

HINTERGRUND

Anfang März erhielten Vertreter des BAMF-Personalrats ein Schreiben, das ihnen untersagen sollte, mit Journalisten zu sprechen. Für den Fall der Zuwiderhandlung wurde mit dem Ausschluss aus dem Personalrat, disziplinarischen Maßnahmen und der Auflösung des Gremiums gedroht. Der Personalrat möchte vom Verwaltungsgericht Ansbach feststellen lassen, dass das Rede- und Redeverbot rechtswidrig war.

WEITERE VERFAHREN

In zwei weiteren Beschlussverfahren wehrt sich der BAMF-Gesamtpersonalrat dagegen, dass die Behörde bei der Einstellung und Beschäftigung neuer Kollegen eine Zeit lang Beteiligungsrechte missachtet hat, siehe Interview mit dem GPR-Vorsitzenden in: **PersR 4/2016, Seite 6**

INTERVIEW



Kontaktsperre für den Personalrat?

INTERVIEWVERBOT Beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gibt es Streit zwischen Behördenleitung und Personalvertretung. Gegen das vom BAMF-Chef vergangenen März ausgesprochene Rede- und Redeverbot mit Journalisten wehrt sich der Gesamtpersonalrat derzeit vor Gericht.

Wie ist der von der Behördenleitung verhängte »Maulkorb« rechtlich einzuordnen?

Niemand kann einem Personalrat verbieten, Kontakt zu Journalisten aufzunehmen. Der Personalrat ist kein Geheimrat. Inhaltlich muss es bei den Gesprächen um Angelegenheiten der Dienststelle gehen, nicht um große Politik: Zu dieser darf sich das Gremium als solches nicht äußern. Auch darf man keine vertraulichen Dinge ausplaudern. Aber wenn es »brennt« oder wenn es drüber und drunter geht in der Dienststelle und die Mitbestimmungsrechte von der Leitung bewusst »ver-gessen« werden, dann darf sich der Personalrat an die Öffentlichkeit wenden. Vielleicht erinnert sich der ein oder andere an die Krise bei Opel: Klaus Franz, der damalige Betriebsratsvorsitzende, war mindestens genauso oft im Fernsehen wie die Geschäftsleitung. Niemand hatte da rechtliche Bedenken. Ihm einen Maulkorb zu verpassen, wäre undenkbar gewesen.

Was ist von der Drohung zu halten, bei Zuwiderhandlung den Personalrat aufzulösen?

Gar nichts. Das ist eine Einschüchterungs-

maßnahme. In der Betriebsverfassung wäre das eine strafbare Behinderung der Betriebsratstätigkeit, in der Personalvertretung ist es genauso illegal, obwohl eine Strafvorschrift fehlt. Auch kann die Leitung nicht einfach den Personalrat auflösen, sondern allenfalls einen Antrag auf Amtsenthebung beim Verwaltungsgericht stellen. Und der hätte keine Aussicht auf Erfolg.

Wann müssen PR-Mitglieder mit dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen? Wenn sie ihre Pflichten als Arbeitnehmer oder Beamter verletzen. Das ist z. B. der Fall, wenn sie den Leiter der Dienststelle öffentlich beleidigen, ihn beispielsweise als »blöden Hund« oder »dummes Schwein« bezeichnen. Wer nur die Vorschriften des Personalvertretungsrechts anders auslegt als der Chef, hat als Person nichts zu befürchten.

Wolfgang Däubler ist Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.

Zielscheibe öffentlicher Dienst

FACHTAGUNG Pöbeleien und körperliche Gewalt: Übergriffe auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nehmen zu. Betroffen sind Polizeibeamte, aber auch Beschäftigte in Bürgerämtern, Jobcentern und Schulen. Woher kommt die Gewalt? Und was kann dagegen getan werden? Darüber diskutierten Fachleute auf Einladung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Hans-Böckler-Stiftung am 23. März in Berlin. Zu Wort meldeten sich unter anderem die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack, Niedersachsens Innenminister Boris Pistorius und Kevin Komolka, Vorsitzender der Jungen Gruppe der Gewerkschaft der Polizei (GdP). Laut den Veranstaltern ergaben sich folgende Forderungen an Politik und Gesellschaft:

- statistische Erfassung auch über den Bereich Polizei-, Rettungs- und Feuerwehkräfte hinaus
 - alle Vorfälle zur Anzeige bringen
 - Unterstützung durch Vorgesetzte und Nachbetreuung
 - angemessene Personalausstattung des öffentlichen Dienstes
 - Aus- und Fortbildung zum Thema Gewalt
 - gesamtgesellschaftlicher Wertedialog
- DGB-Vize Elke Hannack appellierte an die Dienstherren, den Rechtsanspruch der Beschäftigten auf eine Gefährdungsbeurteilung ihres Arbeitsplatzes auch tatsächlich umzusetzen. Direktlink auf den Tagungsbericht des DGB mit Fotos und weiterführenden Informationen: **► www.dgb.de/-/VWT**