



Handlungsmöglichkeiten des Personalrats zur Unterstützung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen

Vorbemerkung: An dieser Stelle werden exemplarisch die Regelungen dargestellt, die für Personalräte auf Bundesebene nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) gelten. Die 16 Landespersonalvertretungsgesetze sehen vergleichbare Aufgaben und Rechte vor.

Gemäß § 62 Nr. 5 und 6 BPersVG gehört es zu den **Aufgaben des Personalrats**, die tatsächliche **Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern**. Zusätzlich zu den unten aufgeführten Mitbestimmungsrechten hat der Personalrat damit eine Handhabe, sich auch unabhängig von einzelnen Maßnahmen für die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung stark zu machen. Personalräte sollen nicht nur passiv die Tätigkeiten der Dienststelle überprüfen, sondern aktiv an der Umsetzung der Gleichstellung mitarbeiten.

Im Rahmen der Novellierung des BPersVG im Jahr 2021 wurde die in § 62 Nr. 6 beschriebene Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf neu eingefügt. So wurde die Zielsetzung des § 1 Abs. 1 Nr. 3 Bundesgleichstellungsgesetz als Aufgabe (auch) des Personalrats bekräftigt.

Im Nachfolgenden sind die wesentlichsten Einflussmöglichkeiten der Personalräte gemäß BPersVG aufgeführt:

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 - 3: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung auf die Wochentage

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 – 3 BPersVG hat der Personalrat über eine Vielzahl an Fragen im Bereich Arbeitszeit mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht betrifft die Einführung und Ausgestaltung sämtlicher Arbeitszeitmodelle, z. B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, flexible Modelle, Schichten, auch Wechsel von Schichten u. v. m. Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, dass der Personalrat zugunsten der Beschäftigten auf Arbeitszeitregelungen drängen kann, die eine möglichst weitreichende Vereinbarkeit von Freizeit, insbesondere Familie und Beruf ermöglichen. Über das Mitbestimmungsrecht kann nur über die Lage der Arbeitszeit, nicht über deren Dauer mitbestimmt werden. Die Dauer der Arbeitszeit ist nicht mitbestimmungspflichtig und wird vom Arbeits- oder Tarifvertrag vorgegeben.





§ 80 Abs. 1 Nr. 6: Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan sowie Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs für Einzelne

Der Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, d.h. er kann verbindliche Regelungen aufstellen, nach denen den Beschäftigten der Dienststelle Urlaub zu gewähren ist. Hier kann er insbesondere auf Regelungen drängen, die es Beschäftigten mit Kindern ermöglichen, in den Schulferien bzw. während Kita-Schließzeiten Urlaub zu nehmen, damit auch in diesen Zeiten die Kinderbetreuung gewährleistet ist.

§ 80 Abs. 1 Nr. 8: Betriebliche Lohngestaltung

Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts ist die angemessene und transparente Gestaltung des Lohngefüges der Dienststelle und die Wahrung einer abstrakten Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit. Der Personalrat kann grundsätzlich über nahezu alle Fragen der Lohngestaltung in der Dienststelle mitbestimmen und die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen verlangen. Dadurch kann der Personalrat insbesondere auch Einfluss auf die gleiche Entlohnung bei gleicher Tätigkeit nehmen (auch zwischen Frauen und Männern). Da Entlohnungsgrundsätze in der Regel abschließend tarifvertraglich geregelt sind, beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht beim eigentlichen Arbeitsentgelt in der Regel auf eine Ergänzung der tarifvertraglichen Regelungen, sofern diese einen Regelungsspielraum eröffnen.

§ 80 Abs. 1 Nr. 13: Maßnahmen, die der Familienfreundlichkeit, der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, sowie der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen dienen

Der Personalrat soll nach der Vorstellung des Gesetzgebers aktiv an einer tatsächlichen Gleichberechtigung mitarbeiten und der Dienststellenleitung dazu passende Maßnahmen vorschlagen. Mitbestimmungspflichtig sind dann alle Maßnahmen, die die Dienststelle zur Durchsetzung der Gleichstellung unternimmt. Dies können sowohl allgemeine Regelungen der Dienststelle sein als auch Einzelfallentscheidungen, die getroffen werden und der Förderung des beruflichen Aufstiegs bzw. der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dient.

§ 79 Abs. 1 Nr. 4: Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen

Mitbestimmung zum Beispiel bei Betriebskindergärten und betrieblicher Altersversorgung. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats greift im Unterschied zur entsprechenden Regelung im





Betriebsverfassungsgesetz bereits bei der Frage, ob eine Sozialeinrichtung errichtet bzw. aufgelöst wird. Damit kann der Personalrat im Gegensatz zum Betriebsrat auch über das „Ob“ einer Sozialeinrichtung mitbestimmen. Die Verwaltung einer Sozialeinrichtung umfasst alle Maßnahmen der inneren Organisation der Sozialeinrichtung (z.B. Öffnungszeiten, Gebührenerhebung, Altersgruppen etc.).

§ 78 Abs. 1 Nr. 13: Auswahl der Teilnehmer*innen bei Fortbildungen

Der Personalrat hat über die Auswahl der Teilnehmer*innen an Fortbildungsveranstaltungen mitzubestimmen. Eine Ausnahme gilt für die Nachbesetzung freier Plätze von Fortbildungsveranstaltungen, die in weniger als drei Arbeitstagen beginnen. Damit kann der Personalrat Einfluss auf die Teilnahme der Beschäftigten an allen Maßnahmen, die fachliche und berufliche Kenntnisse vertiefen und aktualisieren sollen, nehmen. Umfasst sind dabei nicht nur innerdienstliche, sondern auch außerdienstliche Fortbildungsveranstaltungen, die von einer vorgesetzten Dienststelle, von Privatpersonen oder von öffentlichen Stellen außerhalb der Verwaltung durchgeführt werden.

§ 61: Themen der Personalversammlungen

Die Personalversammlung ist das Forum der Aussprache zwischen Personalrat und Beschäftigten. Die Personalversammlung darf Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, wobei nach § 61 BPersVG dazu insbesondere Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, gehören. Der Personalrat hat dadurch die Möglichkeit, entsprechende Wünsche und Bedarf nach Maßnahmen direkt von den Beschäftigten zu erfahren, um sie dann anschließend mit der Dienststellenleitung zu diskutieren.

