



**Stellungnahme des NBB zum
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung niedersächsischer
Rechtsvorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie
Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und der Fraktion der CDU –
Drs. 18/6482**

Wir bedanken uns zunächst für die Übersendung des Gesetzentwurfes und geben dazu folgende Stellungnahme ab:

I. Allgemeines

Die Änderungen des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) werden vom Niedersächsischen Beamtenbund und Tarifunion (NBB) grundsätzlich begrüßt und befürwortet. So wird sichergestellt, dass auch in der derzeitigen COVID-19-Pandemie ein geordneter Übergang von den bisherigen auf die neu gewählten Personalvertretungen sichergestellt ist und die Gefahr einer Phase ohne Personalvertretungen spätestens ab dem 01.07.2020 verhindert wird. Auch die Weiterführung der laufenden Personalvertretungshandlungen mit den neu geschaffenen Möglichkeiten, sorgt für eine kontinuierlich voll handlungsfähige Personalvertretung. So scheint eine geordnete Personalratsarbeit unter Einhaltung der aufgrund dieser Krise bestehenden Beschränkungen gewährleistet.

II. Datenschutz

Bei der Einführung der Möglichkeit Video- oder Telefonkonferenzen durchzuführen, dürfen nach unserer Überzeugung die Regelungen des Datenschutzes nicht außer Acht gelassen werden. Die Gefahren mit Blick auf den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit einer Sitzung sind nicht unbeachtlich. Wie gewährleistet werden soll, dass unberechtigte Dritte den Gesprächsinhalt nicht mithören oder mitverfolgen können, ohne dass die Personalratsmitglieder dies wahrnehmen, ist derzeit völlig unklar und bedarf einer Konkretisierung.

Nach dem Gesetzentwurf zu § 29 (4) NPersVG gelten Personen, die an einer Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, als anwesend im Sinne des § 31 NPersVG. Die Gewähr für die wahre Identität und die Befugnis zur Teilnahme der teilnehmenden Personen muss durch geeignete Vorrichtungen oder Rahmenbedingungen ermöglicht werden. Hier ist nach unserer Auffassung die Dienststelle in der Pflicht, die geeigneten Bedingungen zu schaffen, nicht der Personalrat. Zu beachten sind insbesondere die datenschutzrechtlichen Vorgaben, so beispielsweise die Nutzung von datenschutzrechtkonformen Programmen sowie die Installation eines Abhörschutz etc. (s.o. Nichtöffentlichkeit). Dies gilt auch bei der Teilnahme von sachverständigen Dritten oder Gewerkschaften.

III. Evaluierung / zeitliche Befristung

Bei der konkreten Umsetzung der geplanten Änderungen, sind wir der Auffassung, dass z. B. der Bundesgesetzgeber für den Bereich des BetrVG einen im Vergleich besseren Weg gegangen ist. Hier wird - zeitlich befristet - ein § 129 BetrVG (Sonderregelung aus Anlass der Covid-19-Pandemie) eingeführt, der zumindest auch datenschutzrechtliche Aspekte mit anspricht. Demgegenüber ist die vorgesehene Regelung im NPersVG recht unbestimmt, enthält keine direkte Regelung zum Datenschutz (nur Hinweis in Begründung auf § 30 NPersVG) und ist auch **nicht** zeitlich befristet. Da die beabsichtigten Regelungen keine Befristung der Möglichkeit einer digitalen Sitzung vorsehen, werden durch die Hintertür per se Video- oder Telefonkonferenzen als dauerhafte Non-Präsenz-Sitzungen eingeführt, diese sollten aber nach wie vor die Ausnahme bleiben. Grundsätzlich müssen Präsenzsitzungen die Regel bleiben.

Insofern vermischen wir hier zum einen eine analoge Regelung zum Bund, gleichzeitig aber auch eine Evaluierungsklausel der nunmehr zu beschließenden Maßnahmen.

IV. Zu den einzelnen Regelungen

zu Artikel 1 Nr. 2

§ 3a NGöGD Epidemische Lage von landesweiter Tragweite

Nachdem der Landtag eine epidemische Lage festgestellt hat, kann nach Absatz (2) Satz 2 das Fachministerium anordnen, dass sich die Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen, die Kassenzahnärztliche Vereinigung Niedersachsen und die Angehörigen der Heil – und Pflegeberufe im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben an den zur Bekämpfung der bedrohlichen übertragbaren Krankheit erforderlichen Maßnahmen beteiligen.

Hiermit geht Niedersachsen aus unserer Sicht den Weg des Zwangs – dieses können wir nicht unterstützen!

Derzeit wird in Deutschland flächendeckend nach medizinischem Personal gesucht. Kliniken stellen Medizinstudierende ein und bitten die Bundeswehr um Hilfe. Krankenhäuser rekrutieren Pensionäre. Pflegeverbände richten Plattformen zur Vermittlung von Ärzten und Pflegekräften ein, Leiharbeitsfirmen beobachten eine steigende Nachfrage. Das Robert Koch-Institut senkt seine Hürden, damit medizinisches Personal sich nach ungeschütztem Kontakt mit Infizierten nicht mehr zu lange in Quarantäne begeben muss. Das alles sorgt für Ängste, Sorgen und teilweise auch eine Abwendung und Aufgabe des Berufes im Gesundheitswesen.

Eine Zwangsverpflichtung von Ärztinnen und Ärzten, von Pflegenden und anderen im Gesundheitswesen tätigen, ist nicht notwendig, weil das medizinische Personal z. B. aktuell ohnehin eine überwältigende Bereitschaft zeigt, alles Menschenmögliche zur Pandemiebekämpfung zu tun.

Weiterhin würden die weitreichenden Eingriffsmöglichkeiten die persönlichen Grundrechte einschränken. Für Pflegekräfte werden z.B. folgende Grundrechte eingeschränkt: körperliche Unversehrtheit, Freiheit der Person, freie Berufswahl, Unantastbarkeit der Würde des Menschen.

Es muss aus unserer Sicht intensiv geprüft werden, ob massive Eingriffe wie Dienstverpflichtungen von Ärzten, Pflegekräften oder auch Rettungskräften vom Grundgesetz

gedeckt sind, auch wenn die Betroffenen wie unter Absatz 3 aufgeführt einen Anspruch auf eine angemessene monetäre Entschädigung haben.

Auch hier äußern wir als NBB erhebliche Bedenken gegen die vorgelegten Regelungen. Die aktuelle Debatte in Bezug auf „Corona-Prämien“ ist nicht förderlich für die weitere Arbeit im Gesundheitswesen. Neid, Missgunst, Arbeitgeberwechsel sind nach unserer festen Überzeugung die Folgen.

Ärzte und Pflegenden und alle anderen Kolleginnen und Kollegen verpflichten sich zur Hilfe, aber nicht zur Selbstaufgabe und zur Selbstaufopferung.

zu Artikel 10 Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes

Von Seiten des NBB bestehen gegen diese Änderung keine Bedenken.

zu Artikel 11 Änderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes

zu Nr. 1 § 22 Abs. 2a (neu)

Diese Änderung wird ausdrücklich begrüßt. Wir schlagen aber zur Klarstellung vor, in Satz 1 2. Halbsatz vor „Personalrats“ das Wort „vorige“ einzufügen.

zu Nr. 2 § 29 Abs. 4 (neu)

Grundsätzlich wird die Möglichkeit der Durchführung der Personalratssitzungen als Video- oder Telefonkonferenzen begrüßt.

Allerdings kann dies nicht – wie bereits unter III. ausgeführt - zur Einführung von Video- oder Telefonkonferenzen unter Auslassung von Präsenzsitzungen per se führen. Zudem halten wir die Formulierung „Leben oder Gesundheit gefährdet würden“ für durchweg unbestimmt, sie lässt einen großen Interpretationsspielraum. Hier bedarf es einer konkreteren Definition. Ferner muss festgelegt werden, wer eine solche Entscheidung zu treffen hat. Nach unserer Auffassung muss diese durch eine mehrheitliche Entscheidung der Mitglieder des Personalrats erfolgen.

Nicht geregelt ist bisher, dass die Schweigepflicht und Nichtöffentlichkeit auch für diese Art der Sitzungen gilt und die Aufzeichnung einer Video- oder Telefonkonferenz unzulässig ist.

Wir schlagen vor, folgende Sätze 2 und 3 neu aufzunehmen:

Satz 2: *Dabei muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.*

Satz 3: *Eine Aufzeichnung ist unzulässig.*

Der bisherige Satz 2 wird dann Satz 4.

Zur Klarstellung regen wir zudem an, einen neuen Satz 5 einzufügen:

Abweichend von § 34 Abs. 1 Satz 3 bedarf es keiner eigenhändigen Eintragung in die Anwesenheitsliste. Die Führung der Anwesenheitsliste erfolgt durch die/den Vorsitzende/n.

zu Nr. 3 § 31 Abs. 4 (neu)

Hier bedarf es der Klarstellung bzw. Präzisierung was in Nr. 1 mit „einfacher Angelegenheit“ gemeint ist, da es sich dabei um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt.

Unverständlich ist auch, warum das Vetorecht eines Mitglieds des Personalrats nur für Nr. 1, nicht aber für Nr. 2 gelten soll.

Der Verweis auf § 29 Abs. 4 S. 1 - der aus unserer Sicht sehr unbestimmt definiert ist (siehe Ausführungen zu 2.) – birgt die Gefahr, dass der Maßstab für die Festlegung höchst unterschiedlich und subjektiv ausgelegt wird. Der Grundsatz, dass Beschlüsse von einer Präsenzpflicht abhängig gemacht werden, könnte so ausgehebelt werden. Unter Umständen könnte aus reiner Profilaxe – z. B. in der üblichen Grippezeit im Herbst/Winter – komplett auf Umlaufbeschlüsse umgestellt werden, das kann so aber weder gemeint noch gewollt sein.

Des Weiteren muss bei Umlaufbeschlüssen gewährleistet sein, dass jedes Personalratsmitglied gleich informiert ist. Auch ist auf geeignete Art und Weise – z. B. durch Empfangs- u. Lesebestätigung – sicherzustellen, dass alle Personalratsmitglieder am Umlaufverfahren beteiligt wurden, da ansonsten ein Personalratsmitglied, das nicht am Umlaufverfahren teilgenommen hat, jederzeit anführen könnte, dass es von der Beschlussfassung keine Kenntnis hatte. Das würde bedeuten, dass die im Umlaufverfahren gefassten Beschlüsse, sofern nicht alle Personalratsmitglieder mitgewirkt haben, nie rechtswirksam werden könnten.

zu Nr. 4 Änderung § 53

Es ist natürlich sinnvoll, für die Jugend- u. Auszubildendenvertretung die gleichen Regelungen wie für die Personalräte einzuführen.

zu Nr. 5 § 72 Abs. 2 (neu)

Siehe Ausführungen zu Nr. 2

zu Nr. 8 § 107 d Abs. 2 (neu)

Siehe Ausführungen zu Nr. 2

V. Neu aufzunehmende Regelungen

Nicht geregelt ist die Durchführung von Personalversammlungen. Diese haben nach § 43 NPersVG einmal jährlich stattzufinden. Bei der zu erwartenden Dauer der Pandemie sollte eine Regelung zur Durchführung zumindest für 2020 im NPersVG geschaffen und aufgenommen werden. Telefon- oder Videokonferenzen sind dafür aus unserer Sicht nicht geeignet.

Dasselbe gilt für die Durchführung von Sprechstunden gem. § 36 NPersVG.

Probleme gibt es nach unserem Kenntnisstand zudem bei der Konstituierung der Jugend- und Auszubildendenvertretung gem. § 57 Abs. 2 NPersVG in den Stufenvertretungen.

Die betreffenden Versammlungen waren – zumindest teilweise - bisher nicht möglich. Die grundsätzlich zwingende Einhaltung der 6-Wochen-Frist ist inzwischen abgelaufen. Es bedarf aus diesem Grund auch hier unbedingt einer rückwirkend geregelten Änderung.

Wir plädieren nachdrücklich dafür, an einer Präsenzveranstaltung festzuhalten. Zudem schlagen wir vor, auch hier klarstellende Regelungen dergestalt zu treffen, dass die bisherigen Jugend- u. Auszubildendenvertretungen ihre Funktionen bis zu den jeweiligen Neuwahlen behalten.

Eine Regelung analog zu § 22 Abs. 2a (neu) bietet sich unserer Meinung nach hier an.

Aufgrund der Erfahrungen der Personalräte in der COVID-19-Pandemie sehen wir noch weiteren Änderungsbedarf:

- Beteiligungspflichtige, meist kurzfristige, Maßnahmen erfolgten oftmals ohne Beteiligung der Personalräte
- Informationspflichten an die Personalräte erfolgten nicht immer zeitnah
- Personalräte sind oder waren nicht von Anfang an Teil des Krisenmanagements

Daher schlagen wir vor, die Informationsrechte der Personalräte bei Katastrophen oder sonstigen außergewöhnliche Ereignissen im § 60 NPersVG besonders herauszustellen und die Teilnahme an Planungs-, Projektgruppen oder Krisenstäben, die zur Bewältigung von Katastrophen oder außergewöhnlichen Ereignisse eingerichtet werden, zumindest zu gestatten – besser noch verbindlich vorzusehen.

Wenn in vorstehenden Fällen der Personalrat- vorzugsweise die/der Vorsitzende - an der Vorbereitung der Maßnahmen beteiligt wird, kann mit den bekannten Hintergründen auch das weitere Beteiligungsverfahren schneller erfolgen.

Konkret haben wir folgenden Änderungsvorschlag zu § 60 (3) NPersVG:

(3) Einem vom Personalrat benanntem Mitglied ist die Teilnahme zu gestatten

4. in Planungs-, Projektgruppen oder Krisenstäben, die zur Bewältigung von Katastrophen oder außergewöhnlichen Ereignisse eingerichtet werden.