

Weitere Informationen

für Beamtinnen und Beamte finden Sie auf der Homepage des dbb unter: www.dbb.de/beamte

Flyer Beamte zum Download:

- Beamte und Streik – was ist zu beachten?
- Wechsel vom Tarif- zum Beamtenstatus: Notwendige Voraussetzungen
- Freistellungen zur Pflege naher Angehöriger
- Versorgungsabschlag bei Ruhestandseintritt: Eine Einführung
- Unfallfürsorge im Beamtenversorgungsrecht: Ein Überblick
- Beamte bei der Autobahn GmbH: Grundlagen, Fragen und Antworten
- Anwendungsfragen der Novelle des Bundespersonalvertretungsgesetzes
- Weitere Flyer zu den Bereichen: Dienstrecht, Besoldung, Versorgung, Beihilfe, Personalvertretung und beamtenrechtliche Spezialgebiete



Sie sind Mitglied einer Gewerkschaft oder eines Verbandes unter dem Dach des dbb beamtenbund und tarifunion!

Wenn ja, möchten Sie künftig über neue Publikationen des Beamtenbereiches oder beispielsweise über das regelmäßig stattfindende dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST weitere Informationen erhalten? Dann richten Sie bitte eine E-Mail unter Angabe Ihres Namens sowie Ihrer Mitgliedsgewerkschaft an Beamte@dbb.de.

Mit der Übersendung der oben genannten Daten erklären Sie sich einverstanden, dass der dbb – vorbehaltlich eines Widerrufs – Ihre übermittelten personenbezogenen Daten (Name, E-Mail-Adresse) speichert und unter Beachtung der DSGVO verarbeitet.



Hat die BPersVG-Novelle Auswirkungen auf die Landespersonalvertretungsgesetze?

Bereits im Jahre 2006 ist infolge der Föderalismusreform I die Befugnis des Bundes zur Regelung des Personalvertretungsrechts der Länder entfallen. Seither sind die Länder auch für die Regelung der in §§ 94 bis 109 BPersVG a.F. enthaltenen Sachverhalte zuständig. Diese – aktuell über Art. 125a Abs. 1 GG noch als Bundesrecht fortgeltenden – Rahmenvorgaben setzt der Gesetzgeber nun als entbehrlich zum 31. Dezember 2024 außer Kraft. Die Übergangszeit gibt den Ländern, soweit angesichts entsprechender Regelungen in den LPersVG überhaupt noch erforderlich, Zeit zur Anpassung ihrer Landesgesetze.

Weiterhin zuständig ist der Bundesgesetzgeber für das Arbeitsrecht. Daher ist – auch über 2024 hinaus – in § 127 BPersVG n.F. der besondere Kündigungsschutz von Funktionsträgern einschließlich des besonderen Schutzes von Auszubildenden und in § 128 BPersVG n.F. die Unwirksamkeit einer Kündigung ohne Beteiligung der Personalvertretung nach wie vor bindend für die Länder geregelt.

Stand: 7. Mai 2021. Ohne Übernahme einer rechtlichen Gewähr.

Anwendungsfragen der BPersVG-Novelle

Informationen zum Personalvertretungsrecht



Fotos: Titel: dbb, innen: Colourbox, hinten: Colourbox

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Beamte
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin | www.dbb.de
E-Mail: Beamte@dbb.de | Telefon: 030. 40 81 - 52 01





Neues Gesetz – was gilt ab wann?

Die vom Bundestag am 22. April 2021 verabschiedete Novelle des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) tritt am Tag nach ihrer Verkündung im Bundesgesetzblatt (im Folgenden: Tag X) in Kraft, gleichzeitig verliert das „alte“ BPersVG in vollem Umfang seine Gültigkeit. Nur für wenige ganz spezielle Bereiche im Zusammenhang mit Wahlen von Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) sowie Freistellungen enthält das Gesetz in § 130 Übergangsvorschriften. Im Übrigen gelten ab Tag X für alle personalvertretungsrechtlichen Sachverhalte ausschließlich die neuen Regelungen. Welche Auswirkungen dies auf die laufende Personalratsarbeit hat, wird in diesem Flyer dargestellt.

Was ist bei Wahlen des Personalrats und der JAV zu beachten?

Das Gesetz legt, beginnend mit den nächsten turnusmäßigen Wahlen im Frühjahr 2024, die Dauer der Amtsperiode auf den Tag genau fest: Sie beginnt stets am 1. Juni des Jahres dieser Wahlen und endet nach Ablauf von vier Jahren, also immer am 31. Mai (§ 27 Abs. 2 Satz 1). Durch die Bestimmung des 1. Juni als erstem Tag der neuen Amtszeit wird 2024 die Amtszeit nicht weniger Personalvertretungen schon zu einem früheren Zeitpunkt im Wahlzeitraum vom 1. März bis 31. Mai 2024 geendet haben. Daher gibt § 130 Abs. 2 Satz 2 den am Tag X bestehenden Personalräten die Befugnis zur Weiterführung der Geschäfte, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, also handlungsfähig ist. Das ist dann der Fall, wenn die Wahlen nach §§ 34, 35 Abs. 1 durchgeführt sind. Das Übergangsmandat gilt (längstens) bis zum 31. Juli 2024, auch wenn die Amtszeit etwa schon im März endete.

Für Personalräte, die erst nach Tag X, also außerhalb des Regelturnus, gewählt werden, wird die Fortführung der Geschäfte durch den alten Personalrat bis zur Konstituierung des neuen über § 28 Abs. 1 Nr. 1-3, Abs. 2 bzw. bei erfolgreicher Wahlanfechtung oder Auflösung durch gerichtliche Entschei-

dung durch den Wahlvorstand (§ 28 Abs. 1 Nr. 4 und 5, Abs. 3) sichergestellt. Im letzteren Fall ist daher besondere Eile für die Neuwahl eines Personalrats geboten.

Das Ausgeführte gilt entsprechend für die regulären Wahlen der JAV (§ 130 Abs. 1), die aufgrund der nur zweijährigen Amtszeit bereits vom 1. März bis 31. Mai 2022 anstehen. Für Personalvertretungen im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes (außer Dt. archäologisches Institut) gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend mit der Maßgabe, dass der feste Amtszeitbeginn hier auf den 1. Januar gelegt ist (§ 121 Abs. 4 Satz 2).

Wie ist bei Nachbesetzung von Freistellungen zu verfahren?

Bei Änderung in Umfang oder personeller Besetzung der Freistellungen (erhebliche Änderung von Beschäftigtenzahl/Arbeitsanfall, Ausscheiden des Freigestellten aus der Dienststelle etc), gelten für die Nachbesetzung die neuen Regeln: Teilfreistellungen sind per Gesetz zulässig und müssen nicht mehr vom Personalrat begründet werden, jetzt aber mindestens 20% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen (§ 52 Abs. 3 Satz 3). Handelt es sich um sog. weitere Freistellungen, darf die jeweils betroffene Liste selbst bestimmen, welches ihrer Mitglieder die Freistellung wahrnehmen soll (§ 53 Abs. 2 Satz 2). Im Übrigen gilt Bestandschutz: Daher bleiben zum einen am Tag X bestehende Freistellungen von weniger als 20 % der regulären Arbeitszeit bis zum Ende der Amtszeit unberührt (§ 130 Abs. 3). Zum anderen kann eine Vorschlagsliste auch nicht ihre vom Personalratsplenum für die Freistellung ausgewählten Mitglieder abberufen und durch von ihr selbst ausgewählte ersetzen.

Welches Recht gilt ab Tag X in den schon vorher eingeleiteten, aber noch nicht abgeschlossenen Beteiligungsverfahren?

- Erleichterungen bei den Schriftformerfordernissen gelten sofort (z.B. Zustimmungsverweigerung einschl. der Begründung als einfache E-Mail. Ist in einer Gruppenangelegenheit

das Gruppenvorstandsmitglied zu beteiligen, muss aber ersichtlich werden, dass dieses nicht nur die Zustimmungsverweigerung selbst, sondern auch die Begründung mitträgt).

- Die Dienststelle muss den Personalrat über die Einleitung des Stufenverfahrens informieren und dies begründen.
- Ein bereits gefasster Beschluss, bei dem die neuen Regelungen zur Befangenheit nicht beachtet wurden, bleibt gültig, da es auf den Zeitpunkt der Beschlussfassung ankommt.
- Es gelten die neuen Fristen. Ausnahme: Fristen, deren Ablauf bereits begonnen hat, unterfallen nicht der gesetzlich vorgesehenen Verkürzung (von sechs auf fünf Arbeitstage).
- Eine Vereinbarung abweichender Fristen zwischen Dienststelle und Personalrat ist möglich (nur vor Eintritt der Zustimmungsfiktion).
- Bei Hochstufung eines Beteiligungstatbestands von eingeschränkter zu uneingeschränkter Mitbestimmung (z.B. Inhalt von Personalfragebogen für Beamte oder Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen), ist das Verfahren nach den für die neue Beteiligungsqualität geltenden Regeln fortzusetzen. Dasselbe gilt bei Herabstufung.
- Ist eine Maßnahme noch nicht abgeschlossen, für die die Novelle erstmals ein Beteiligungsrecht vorsieht (z.B. Privatisierung), muss die Dienststelle unverzüglich das Beteiligungsverfahren einleiten.