



**Stellungnahme
des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB)**

zum Referentenentwurf
zur Änderung des Soldatenbeteiligungsgesetzes
und des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Bonn, 15. September 2015

I. Allgemeine Vorbemerkungen

Das Soldatenbeteiligungsgesetz in seiner jetzigen Fassung fußt auf dem Soldatenbeteiligungsgesetz von 1991 und dem hierzu in 1997 ergangenen Änderungsgesetz und gilt im Wesentlichen unverändert.

Die seitdem gemachten Erfahrungen mit den Auslandseinsätzen und insbesondere die Beteiligungspraxis im sogenannten Friedens- oder Grundbetrieb der Bundeswehr machen auch aus Sicht des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) Veränderungen der Regelungen zur Beteiligung der Soldatinnen und Soldaten erforderlich. Eine Novellierung wird daher ausdrücklich begrüßt.

Der Referentenentwurf enthält konsequenterweise eine Anzahl zeitgemäßer und sinnvoller Anpassungen, die praktischen Erfahrungswerten und teilweise auch einer intensiv bemühten Rechtsprechung geschuldet sind.

Er enthält jedoch auch bedenkliche Änderungen, die aus Sicht des VBB eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen Dienststellen und den Beteiligungsgremien in Frage stellen und eine sachgerechte Beteiligung in den Kernaufgaben von Personalräten, aber auch der Vertrauenspersonen der Soldaten eher erschweren werden. Dies gilt etwa für den Wegfall der sogenannten "Drittelerhöhung", deren Nachfolgevorschrift die ursprüngliche Absicht und die damit einhergehenden Konsequenzen außer Acht lässt. Insbesondere schwächt sie die Repräsentanz und damit die Fähigkeit effizienter partnerschaftlicher Zusammenarbeit der im Personalrat vertretenen Gruppen der Arbeitnehmer und Beamten mit dem Dienststellenleiter. Dies führt, wenn man dies im Ergebnis mit anderen Dienststellen des Bundes vergleicht, zu einer Benachteiligung, die aus Sicht des VBB die gesetzlichen Garantien des Bundespersonalvertretungsgesetzes verletzt.

Andere Regelungen, etwa zur Beteiligung bei Maßnahmen "die der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst dienen" sind zwar zu begrüßen, aber so unbestimmt, dass die Prognose erlaubt sei, dass die bereits in den vergangenen Jahrzehnten vielfach erforderliche höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Soldatenbeteiligungsgesetz wiederum intensiv bemüht werden wird.

In der Gesamtschau der wichtigen, Struktur- und Qualität der Beteiligung verändernden Regelungen des Entwurfs stellt sich gar die grundsätzliche Frage der verfassungsrechtlich gebotenen Reichweite und Grenze der Beteiligung der Soldatinnen und Soldaten: Mit dem jetzigen Entwurf wird der in den letzten Novellierungen eingeschlagene Weg der Beteiligungsintensivierung konsequent fortgeführt. Ob dies in jeder Situation und für jede Regelung mit dem durch Art. 87a GG vorgegebenen Auftrag der Streitkräfte in Einklang zu bringen ist, mag bezweifelt werden. Jedenfalls werden sich diese Regelungen daran messen lassen müssen, ob sie für die bestehenden Spannungsfelder einer professionalisierten, einsatzorientierten Truppe, der bestmöglichen Vereinbarkeit von Dienst und Privatleben und nicht zuletzt der durch die Neuausrichtung der Bundeswehr verstärkten Bedeutung der Zusammenarbeit von zivilen und militärischen Angehörigen der Bundeswehr gerecht werden können.

Unabhängig von den materiellen Änderungen sollte das Inkrafttreten des Gesetzes so geregelt werden, dass zumindest die Vorschriften, die Auswirkungen auf die nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz bis Mai 2016 abzuschließenden Personalratswahlen (in ca. 600 Dienststellen der Bundeswehr) haben können, erst nach diesem Termin ihre gesetzliche Wirkung entfalten. Die Vorbereitung der Wahlen steht unmittelbar bevor. Die erforderlichen Vorbereitungen wären bei Inkrafttreten Ende des Jahres 2015 oder Anfang 2016 hinfällig; Wahlen wären, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung von Fristen, kaum noch gesetzeskonform durchführbar.

In den anschließenden Bemerkungen zu den einzelnen Vorschriften wird auf vorgenannte Aspekte näher eingegangen.

Schließlich greift der Entwurf an einigen Stellen zu kurz, ohne dass dies dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) zum Vorwurf gemacht werden kann: Insbesondere die Praxis der Beteiligung in Dienststellen der Bundeswehr, in denen Soldatinnen und Soldaten sowie die (zivilen) Beschäftigten zu einem gemeinsamen Personalrat wählen, ist im gebotenen Maß nur durchgreifend zu verbessern, wenn das seit 1974 de facto materiell unveränderte, inzwischen in vielfacher Hinsicht völlig unzeitgemäße Bundespersonalvertretungsgesetz grundlegend reformiert wird. So lange die Bundesregierung unter Federführung des Bundesministeriums des Innern (BMI) dies nicht in Angriff nimmt, wird die Effektivität der Beteiligung in den Dienststellen der Bundeswehr, in denen die meisten Personalräte aller Ressorts gebildet sind, deren Strukturen und Zusammensetzung zudem komplexer sind als in allen anderen Dienststellen des Bundes, hieran weiterhin besonders kranken.

II. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Nr. 2 (§ 1 Abs. 1 neu)

Die nunmehr vorgesehene Betonung, dass Beteiligung Aufgabe aller Vorgesetzten ist, wird ausdrücklich unterstützt. Die Erfahrungen in der vielfältigen Zusammenarbeit von Mitgliedern des VBB mit Soldatinnen und Soldaten in Personalräten hat gezeigt, dass es in der praktischen Personalratsarbeit immer wieder Defizite gibt, weil Vorgesetzte Beteiligung nicht oder erst ernstnehmen, wenn eigene Vorgesetzte sie hierzu anhalten.

Zu Nr. 3 (§ 2 Abs. 1 neu)

Die gesetzliche Verankerung der bisher lediglich im Erlasswege geregelten Zusammenarbeit insbesondere der Vorgesetzten mit den Gewerkschaften wird ausdrücklich begrüßt.

Allerdings ist diese eine der bereits angedeuteten neuen Regelungen, die exemplarisch für die Schwierigkeiten der Schnittstellen zwischen SBG und BPersVG steht. Zugleich stellt sich die Frage nach der Reichweite der Beteiligung unter der Prämisse des Art. 87a GG

und des auf der Grundlage des Auftrages der Streitkräfte entwickelten Statusrechts der Soldaten, insbesondere des Soldatengesetzes: Eine gewerkschaftliche Vertretung der Soldaten mit den klassischen Aufgaben einer Gewerkschaft ist nicht zulässig.

Soweit die Interessen von Soldatinnen und Soldaten, etwa auch durch gesetzlich verbrieftete Teilnahme- und Beratungsrechte von Berufsverbänden oder Gewerkschaften im Rahmen von Personalratswahlen in Dienststellen wahrnehmen, ist diese Interessenvertretung gleichermaßen begrenzt.

"Gewerkschaften von Soldaten" wie der Entwurf in § 2 Abs. 1 postuliert, kann es in diesem Sinne nicht geben. In der Praxis der Personalratsarbeit geht die Zusammenarbeit insbesondere von Vorgesetzten auch mit Gewerkschaften und Berufsverbänden, die keine Soldaten vertreten, bereits "Hand in Hand". Hiervon geht wohl auch der Entwurf aus, wie der neue Gesetzestext im Anschluss verdeutlicht: "ist § 2 Bundespersonalvertretungsgesetz entsprechend anzuwenden." schlägt der VBB vor, den Text des § 2 Abs. 1 (neu) wie folgt zu fassen:

"Für die Zusammenarbeit der Vorgesetzten und Vertrauenspersonen mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Berufsverbänden ist § 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes entsprechend anzuwenden."

Zum Begriff der "Gewerkschaft" weist die Begründung des Entwurfs zudem auf die hierzu ergangene Rechtsprechung hin. Dem ist beizupflichten.

Zu Nr. 14 (§ 18 neu)

Ausweislich der Begründung zum Entwurf wird hier ein "Überwachungskatalog" eingeführt, durch den der Vertrauensperson "ähnliche Rechte zur Seite gestellt werden, wie sie die Personalvertretung nach § 68 BPersVG für sich beanspruchen kann."

Zu begrüßen ist, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie die Pflicht, auf die Ziele des Gleichstellungsrechts hinzuwirken, im soldatischen Beteiligungsrecht eine gesetzliche Verankerung finden sollen.

Im Rahmen der Zusammenarbeit von Soldatinnen und Soldaten mit den zivilen Kolleginnen und Kollegen in Personalräten in den Dienststellen mit behördlichem Charakter ist eine gemeinsam erfolgende Überwachung auch zu Vorteil der Dienststelle. Es ist geübte Praxis, dass dies vom Personalrat etwa auch durch Soldaten als Personalratsvorsitzende gegenüber der Dienststellenleitung artikuliert wird. Angesichts der in vielen Bereichen identischen Interessen- und auch Gesetzeslage ziviler und militärischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, vergleichbar einem zivilen Betrieb, in einigen Bereichen eine vom Status unabhängige, unterschiedslose Beteiligung im Personalrat richtig und wichtig. Zu nennen wäre beispielsweise der Arbeitsschutz. Dies soll nunmehr als Kontrollrecht auch für Vertrauenspersonen in der Truppe eine gesetzliche Verankerung finden.

Inwieweit diese umfassenden Kontrollfunktionen in der Truppenpraxis umsetzbar sind und Akzeptanz bei den Vorgesetzten finden, bleibt abzuwarten. Zu befürchten ist jedoch eine Überforderung von Vertrauenspersonen, die dem großen Spektrum dieser Überwachungsfunktion ohne adäquate Erfahrung und Ausbildung nicht gerecht werden können. Daher bleibt abzuwarten, ob die vorgesehene Verbesserung der Ausbildung der Vertrauenspersonen (§ 19 Abs. 3 (neu)) diesem Anspruch gerecht werden kann. Jedenfalls bedarf es hierfür eines erhöhten Personalansatzes in den Ausbildungseinrichtungen, nicht zuletzt um diejenigen, die als Multiplikatoren ihr Wissen an Vertrauenspersonen weitergeben sollen, vorzubereiten.

Schließlich stellt sich die an dieser Stelle nicht zu beantwortende Frage, ob die Aufnahme dieses Überwachungskatalogs lediglich Ergebnis einer als suboptimal empfundenen "Inneren Führung" oder vielmehr eine zulässige Erweiterung des durch die Verfassung begrenzten Statusrechts darstellt.

Jedenfalls ist zu erwarten, dass diese Regelungen bei Vertrauenspersonen und Vorgesetzten auf Grund des offen formulierten Spektrums zunächst deutliche Verunsicherung hervorrufen werden. Das Instrumentarium der für das Bundespersonalvertretungsgesetz hierzu ergangenen Rechtsprechung wird auf Grund der Unterschiede zur Truppe diese Verunsicherung allein nicht auflösen können.

Zu Nr. 17 (§ 23)

Bei Personalmaßnahmen erfolgte die Beteiligung der Vertrauenspersonen bisher nur auf Antrag, nunmehr soll diese mit Zustimmung des Soldaten erfolgen. Hierdurch wird die Personalführung dazu angehalten, die Frage, ob die Vertrauensperson eingeschaltet werden soll, aktiv aufzugreifen.

Dies ist aus Sicht des VBB zu begrüßen, da hierdurch die Beteiligung der Regelfall jedenfalls dann wird, wenn die Betroffenen diese Unterstützung subjektiv für erforderlich halten. Angesichts der großen Zahl an Personalbewegungen bleibt abzuwarten, ob dieser zu erwartende Zuwachs an Beteiligungsfällen personelle Verstärkungen insbesondere in der zentralen Personalführung erforderlich machen wird.

Die Einführung der im Entwurf vorgesehenen neuen Beteiligungstatbestände etwa zum "Mobilem Arbeiten" oder bei Teilzeitbeschäftigung ist dem Grunde nach positiv zu bewerten. Inwieweit durch häufigere Beteiligung von Vertrauenspersonen und den ggf. damit verbundenen zeitlichen Verzögerungen bei ordnungsgemäßer Beteiligung, etwa bei Versetzungen und Kommandierungen, zumindest in der Übergangsphase eine Beeinträchtigung der Personalführung einhergeht, kann von hier aus nicht bewertet werden.

Zu Nr. 18 (§ 24 neu)

Der Entwurf sieht in einem neuen Absatz 2 ein Mitbestimmungsrecht der Soldaten bei der Festlegung der Arbeitszeit vor.

Diese Erweiterung der Beteiligung ist aus Sicht des VBB jedenfalls dann, wenn Soldatinnen und Soldaten gemeinsam mit zivilen Kolleginnen und Kollegen Dienst verrichten im Rahmen des bundeswehrgemeinsamen Ansatzes folgerichtig.

Nicht abschließend bewertet werden kann an dieser Stelle allerdings die Frage, ob die Aufgabenerfüllung der Truppe sich in diesem Fall mit der Beteiligung in Form der Mitbestimmung, die ihrem Wesen nach regelmäßig einen förmlichen, zeitlichen Vorlauf benötigt, immer in Übereinstimmung bringen lässt.

Das neu eingeführte Kapitel 4 (siehe dort § 47 e) zur Beteiligung in besonderen Verwendungen im Ausland sieht insofern eine Einschränkung dieser Mitbestimmungstatbestände des § 24 nur in "Ausführung" eines Beschlusses des Deutschen Bundestages, und damit nicht für Anordnungen, die vor einem Beschluss des Deutschen Bundestages zur Einsatzvorbereitung erforderlich sind, vor. Auch dies sollte unter dem Blickwinkel verfassungskonformer Beteiligung auch nach Einführung gesetzlicher Arbeitszeitregeln für Soldaten hinterfragt und soweit erforderlich korrigiert werden.

Die im neuen Abs. 3 des § 24 eingeführten Beteiligungstatbestände, insbesondere derjenigen zur Anordnung von zusätzlichem Dienst und Mehrarbeit bleiben im Gegensatz zum vorgenannten Tatbestand jedenfalls durch eine Beteiligung in Form der Anhörung konsequent unterhalb der Schwelle der Mitbestimmung.

Schließlich sieht § 24 Abs. 5 Nr. 7 (neu) vor, dass die Vertrauensperson bei "Maßnahmen, die der Förderung von Familie und Dienst dienen" ein Mitbestimmungsrecht erhält.

Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass Interessenvertretungen in die Thematik eingebunden werden. Es ist jedoch zu unterscheiden, ob der Dienstherr allgemeine Regelungen trifft oder im Einzelfall kurzfristige Entscheidungen als Maßnahmen anstehen. Der Entwurf und auch die Begründung enthalten insofern keine Differenzierung. Es mangelt insofern an der notwendigen Bestimmtheit, die aber insbesondere bei der förmlich durchzuführenden Beteiligungsform der Mitbestimmung angezeigt ist. Die Auslegung dieser Norm sollte nicht den Gerichten überlassen werden. Zudem sind insbesondere im Individualbereich "ad hoc" Situationen vorstellbar, in denen regelmäßig eine rechtzeitige Mitbestimmung auch bei bestem Willen aller Beteiligten nicht immer zu gewährleisten ist. Dies kann zu Verzögerungen führen, die gerade im Sinne familienfreundlicher Ermessensentscheidungen vermieden werden sollen. Daher hält der VBB eine Nachbesserung durch gesetzliche Schärfung oder zumindest durch entsprechende Erläuterungen in der Gesetzesbegründung für erforderlich.

Zu Nr. 19 (§ 25 Abs. 1 SBG) sowie zu Art 2 Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes, zu Nr. 2 (§ 92 BPersVG)

Der VBB unterstützt die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für Ausschüsse, die als Gremien für Entscheidungen zu Sozialeinrichtungen gebildet worden sind, ausdrücklich.

Diese Ausschüsse entlasten Stufenvertretungen; Orts- und Sachnähe und damit die Bedürfnisse der Betroffenen stellen so eine angemessene, gesetzlich verankerte Repräsentanz sicher.

Soweit ein solcher Ausschuss bei einem Vorgesetzten (Dienststellenleiter) gebildet werden kann, der selbst kein Soldat ist, würde dies eine Änderung des Entwurfs erfordern, da er nicht Disziplinarvorgesetzter der Soldaten sein kann. Für diesen Fall wird vorgeschlagen, in dem Satz "nimmt die Aufgaben des Disziplinarvorgesetzten sowie des Leiters der Dienststelle nach § 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes wahr" den Begriff "sowie" durch "oder" zu ersetzen.

Zu Nr. 44 (Kapitel 4)

Eine Zusammenfassung der Besonderheiten der Beteiligung bei besonderen Auslandsverwendungen in einem eigenen Kapitel erscheint sinnvoll. Auf die hinsichtlich des Dienstbetriebes zu Nr. 18 (§ 24) dort gemachten Ausführungen wird verwiesen.

Zu Nr. 47 (§ 49)

§ 49 Abs. 1 (neu) des Entwurfs sieht für Dienststellen, die in dem neuen § 3 nicht genannt sind, die Wahl von Soldaten zum Personalrat vor. Insofern ergibt sich zwar gegenüber der alten Regelung eine inhaltlich andere Festlegung, aber keine systematische Änderung.

Gerade aber diese Systematik hat in der Vergangenheit für eine Vielzahl gerichtlicher Auseinandersetzungen geführt. Es ist zu bezweifeln, dass diese Abgrenzungsprobleme durch die neuen Formulierungen, etwa für Kommandos oder Stäbe, die "neben Führungsaufgaben auch Aufgaben der militärischen Grundorganisation wahrnehmen", und auch bei Stäben der Korps die "regelmäßig" zum Personalrat wählen, endgültig ausgeräumt werden.

Schon daher sollte erwogen werden, in den bisher unverändert bleibenden § 53 des SBG, in dem bisher bereits das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) ermächtigt wird, Rechtsverordnungen zu bestimmten Aspekten im Rahmen der Soldatenbeteiligung zu erlassen, eine weitere Ermächtigung aufzunehmen: Es sollte dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) hierdurch ermöglicht werden, selbst festzulegen, wie, in welchen Fällen bzw. in welchen Verbänden oder Dienststellen die Interessenvertretung der Soldatinnen und Soldaten sachgerechter durch Personalräte oder besser durch Vertrauenspersonen sichergestellt werden kann.

Dies eröffnet gegenüber gesetzlichen Festlegungen sachlich gebotene flexiblere Anpassungen insbesondere bei Strukturänderungen. Zudem wird vermieden, dass Gerichte Zweifelsfälle lösen müssen, wodurch der "Betriebsfrieden" bis zu rechtskräftigen Entscheidungen lange beeinträchtigt sein kann und aus Sicht der Bundeswehr wiederum gesetzliche Korrekturen erforderlich werden können. Eine Vielzahl als notwendig empfundener gesetzlicher Korrekturen der Rechtsprechung findet sich (zu anderen Aspekten) auch in diesem Entwurf.

§ 49 Abs. 2 (neu) öffnet bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen die Möglichkeit, einen Personalrat vor Ort zu bilden, wo bisher mangels Vorliegen der gesetzlich vorgesehenen Mindestanzahl an (zivilen) Beschäftigten eine Vertretung nur durch Zuteilung zu einer anderen regelmäßig benachbarten, aber damit jedenfalls sachferneren Dienststelle erfolgen konnte. Insofern ist die vorgesehene Neuregelung ausdrücklich zu begrüßen. Allerdings ergibt sich hierdurch häufig ein Ungleichgewicht der Gruppen, so dass eine der Bedeutung der Beteiligung bei zivilen Personalmaßnahmen angemessene, geschulte Interessenvertretung der Beamten und Arbeitnehmer in der Dienststelle in diesen Fällen kaum gewährleistet werden kann. Die Thematik ist daher im Zusammenhang mit den nachfolgend kommentierten Änderungen des neuen § 51 zu bewerten.

Zu Nr. 49 (§ 51)

Zu Buchstabe b

Mit der vorgesehenen Neuregelung verbunden ist der Wegfall der sogenannten "Drittel-Erhöhung". Diese Regelung sollte ursprünglich dazu dienen, auch die Interessen der Soldaten in Dienststellen mit Behördencharakter in einem Personalrat als gemeinsamem Gremium zu bündeln, ohne dass dies zu Einbußen der Interessenvertretung der Gruppen der Beschäftigten (damals der Beamten, Angestellten und Arbeiter), führt.

Die Einbindung der Soldaten in die Personalräte der Dienststellen der Bundeswehr mit behördlichem Charakter hat sich dann bewährt, wenn - etwa zu Dienstbetrieb und sozialen Aspekten - eine gleiche Interessenlage aller Statusgruppen besteht, wie etwa beim genannten Beispiel des Arbeitsschutzes.

Auch bei der Bundeswehr sind und bleiben jedoch Personalmaßnahmen im zivilen Bereich wichtigste Kernaufgabe von Personalräten und bilden den konstanten Schwerpunkt der Personalratsarbeit wie in allen anderen Bundes- Länder- oder Kommunalbehörden auch. Das Bundespersonalvertretungsgesetz hat insofern die Beteiligung bewusst in seiner stärksten Form, als Mitbestimmung, ausgeprägt. Demgegenüber hat der Gesetzgeber die Beteiligung bei Personalmaßnahmen der Soldatinnen und Soldaten - auch nach dem vorliegenden Entwurf - im Einklang mit dem verfassungsrechtlich verankerten Auftrag der Streitkräfte und der daraus resultierenden Zwänge des Statusrechts bewusst bei der Form der Anhörung belassen.

Die "Drittel-Erhöhung" hat unbestritten, insbesondere bei Dienststellen mit hohem Soldatenanteil, teilweise zu Größenordnungen der Gesamtmitgliedszahlen von Gremien geführt, die sowohl bisher als auch mit der Neuausrichtung der Bundeswehr nicht zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgabe erforderlich sind. Insofern ist nachvollziehbar, wenn der Entwurf beabsichtigt, Fehlentwicklungen zu korrigieren. Allerdings geht diese Korrektur in die falsche Richtung:

Die statusspezifischen Themen führen bei den einzelnen Gruppen zu deutlich unterschiedlichem Arbeitsaufwand. Die tatsächliche Zahl der Mitglieder in Personalräten bestimmt sich jedoch schlicht nach der Anzahl der insgesamt in der Dienststelle oder im Org-Bereich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne diesen differenzierten, gesetzlich festgelegten Beteiligungsaufwand widerzuspiegeln.

Die Grundentscheidung zur Drittelerhöhung basierte darauf, die Soldaten vom gleichen Gremium statt durch Vertrauenspersonen vertreten zu lassen, wenn dies auch zum Wohle der Dienststelle sinnvoll erscheint.

Unterstützt durch eine zerfaserte Rechtsprechung hat die "Drittel-Erhöhung" auch dazu geführt, das nunmehr Soldaten von Personalräten statt von Vertrauenspersonen auch in Dienststellen vertreten werden, in denen der zeitliche Schwerpunkt der Personalratsarbeit mangels entsprechender Kompetenzen der Dienststellenleiter nicht bei soldatenspezifischen Themen liegen kann. In diesen Fällen entsteht ein Ungleichgewicht gegenüber den Vertretern der zivilen Gruppen.

Ausdrücklich sei betont, dass der VBB nicht in Abrede stellt, dass die zu Gunsten der Soldaten erfolgende Einbeziehung in die Personalratsarbeit sinnvoll und ein damit einhergehender Aufwuchs der Gesamtzahl an Mitgliedern in den Gremien erforderlich ist. Die Korrektur erkannter Fehlentwicklungen hierdurch darf allerdings nicht zu Lasten der zivilen Gruppen erfolgen.

Nicht hinnehmbar ist daher aus Sicht des VBB, wenn die jetzt vorgesehene Änderung, die jedenfalls regelmäßig zu einer Reduzierung der Mitglieder der Beschäftigten in den Personalräten führen wird, die Personalratsarbeit beeinträchtigen kann. Maßstab für den VBB sind daher die Rechte und Positionen, die in anderen Behörden des Bundes einer in der Größenordnung vergleichbar starken Gruppe der Beamten gemäß den gesetzlichen Garantien des BPersVG zustehen würden.

Ganz bewusst in diesem Zusammenhang genannt sei der durch den Entwurf folgende Wegfall der Möglichkeit von Freistellungen für die kleinen Gruppen. Verstärkt kommt dies bspw. dann zum Tragen, wenn die begrenzte Anzahl an Freistellungen bei einer deutlichen Mehrheit der Soldaten in der Dienststelle nach der Arithmetik des Gesetzes regelmäßig zunächst von dieser Gruppe entsprechend genutzt wird. Wenn aber die volle Arbeitskraft des freigestellten Personalratsvorsitzenden durch die Gruppen der (zivilen) Beschäftigten bei Gruppenangelegenheiten, insbesondere den Schwerpunkt zivile Personalmaßnahmen nicht im gebotenen Maß genutzt werden kann, obwohl dort die größte Arbeitslast des Personalrats liegt, läuft dies der gesetzlichen Intention des BPersVG zuwider.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Neuausrichtung und die damit verbundenen personellen Veränderungen zu höheren Anforderungen an die Mitglieder von Personalräten führen. Dieser Aufgabenzuwachs wird insbesondere in kleineren Dienststellen, aber auch in Gremien mit besonders intensiver Beteiligungstätigkeit nicht auf genügend vielen Schultern verteilt werden können.

Die Systematik des Entwurfs wird auch dazu führen, dass das für das Kerngeschäft vorhandene "know how" in der Personalratsarbeit mangels der erforderlichen Sitze verloren geht. Dies ist in einer Phase, in der die Bundeswehr sich schneller denn je verändert hat und in einem transparenten Prozess weiterhin verändern wird, besonders kritisch zu bewerten.

Aus Sicht des VBB ist der Entwurf in diesem Punkt abzulehnen.

Angeregt wird vielmehr, auszuloten, inwieweit durch gesetzgeberische Maßnahmen Umverteilungen von Mandaten in und auch zwischen Gremien so erfolgen können, dass im Ergebnis die Gruppen in den Gremien mit der höchsten Arbeitslast hiervon profitieren. Ziel muss sein, dort, wo besonders hohe gesetzliche Aufgabenumfänge anfallen, Schwerpunkte zu setzen und den tatsächlichen Belastungen im Sinne einer erleichterten aktiven Begleitung der Veränderungen in der Bundeswehr auch zukünftig gerecht zu werden.

Zu Nr. 50 (§ 52)

Die durch die Rechtsprechung entstandene Aufgabendivergenz bei Disziplinarvorgesetzten, die nicht zugleich Dienststellenleiter waren, wird durch die vorgesehene gesetzliche Regelung korrigiert. Im Sinne der Truppe ist damit die Kompetenz des Disziplinarvorgesetzten bei Beteiligung in Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten wieder sichergestellt.

Zu Nr. 51 (§ 54)

Wie in den Vorbemerkungen bereits ausgeführt, sollte durch geeignete gesetzgeberische Maßnahmen sichergestellt werden, dass Wahlen zu Personalräten auf Grundlage der Novellierung erst nach Abschluss der zum Mai 2016 stattfindenden regulären Personalratswahlen zur Anwendung kommen. Ohne eine entsprechende Präzisierung wäre zu befürchten, dass die Formulierung des § 54 im Entwurf: "Dieses Gesetz findet erstmalig Anwendung auf Wahlen, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet und durchgeführt werden" unter dem Aspekt zeitlich unterschiedlich begonnener "Einleitung" zu verschiedenen Wahlregimen bei den Bundeswehrdienststellen führen würde. Dies gilt es zu vermeiden.

Art. 2 Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG)

Zu Nr. 2(§ 92) *siehe auch oben zu § 25 SBG*

Die neue Regelung zur Beteiligung durch Ausschüsse kommt den allseits artikulierten Bedürfnissen einer sach- und ortsnahen Beteiligung nach. Sie ist so offen gefasst, dass damit themenoffen und unabhängig von zukünftigen Strukturänderungen Beteiligung vor Ort auf gesetzlicher Grundlage sichergestellt werden kann. Der VBB unterstützt dies ausdrücklich.