




---

## Gutachtliche Stellungnahme, hier: keine Prüfbitte

### Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

---

Bundesrats-Drucksache: 14/21

Im Rahmen seines Auftrags zur Überprüfung von Gesetzentwürfen und Verordnungen der Bundesregierung auf Vereinbarkeit mit der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie hat sich der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung gemäß Einsetzungsantrag (BT-Drs. 19/1837) in seiner 66. Sitzung am 27. Januar 2021 mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BR-Drs. 14/21) befasst.

Folgende Aussagen zur Nachhaltigkeit wurden in der Begründung des Gesetzentwurfes getroffen:

„Die Regeln und Indikatoren der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie wurden geprüft und, soweit einschlägig, beachtet.

- Der Gesundheitsschutz der Beschäftigten ist angesichts der demografischen Entwicklung einer alternden Belegschaft und zunehmender Herausforderungen durch Arbeitsverdichtung, Rationalisierung und Digitalisierung der Arbeitsabläufe ein wichtiger Belang personalvertretungsrechtlicher Interessenvertretung zur langfristigen Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten sowie zur Überwindung und Prävention von Arbeitsunfähigkeit. Dieser Aspekt wird im Gesetzentwurf gestärkt. Schon bisher hat der Personalrat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen. Die Dienststelle hat den Personalrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen (§ 81 geltender Fassung, § 68 BPersVG-E). Durch den Gesetzentwurf wird die Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Personalrats aufgenommen (§ 62 Nummer 9 BPersVG-E). Die schon bislang bestehende Mitbestimmungspflicht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen (§ 75 Absatz 3 Nummer 11 geltender Fassung) wird um die Prävention anerkannter Berufskrankheiten sowie Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (§ 80 Absatz 1 Nummer 16 BPersVG-E) erweitert. Zudem wird die Mitbestimmungspflichtigkeit in Fragen des betrieblichen Gesundheits und Eingliederungsmanagements in § 80 Absatz 1 Nummer 17 BPersVG-E verankert, um den präventiven und fürsorglichen Aspekt der Maßnahmen stärker in den Beteiligungsrechten der Personalvertretungen abzubilden.
- Der Gesetzentwurf stärkt die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in zwei Richtungen. Zum einen werden die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen erweitert. Neben



der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, sollen künftig auch Maßnahmen, die der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf dienen, mitbestimmungspflichtig sein (§ 80 Absatz 1 Nummer 13 BPersVG-E). Um dem Bedeutungszuwachs der für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf besonders relevanten Fragen (flexibler) Arbeitszeiten und Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle Rechnung zu tragen, werden diese Angelegenheiten in eigenen Mitbestimmungstatbeständen geregelt (§ 80 Absatz 1 Nummer 3 und 5 BPersVG-E). Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird zudem in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Personalrats übernommen (§ 62 Nummer 6 BPersVG-E).

Zum anderen sollen auch die Arbeitsbedingungen in den Personalvertretungen durch konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessert und hierdurch das Engagement in den Personalvertretungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte attraktiver gestaltet werden. Dem dient die erleichterte Möglichkeit von Teilfreistellungen (§ 52 Absatz 3 BPersVG-E) und die Pflicht des Personalrats, bei der Anberaumung seiner Sitzungen auch auf die Arbeitszeiten seiner Mitglieder Rücksicht zu nehmen (§ 38 Absatz 1 BPersVG-E).

Zu den Angelegenheiten, die die Personalversammlung behandeln darf, zählen insbesondere Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (§ 61 Absatz 1 BPersVG-E).

- Die bereits durch das geltende Bundespersonalvertretungsgesetz berücksichtigten und geförderten gleichstellungspolitischen Belange werden durch den Gesetzentwurf fortgeführt.

Die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist allgemeine Aufgabe der Personalvertretungen (§ 62 Nummer 5 BPersVG-E). Diese Aufgabe ist durch § 80 Absatz 1 Nummer 13 BPersVG-E (Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern) – wie schon jetzt – durch einen Mitbestimmungstatbestand unterlegt. Wie bisher können der Personalrat personelle Maßnahmen der Dienststelle auf die Vereinbarkeit mit dem Gleichstellungsplan prüfen und gegebenenfalls seine Zustimmung verweigern (§ 78 Absatz 5 Nummer 1 BPersVG-E).

Aufgabe des Personalrats soll künftig nicht nur die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sein. Der Personalrat soll auch Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenwirken. Das aus Artikel 3 Absatz 2 GG folgende Gleichberechtigungsgebot zwischen Frauen und Männern wird daher um den aus dem besonderen Diskriminierungsverbot des Artikels 3 Absatz 3 Satz 1 GG folgenden Schutz gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität erweitert.

Zu den Angelegenheiten, die die Personalversammlung behandeln darf, zählen insbesondere Fragen der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (§ 61 Absatz 1 BPersVG-E).“

### **Formale Bewertung durch den Parlamentarischen Beirat für nachhaltige Entwicklung:**

Eine Nachhaltigkeitsrelevanz des Gesetzentwurfes ist gegeben. Der Bezug zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ergibt sich hinsichtlich folgender Leitprinzipien einer nachhaltigen Entwicklung, Sustainable Development Goals (SDGs), Indikatorenbereiche und Indikatoren:



- SDG 5 – Geschlechtergleichheit,
- Indikatorenbereich 3.1 – Gesundheit und Ernährung
- Indikatorenbereich 5.1 – Gleichstellung,
- Indikatorenbereich 8.5 – Beschäftigung,

Die Darstellung der Nachhaltigkeitsprüfung ist plausibel.

**Eine Prüfbite ist daher nicht erforderlich.**

Berlin, 27. Januar 2017

Sybille Benning, MdB  
Berichterstatlerin

Dr. Christoph Hoffmann, MdB  
Berichterstatter