil sie identische Arbeit erledigen und genauso fest in die Strukturen der Anstalt eingebunden sind.⁴

Leider wird die in § 116 Abs. 4 S. 2 BPersVG-RefE enthaltene Regelung nicht konsequent zu Ende geführt. Sie wird schon im folgenden Satz relativiert – und zwar massiv. Nach § 116 Abs. 4 S. 3 Nr. 2 BPersVG-RefE sind nämlich diejenigen arbeitnehmerähnlichen Freien vom Beschäftigtenbegriff ausgeschlossen, die „maßgeblich an der Programmgestaltung beteiligt“ sind. Definiert wird der Begriff „maßgeblich programmgestaltend“ in der Begründung⁵:

Zu den „maßgeblich an der Programmgestaltung“ beteiligten Personen zählen insbesondere solche mit einem unmittelbaren programminhaltlichen Einfluss. „Maßgeblich“ stellt dabei nicht allein auf Kriterien der Leitungsverantwortung und Weisungsbefugnis ab, sondern umfasst auch diejenigen arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne derlei Befugnisse Programmbeiträge inhaltlich prägen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der sonstigen, nicht unmittelbar mit dem Inhalt der Programme befassten Arbeitsbereiche sind somit dem Personalvertretungsrecht zuzuordnen.

⁴ Ausführliche Erläuterungen zu den Entwicklungen in ARD und ZDF hin zu immer weniger angestellten Journalist:innen und immer mehr arbeitnehmerähnlichen Freien finden sich in der Stellungnahme des DJV vom 07.08.2020 S. 4 f.

⁵ BPersVG-RefE S. 162.

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

Das heißt im Klartext: Alle freien Journalist:innen würden auch weiterhin nicht vom Personalrat vertreten: Dessen Beteiligungsrechten unterlägen ihre Beschäftigungsverhältnisse weiterhin nicht. Es ist nicht denkbar, dass ein:e Journalist:in (egal ob Reporter:in, Redakteur:in oder Moderator:in) einen Programmbeitrag nicht inhaltlich prägt. Übrig blieben nur die nicht unmittelbar mit dem Inhalt der Programme befassten Mitarbeiter:innen, sprich das technische und das verwaltende Personal.

Warum die Gruppe der Journalist:innen nach § 116 Abs. 4 BPersVG-RefE ausgeschlossen werden soll, erschließt sich dem Deutschen Journalisten-Verband daher nicht. In der Begründung des Referentenentwurfs wird auf die in Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG garantierte Rundfunkfreiheit verwiesen, mit der auch in personeller Hinsicht die Freiheit des Intendanten einhergeht, im Programmbereich Personalentscheidungen frei von äußeren Einflüssen treffen zu können. Diese Begründung trägt jedoch die Unterscheidung nicht, da die Rundfunkfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG gleich aus mehreren Gründen nicht verletzt sein kann, wenn auch arbeitnehmerähnliche Freie im Personalrat sind und vom ihm vertreten werden.

Folgte man der Begründung im Referentenentwurf, würde das BPersVG von 1974 in seiner jetzigen Fassung nämlich ebenfalls gegen die Rundfunkfreiheit verstoßen. Schließlich sind angestellte Mitarbeiter, die Programmbeiträge inhaltlich prägen, sprich angestellte Reporter:innen, Redakteur:innen und Moderator:innen, selbstverständlich vom Beschäftigtenbegriff umfasst. Um der Rundfunkfreiheit Genüge zu tun, hat der Gesetzgeber die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten – abgestuft nach Grad des Programmeinflusses – eingeschränkt: So legt § 90 Nr. 7 BPersVG (übernommen in § 116 Abs.6 BPersVG-RefE)⁶ fest, dass der Personalrat der Deutschen Welle bei personellen Maßnahmen in Bezug auf Mitarbeiter:innen mit Leitungsfunktion nicht mitbestimmen (Vergütungsgruppe I) oder nur mitwirken (Vergütungsgruppe II) und bei Mitarbeiter:innen, die maßgeblich an der Programm-

⁶ Diese Regelung ist ohnehin überschießend, dazu unten mehr.

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

gestaltung beteiligt sind, nur auf deren Antrag mitbestimmen darf. Da diese Einschränkungen für arbeitnehmerähnliche Freie entsprechend gelten⁷, kann die Rundfunkfreiheit gar nicht mehr verletzt werden. Die Freiheit des Intendanten bzw. der Intendantin, im Programmbereich Personalentscheidungen frei von äußeren Einflüssen treffen zu können, bleibt gewährleistet, auch wenn programmgestaltende freie Mitarbeiter:innen in den Beschäftigtenbegriff einbezogen werden.

Darüber hinaus kann die Rundfunkfreiheit auch deshalb nicht verletzt sein, weil § 75 Abs. 2 und Abs. 3 BPersVG-RefE ein Letztentscheidungsrecht des Intendanten bzw. der Intendantin vorsieht. § 116 Abs. 6 BPersVG-RefE verweist ausdrücklich auf § 75 Abs. 3 BPersVG-RefE. In allen wichtigen Fragen der personellen Mitbestimmung (insbesondere der Einstellung) und vielen Fragen der organisatorischen Mitbestimmung kann die Einigungsstelle nur eine Empfehlung abgeben. Wenn der Intendant bzw. die Intendantin am Ende des Mitbestimmungsprozesses die Personalentscheidung trotz der Ablehnung des Personalrats und der ablehnenden Empfehlung der Einigungsstelle durchsetzen kann, kann die Rundfunkfreiheit gar nicht tangiert sein. Das ist mittlerweile sogar höchstrichterlich festgestellt worden. Das OVG Bremen musste entscheiden, ob eine Verletzung der Rundfunkfreiheit durch Einbeziehung von allen (!) arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitern vorliegt und hat das zumindest für den Fall, dass ein Letztentscheidungsrecht des Intendanten besteht, eindeutig verneint. Bestätigt wurde die Entscheidung durch das BVerwG⁸ und das BVerfG⁹. In der Entscheidung heißt es:

§ 18 a Abs. 5 RBG verstößt, indem er die Mitarbeiter im Sinne von § 12 a TVG in die personelle Mitbestimmung einbezieht, nicht gegen den verfassungsrechtlichen Schutz der Rundfunkfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG. (...) Dem

⁷ Das ergibt sich aus § 116 Abs.4 S.2, 2. HS RefE aber auch der Entscheidung des OVG Bremen ZUM-RD 2016, 752ff.

⁸ BVerwG (Beschluss vom 01.11.2016 - 5 PB 2.16).

⁹ BVerfG, Az: 1 BvR 13/2017. Die Verfassungsbeschwerde wurde mit Beschluss vom 22.02.2017 ohne Begründung nicht zur Entscheidung angenommen, weil sie offensichtlich unbegründet oder unzulässig war und wurde infolgedessen auch nicht publiziert.

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

Intendanten steht in allen Angelegenheiten, die für die Erfüllung der Aufgaben der Rundfunkanstalt von Bedeutung sind, ein Letztentscheidungsrecht zu. Diese Regelung gilt unmittelbar für die festangestellten Beschäftigten, gemäß § 18 a Abs. 5 BremPersVG aber auch für die freien Mitarbeiter nach § 12 a TVG.¹⁰

Entgegen der Begründung zu § 116 Abs. 4 des Ref-E kann Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG die im Ref-E getroffene Unterscheidung auch deshalb nicht rechtfertigen, weil sie der Rechtsprechung des BVerfG¹¹ zur Pressefreiheit widersprechen würde. Die Rundfunkfreiheit schließt danach programmgestaltendes Personal keineswegs von der Vertretung durch den Personalrat aus.

Da also weder die Rundfunkfreiheit noch ein anderer sachlicher Grund eine Ungleichbehandlung von angestellten Mitarbeitern und arbeitnehmerähnlichen Mitarbeitern rechtfertigt, darf der Gesetzgeber die beiden Gruppen auch nicht ungleich behandeln. Das folgt aus dem allgemeinen Gleichheitssatz aus Artikel 3 Abs. 1 GG.

Der Ausschluss von „maßgeblich“ an der Programmgestaltung beteiligten freien Mitarbeiter:innen, ist aber – abgesehen von den juristischen Erwägungen – auch nicht sinnvoll, da er vor allem eine Menge Konfliktpotential in der Praxis birgt. Es belastet zwangsläufig den Betriebsfrieden, wenn gleiche Gruppen ungleich behandelt werden.

Darüber hinaus ist die Regelung aber auch sonst für die Praxis unbrauchbar. Die Norm und die Begründung stehen in einem semantischen Widerspruch. Wenn der Ausschluss für „maßgeblich“ programmgestaltende freie Mitarbeiter gilt, kann er

¹⁰ OVG Bremen ZUM-RD 2016, 752ff..

¹¹ BVerfGE 59, 231 (263 ff); 52, 283 (297: Die Aufgabe eines Betriebsrates, die Interessen aller Arbeitnehmer in sozialen, personellen und - eingeschränkt - in wirtschaftlichen Angelegenheiten wahrzunehmen, steht in keinem inneren Zusammenhang mit der Pressefreiheit. Nichts anderes kann für einen Personalrat gelten in Bezug auf die Rundfunkfreiheit).

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

nicht gleichzeitig für „*alle*“ programmgestaltenden freien Mitarbeiter gelten. Konflikte und Rechtsstreitigkeiten über die Auslegung sind vorprogrammiert. Wenn Mitarbeiter fälschlicherweise als maßgeblich programmgestaltend eingeordnet und deshalb von der Wahl ausgeschlossen werden, kann das im schlimmsten Fall sogar zu einer Anfechtbarkeit der Personalratswahl führen.

Schließlich muss beachtet werden, dass kein anderes Personalvertretungsgesetz eine derart einschränkende Lesart aufweist. Vom Wortlaut des Gesetzestextes her knüpft die Regelung an eine Formulierung des für das ZDF geltende LPersVG Rheinland-Pfalz an. Dort sind „*wesentlich*“ programmgestaltende arbeitnehmerähnliche Freie vom Anwendungsbereich ausgeschlossen (§ 112 LPersVG). Die Kolleg:innen des ZDF sind mit dieser Einschränkung nicht glücklich, haben sich aber damit arrangiert. Das liegt insbesondere daran, dass die dortige Regelung „*wesentlich*“ enger auszulegen ist. Faktisch sind dort nur wenige arbeitnehmerähnliche Freie vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen, namentlich Arbeitnehmerähnliche mit Leitungsfunktion und Moderator:innen, die derart präsent sind, dass sie das Gesicht des Senders prägen.

Der Grund für diese Auslegung liegt vor allem in der deutlich abweichenden Gesetzesbegründung¹² aus dem Jahr 2000. Der Gesetzgeber konnte die oben zitierte Rechtsprechung des OVG Bremen (2016), des BVerwG (2016) und des BVerfG (2017) noch nicht kennen und in seine Erwägung einfließen lassen. Er durfte noch davon ausgehen, dass es einer Beschränkung auf „*wesentlich*“ programmgestaltende Mitarbeiter bedarf, um die Rundfunkfreiheit zu gewährleisten. Allerdings hat der Gesetzgeber Rheinland-Pfalz schon damals für die Auslegung des Wortes „*wesentlich*“ eine restriktive Handhabung vorgegeben. Dort heißt es:

„Voraussetzung für den Ausschluss aus dem Kreis der Beschäftigten ist, dass die arbeitnehmerähnlichen Personen „wesentlich“ an der Programm Gestaltung „mitwirken“. „Wesentlich“ ist allgemein sprachlich zu verstehen als „den

¹² Amtliche Begründung (LT-Drucksache 13/5500 vom 1.3.2000) S.59; Kommentar 24. AL PersVG Rhld-Pf. § 112 Rn.17.

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

Kern einer Sache ausmachen und“, „von entscheidender Bedeutung“ oder „grundlegend“. Das trifft insbesondere für die Redakteure zu, die maßgeblich an der geistig-ideellen Zielrichtung der Programme mitarbeiten und damit den Programmen das Gepräge geben. Als Ausnahmvorschrift ist die Regelung eng („restriktiv“) auszulegen; das gilt insbesondere für den Begriff „wesentlich“.

Ferner würde die jetzige Formulierung auch dazu führen, dass der Anteil der Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Technik und Verwaltung, die den Personalrat wählen, ansteigen würde. Dadurch verschöbe sich automatisch auch das Kräfteverhältnis zuungunsten der Journalist:innen. Das kann nicht im Sinne der öffentlich-rechtlichen Anstalten sein.

Es ist zwar nicht Gegenstand der Gesetzgebung, trotzdem soll an dieser Stelle kurz darauf eingegangen werden, dass der Intendant der Deutschen Welle just in diesen Tagen ohne Beteiligung der Gewerkschaften und ohne Mitwirkung des Personalrats noch schnell eine „Freienvertretung“ auf die Beine gestellt hat. Damit soll offenbar der Eindruck erweckt werden, dass arbeitnehmerähnliche Personen gar nicht in den Personalrat müssen, weil ihre Interessen auch sonst schon gut vertreten sind. In der Tat ermöglicht diese institutionalisierte Form der Freienvertretung immerhin, dass die Belange der arbeitsrechtlich schlechter abgesicherten Freien beim Intendanten überhaupt Gehör finden. Weitere „Vorteile“ für die Vertretung der Interessen der Freien sind nicht ersichtlich. Eine Freienvertretung dieser Art hat mit echter Beteiligung nichts zu tun. Sie ist weder unabhängig in ihrer Organisation noch in ihren Rechten. Sie kann weder Dienstvereinbarungen abschließen, noch kann sie irgendwie geartete Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte ausüben. Vor allem aber kann der Intendant, das Freienstatut genauso einseitig wie er es erlassen hat, wieder abändern oder zurücknehmen. Freienstatute können deshalb kein Ersatz für echte Mitbestimmung und Mitwirkung sein.

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

Der DJV plädiert also dafür, § 116 Abs.4 Satz 3 Nr.2 zu streichen. Außerdem sollte die Regelung in § 116 Abs. 4 Satz 2 auf die auf Produktionsdauer Beschäftigten erweitert werden. Arbeitsrechtlich sind das befristet angestellte Mitarbeiter, die aber häufig für lange Zeit oder immer wieder für kürzere Zeiträume beschäftigt werden, so dass auch sie vom Personalrat mitvertreten werden sollten.¹³

B. Beteiligungsrechte und deren Grenzen

In der Stellungnahme vom 07.08.2020 wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Referentenentwurf zur Novellierung des BPersVG insgesamt eher mutlos und autoritär anmutet. Der Katalog der Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbestände ist im Vergleich zu modernen LPersVG sehr restriktiv ausgestaltet¹⁴ – das Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde dafür umso ausladender. So soll die Einigungsstelle in allen personellen und einem Drittel der organisatorischen Mitbestimmungstatbestände lediglich eine Empfehlung aussprechen können. Darüber hinaus ist im Entwurf auch noch einen Auffangtatbestand nach § 75 Abs.2 BPersVG vorgesehen. Zwar verlangt das Demokratieprinzip nach ständiger Rechtsprechung die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers, soweit die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags ist, insbesondere bei der personellen Mitbestimmung¹⁵. Allerdings geht die Regelung in § 75 Abs.3 BPersVG-RefE weit über dieses Erfordernis hinaus. Es ist beispielsweise nicht nachvollziehbar, warum die Einigungsstelle bei Maßnahmen der Familienfreundlichkeit nur eine Empfehlung abgeben darf – insbesondere dann nicht, wenn es noch den neu hinzugekommenen Auffangtatbestand des § 75 Abs. 2 BPersVG-RefE gibt. Die Mitbestimmung noch weiter einzuschränken, anstatt die Novelle dafür zu nutzen sie zu erweitern, wirkt rückschrittlich. Der DJV setzt sich für eine weitergehende Mitbestimmung ein. Die Mitbestimmung ist ein

¹³ Siehe Formulierungsvorschlag in der Stellungnahme 07.08.2020.

¹⁴ Ausführlichere Erläuterung dazu auf Seite 8 f. in der Stellungnahme vom 07.08.2020 (Anlage).

¹⁵ BVerfG 24.5.1995 – 2 BvF 1/92, BVerfGE 93, 37.

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

demokratisches Element und sorgt dafür, dass die Mitarbeiter:innen mit der Behörden-/Anstaltsleitung auf Augenhöhe kommunizieren können. Sie dient dem Betriebsfrieden und sorgt dafür, dass Missstände frühzeitig bemerkt und beseitigt werden können.

Der DJV setzt sich außerdem dafür ein, die Beschränkung der Mitbestimmung (nur auf Antrag) für die Gruppe der Beschäftigten, die überwiegend wissenschaftlich oder künstlerisch tätig sind oder maßgeblich an der Programmgestaltung beteiligt nach § 116 Abs. 6 bzw. § 78 Abs. 3 BPersVG-RefE zu streichen. Es ist nicht ersichtlich, warum für diese Gruppe nicht die volle Mitbestimmung gelten soll. Die Mitbestimmung beantragen zu müssen, bringt den betroffenen Mitarbeiter immer in eine unangenehme Situation, in der er sich exponieren muss. Viele Mitarbeiter scheuen sich davor, einen solchen Antrag zu stellen, weil sie Angst davor haben, dass das negative Konsequenzen haben könnte. Eine effektive Personalvertretung ist nur dann möglich, wenn sie auch ohne Zutun und ganz selbstverständlich erfolgt. Der DJV plädiert deshalb dafür, die Novelle zu nutzen und diesen Passus aus dem § 90 nicht zu übernehmen. Die Rundfunkfreiheit ist schon durch das Letztentscheidungsrecht des Intendanten gesichert (siehe oben). Einer doppelten Absicherung bedarf es nicht.

C. Video- oder Telefonkonferenzen

Ausgelöst durch die Corona Pandemie können Personalratsmitglieder aktuell auch mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen. Diese Regelung ist jedoch bis zum 31. März 2021 beschränkt.

Im Referentenentwurf wird eine leicht modifizierte Regelung eingeführt, die bis zum 31. Dezember 2024, also für die gesamte laufende Amtsperiode gelten soll. Von den Mitgliedern des DJV wurde diese Art der möglichen Teilnahme an einer Personalratssitzung als positiv empfunden. Grundsätzlich begrüßt der DJV deshalb die Regelung in § 38 Abs. 3 BPersVG-RefE. Hinsichtlich der Bedenken wird auf die

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Novellierung des BPersVG

vorherige Stellungnahme verwiesen. In jedem Fall darf sich der Personalrat aber nicht vom Arbeitgeber dazu genötigt fühlen, auf „unnötige“ Sitzungen mit langen Anreisen zu verzichten. Diese Gefahr ist zwar durch die Möglichkeit des Widerspruchs nach Nr. 2 der Vorschrift eingeschränkt, aber nicht ausgeschlossen. Es ist zu befürchten, dass ein solcher Antrag von einzelnen nicht gestellt wird, wenn die anderen Personalratsmitglieder und/oder der Arbeitgeber das nicht wollen. Es sollte außerdem vermieden werden, dass mangels persönlichen Austausches die Qualität die Personalratsarbeit leidet.

Der Gesetzgeber sollte deshalb zusätzlich festlegen, in welchen klar definierten Ausnahmesituationen eine Teilnahme via Video- und Telefonkonferenz möglich sein soll.



Hanna Möllers
– Justiziarin –

Anlage:

DJV-Stellungnahme vom 07.08.2020