



**NÄHE
IST
UNSERE
STÄRKE**

**Änderungen im BPersVG
zur Nutzung audiovisueller
Technik**

Brief zur Personalratsarbeit



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Am 29. Mai 2020 ist das Zweite Gesetz zur Änderung des BPersVG und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie in Kraft getreten, das in seinem Art. 1 zwei Themenkomplexe regelt:

- Fortführung der Geschäfte durch den amtierenden Personalrat für den Fall, dass es aufgrund coronabedingter Einschränkungen nicht zur Wahl oder zwar zur Wahl, aber nicht zur Konstituierung des neuen Personalrats gekommen ist. *Näheres dazu im Personalratsbrief „Personalratswahlen 2020: Pandemiebedingte Besonderheiten“*
- Zulassung von digitalen Wegen zur Durchführung von Personalratssitzungen und Sprechstunden.

Für wen und wie lange gelten die neuen Regelungen?

Die Regelungen gelten für **alle Personalvertretungen** einschließlich der **Stufenvertretungen** sowie für **Gesamtpersonalräte**. Obwohl der Gesetzgeber in § 62 BPersVG den Verweis auf (den gesamten) § 37 BPersVG „vergessen“ hat, ist kein Grund ersichtlich, weshalb zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der **Jugend- und Auszubildendenvertretungen** für diese nicht dasselbe gelten sollte.

Die Regelungen sollen die Arbeit und vor allem Beteiligung der Personal- und Jugend- und Auszubildendenvertretungen zunächst nur in der durch die Corona-Pandemie geschaffenen Ausnahmesituation sicherstellen. Sie sind daher in der Annahme, dass bis zum Frühjahr 2021 eine Rückkehr zur Normalität möglich sein wird, **nur bis zum 31. März 2021 gültig**. Eine ggf. erforderliche Verlängerung bedürfte eines erneuten Tätigwerdens des Gesetzgebers.

Wann kann eine Personalratssitzung als Video-/Telefonkonferenz durchgeführt werden?

Vorab: Die Durchführung einer Personalratssitzung als Video-/Telefonkonferenz ist ein Angebot des Gesetzgebers, **eine Option** neben der Präsenzsitzung. Der Personalrat ist daher keinesfalls aus Kostengründen oder auf Wunsch der Dienststellenleitung verpflichtet, diese Möglichkeit in Anspruch zu nehmen. Die Vorzüge einer **Präsenzsitzung** – der unmittelbare, uneingeschränkte Austausch von Angesicht zu Angesicht – gebieten, dieser im **Regelfall den Vorrang** einzuräumen.

Der neue § 37 Abs. 3 Satz 1 BPersVG knüpft die **Durchführung einer Video-/Telefonkonferenz an drei Bedingungen**:

1. Es müssen vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind.
2. Vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung darf kein Mitglied des Personalrats der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz gegenüber dem Vorsitzenden widersprechen.
3. Der Personalrat muss geeignete organisatorische Maßnahmen treffen um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Was sind „vorhandene durch die Dienststelle zur Nutzung freigegebene Einrichtungen“?

Der Personalrat kann nicht verlangen, dass die Dienststelle Konferenztechnik extra anschafft, um dem Personalrat Video- und/oder Telefonkonferenzen zu ermöglichen – auch wenn eine technische Aufrüstung unabhängig von der Pandemiesituation Bedarfs und der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik sinnvoll wäre. Auf Bereitstellung der in der Dienststelle **bereits vorhandenen, freigegebenen Technik** hat der Personalrat allerdings einen **Anspruch**. Er sollte daher rechtzeitig ankündigen, dass er die Technik für eine Sitzung benötigt, um deren **tatsächliche Verfügbarkeit zum Termin** sicherzustellen. Die Dienststelle ihrerseits ist verpflichtet, durch organisatorische Maßnahmen zu gewährleisten, dass der Personalrat zum Termin auf funktionierende Technik zugreifen kann; letztlich kann die fristgerechte Beteiligung des Personalrats hiervon abhängen. Nur dienststellenseitig zur **Nutzung freigegebene Technik** darf eingesetzt werden. Das gebieten **IT-Sicherheit und Datenschutz** und dies gilt ohnehin grundsätzlich für jegliche in der Personalratsarbeit verwendete Technik. Der Personalrat darf hier also keinesfalls die wohlgemeinte Initiative ergreifen und sich ein Meeting-Programm auf den Dienstrechner ziehen. Und selbstverständlich sind auch **private Endgeräte tabu**. Das gilt selbst dann, wenn die technische Ausstattung der Dienststelle zu wünschen übriglässt und die Durchführung einer Video-/Telefonkonferenz deshalb an fehlender Technik scheitert.

Aber Datenschutz gebietet noch mehr: Bei Videokonferenzen müssen Personalratsmitglieder darauf achten, dass sich **im Einzugsbereich der Bildschirmkamera oder Webcam keine datenschutz- bzw. urheberrechtlich relevanten Fotos oder Dokumente** befinden. Das gilt auch für Fotos von Kolleginnen und Kollegen von der letzten Weihnachtsfeier in oder außerhalb der Dienststelle an der Pinnwand in der Dienststelle oder für Fotos von Familienmitgliedern und Freunden im Homeoffice. Weniger ist hier mehr!

Was bedeutet: Kein Mitglied darf widersprechen?

Tatsächlich darf eine Personalratssitzung nicht als Video-/Telefonkonferenz durchgeführt werden, wenn auch nur ein einziges Personalratsmitglied sich dagegen ausspricht. Dieses „**Vetorecht**“ ist dem Grundsatz geschuldet, dass Personalratssitzungen aus den bekannten guten Gründen grundsätzlich als Präsenzsitzungen stattfinden sollen. Zudem entspricht diese Rücksichtnahme der bewährten demokratischen Gepflogenheit, dem Wunsch auch nur eines Personalratsmitglieds nach geheimer Abstimmung ohne Weiteres zu entsprechen. Eine **Begründung** für den Widerspruch wird **vom Gesetz nicht verlangt**.

Aber: Das Widerspruchsrecht des einzelnen Personalratsmitglieds gilt in dieser Absolutheit nur, **solange der Personalrat keine andere Regelung trifft**. Es kann also durch eine Regelung in der **Geschäftsordnung** aufgehoben werden. Hierfür bedarf es, wie immer bei Regelungen in der Geschäftsordnung, der „Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder“, die Mehrheit lediglich der anwesenden

Personalratsmitglieder genügt nicht. In der Geschäftsordnung könnte etwa vorgesehen werden, dass die Einlegung eines Vetos begründet werden muss oder dass eines bestimmten Quorums für die Einlegung des Vetos bedarf. Kein Mitglied sollte sich aber „überfahren“ fühlen müssen!

Wie und wann muss der Widerspruch erklärt werden?

Laut Gesetzeswortlaut muss „der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz gegenüber dem Vorsitzenden“ widersprochen werden. Der Vorsitzende muss daher jedenfalls mit **Einladung und Übersendung der Tagesordnung** die Absicht mitteilen, die Sitzung als Video-/Telefonkonferenz durchzuführen. Es empfiehlt sich ein Zusatz – zum Beispiel: „Die Sitzung wird als Video-/Telefonkonferenz durchgeführt, wenn kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht. Ein Widerspruch muss spätestens bis zum ... dem Unterzeichner gegenüber erklärt werden.“ Aus Sicht des widersprechenden Personalratsmitglieds empfiehlt sich die **Schriftform**, also etwa eine E-Mail an den Vorsitzenden.

Der Widerspruch sollte **unverzüglich** erfolgen, um allen Beteiligten die ggf. notwendig werdenden Vorkehrungen zu ermöglichen (Organisation eines Raumes, der den Hygiene- und Abstandsvorschriften entspricht, Anfahrt der im Homeoffice arbeitenden Personalratsmitglieder, Sicherstellung der Kinderbetreuung oder Pflege). Die Frist für die Erklärung des Widerspruchs darf zwar kurz, muss aber **zumutbar** sein. Auch hier kann Näheres die **Geschäftsordnung** regeln.

Und wenn ein Widerspruch übergangen wird?

Existiert keine abweichende Regelung in der Geschäftsordnung und erklärt ein Personalratsmitglied wirksam seinen Widerspruch, darf der Vorsitzende die **Sitzung nicht als Video-/Telefonkonferenz** durchführen. Tut er es dennoch, liegt ein Verstoß gegen § 37 Abs. 3 Satz 1 BPersVG vor, der zur **Unwirksamkeit der in der Sitzung gefassten Beschlüsse** führen kann. Jedes Mitglied, nicht nur das widersprechende, wäre befugt, beim Verwaltungsgericht den Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der rechtswidrig zustande gekommenen Beschlüsse zu stellen.

Wie lässt sich sicherstellen, dass unbefugte Dritte nicht mithören oder -sehen?

Hundertprozentig gar nicht. Das Gesetz sagt dazu lediglich: Der Personalrat muss geeignete organisatorische Maßnahmen treffen. Fakt ist aber, dass weder „der Personalrat“, noch der Vorsitzende als für die Durchführung von Sitzungen Verantwortlicher umfassend in die Räume hineinsehen kann, von denen aus die Personalratsmitglieder teilnehmen. Und wer eventuell bei einer Telefonkonferenz mithören kann, lässt sich von außen ebenfalls nicht beurteilen. Daher kommt insoweit nur in Frage, dass die physisch nicht anwesenden Personalratsmitglieder und weitere Teilnehmende **vor der Personalratssitzung** auf Abfrage des Vorsitzenden **zu Protokoll versichern**, dass in dem Raum keine nicht teilnahmeberechtigten Per-

sonen anwesend sind und dass sie unverzüglich während der Sitzung erklären, falls eine nicht teilnahmeberechtigte Person den Raum betritt. Dies kann in **einem Zug mit der ohnehin vorgeschriebenen Feststellung der Anwesenheit** der anwesenden und nicht anwesenden Personalratsmitglieder und Eintrag in die Anwesenheitsliste geschehen. Neben einer solchen vor jeder Video-/Telefonkonferenz erneut einzuholenden mündlichen Bestätigung wird aber auch eine vor der ersten Video-/Telefonkonferenz einzuholende **schriftliche Versicherung** auf einem vom Personalrat freigegebenen Mustervordruck, der zu den Akten genommen wird und für alle folgenden Video-/Telefonkonferenzen der Amtszeit gilt, in Betracht kommen.

Darf auch die konstituierende Sitzung als Video-/Telefonkonferenz stattfinden?

Ja. Das Gesetz enthält keine Einschränkung. Aber: In der konstituierenden Sitzung werden wichtige Weichen für die Amtsperiode gestellt und die in vorderster Linie handelnden Personen bestimmt. In kleinen Personalräten, in denen bei der Wahl kein personeller Wechsel stattgefunden hat und jeder jeden kennt, mag dies noch angehen. Sind aber neue Personalratsmitglieder hinzugekommen, sollten diese die Möglichkeit haben, sich in bester Präsenz vorstellen zu können. Hierfür braucht es den Eindruck „des ganzen Menschen“, der in einer Videokonferenz nur schwer, in einer Telefonkonferenz gar nicht zu vermitteln sein dürfte. Daher gilt für die konstituierende Sitzung: **wenn irgend möglich, als Präsenzsitzung**. Freilich muss hier mit bedacht werden, dass, falls eine Präsenzsitzung erst zu einem (deutlich) späteren Zeitpunkt möglich ist, der **noch amtierende Personalrat die Geschäfte weiterführt**, obwohl die Beschäftigten bereits einen neuen Personalrat gewählt und mit der Wahrnehmung ihrer Interessen mandatiert haben. Diese **Entscheidung ist vom Wahlvorstand zu treffen**, der für die Einladung zur konstituierenden Sitzung verantwortlich ist.

Auch hier gilt: **Es darf kein Personalratsmitglied widersprechen.** Der Widerspruch ist gegenüber dem zur Sitzung einladenden Wahlvorstandsvorsitzenden abzugeben.

Wann genau handelt es sich eigentlich um eine Video-/Telefonkonferenz?

Auch das sagt das Gesetz nicht direkt, denn es heißt: „Personalratsmitglieder können mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen ...“. Danach kann der Moderator, in der Regel also der Personalratsvorsitzende, die Schaltung von (s)einem entsprechend ausgerüsteten Arbeitsplatz in der Dienststelle aus vornehmen und die Sitzung administrieren, also leiten, etwa das Wort erteilen. So kann z. B. ein Teil der Personalratsmitglieder **vom Arbeitsplatz in der Dienststelle aus**, ggf. dort in verschiedenen Räumen, an der Konferenz teilnehmen und ein anderer Teil wird von **Orten außerhalb der Dienststelle eingebunden**.

Ist der Personalratsvorsitzende nicht in der Dienststelle anwesend, kann auch ein von ihm beauftragtes Personalratsmitglied, das sich dort aufhält, die Schaltung durchzuführen; die Sitzungsleitung obliegt jedoch auch in die-

sem Fall dem Personalratsvorsitzenden. Denkbar ist aber auch, dass die Schaltung von einem anderen Ort erfolgt, also etwa vom Homeoffice. **Alles ist möglich, sofern die Technik es hergibt und diese zur dienstlichen Nutzung freigegeben ist** – und die übrigen im Gesetz genannten Voraussetzungen erfüllt werden.

Was ist mit anderen Teilnahmeberechtigten?

Die gesetzlich verbrieften **Teilnahmerechte**, etwa der Schwerbehinderten- und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 40 BPersVG), der Dienststellenleitung (§ 34 Abs. 4 BPersVG) und der Gewerkschaftsbeauftragten (§ 36 BPersVG), gelten **ohne jede Einschränkung** genau wie bei Präsenzsitzungen. Ein Vetorecht gegen die Durchführung als Video-/Telefonkonferenz steht ihnen allerdings nicht zu.

Gilt bei Durchführung einer Personalratssitzung als Video-/Telefonkonferenz ein modifizierter Verhinderungsbegriff?

Grundsätzlich nein. Es ist nach den **gewohnten Grundsätzen** festzustellen, ob das Personalratsmitglied an der Wahrnehmung des Personalratsmandats verhindert ist. **Lediglich die physische Anwesenheit wird fingiert** (§ 37 Abs. 3 Satz 3 BPersVG): bei Anwesenheit in einem anderen Raum der Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle, bei Homeoffice oder mobiler Arbeit. Hat sich ein Personalratsmitglied etwa krankgemeldet, liegt objektiv eine Verhinderung vor und das zuständige Ersatzmitglied tritt kraft Gesetzes ein. Krankmeldung und Sitzungsteilnahme via audiovisueller Technik gehen daher nicht zusammen. Dasselbe gilt etwa bei Erholungsurlaub oder Freistellung vom Dienst. **Ausgangspunkt für die Frage, ob Verhinderung vorliegt**, muss aus Gründen der Rechtssicherheit im Zweifel die **dienst-/arbeitsrechtliche Rechtslage** sein.

Darf die Video-/Telefonkonferenz aufgezeichnet werden?

Nein! Ebenso wenig wie eine Präsenzsitzung. Auch wenn es verlockend wäre, um leichter das Protokoll erstellen oder Passagen noch einmal sehen bzw. hören zu können, die aufgrund eingeschränkter Übertragungsqualität nicht gut verständlich waren. Auch **Screenshots** sind natürlich verboten, sowohl von den Personen als auch von gezeigten Dokumenten. **Sitzungsunterlagen** sind auf dem für Präsenzsitzungen geltenden Weg den Personalratsmitgliedern zuzustellen.

Ist zur Erleichterung der Abläufe auch ein Umlaufverfahren erlaubt?

Nein. Anders als in manchen Landespersonalvertretungsgesetzen ist im Anwendungsbereich des BPersVG ein Umlaufverfahren **unzulässig**. Ein solches kann auch nicht in der Geschäftsordnung oder durch einstimmigen Beschluss des Personalratsplenums zugelassen werden.

Was gilt in Bezug auf Sprechstunden?

Der Gesetzgeber lässt auch insoweit digitale Kommunikationsmittel zu, um den Kontakt zwischen Personalver-

tretungen und den von ihnen vertretenen Beschäftigten trotz pandemiebedingter Erschwernisse zu ermöglichen. **Vor der ersten Online-Sprechstunde** muss aber der Personalrat dieses **Format in der Geschäftsordnung verankern**. Auch hier darf ausschließlich Technik eingesetzt werden, die von der Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben wurde. **Nicht zulässig sind telefonische Sprechstunden**; das Gesetz erwähnt nur die Videokonferenz. Auch hier ist der **Geheimnis- und Datenschutz** zu gewährleisten: Das die Sprechstunde führende Personalratsmitglied wird den Beschäftigten zu Beginn des Gesprächs entsprechend aufklären und sich die Vertraulichkeit zusichern lassen. Sinnvoll, wenn nicht geboten, ist eine vorherige schriftliche Zusicherung.

Wer muss die Barrierefreiheit gewährleisten?

Ein neuer § 113 BPersVG sieht vor, dass auch Beschäftigte mit Behinderungen die im BPersVG eröffneten elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten nutzen können müssen. Dieses Gebot richtet sich in erster Linie an die **Dienststelle**, denn der Personalrat darf nur die von ihr freigegebene Technik verwenden. Adressat ist aber **auch der Personalrat**. Er muss sich **gegenüber der Dienststellenleitung dafür einsetzen** (§ 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG). Die **Schwerbehindertenvertretung** wird an seiner Seite stehen, um die Einbindung auch schwerbehinderter Personalratsmitglieder, die auf barrierefreie Technik angewiesen sind, in Video-/Telefonkonferenzen oder Online-Sprechstunden mit behinderten Beschäftigten zu ermöglichen. Beide Gremien sollten daher rechtzeitig vor Einführung neuer bzw. Aufrüstung vorhandener Technik aktiv werden.

Was gilt für etwaige Verstöße durch im Vorgriff auf das Gesetz durchgeführte Video-/Telefonkonferenzen?

Diese sollen durch die rückwirkende Inkraftsetzung der Neuregelungen zum 1. März 2020 **der Intention des Gesetzgebers nach „geheilt“** werden. Würden die jetzt formulierten Bedingungen aber nicht erfüllt, sind dennoch gefasste Beschlüsse unwirksam. Eigentlich. Denn um auch unter den erschwerten Bedingungen so viel Mitbestimmung wie möglich so zügig wie notwendig zu gewährleisten, sollte eine Absprache zwischen allen Beteiligten gewährleistet haben, dass eine auf diesem Weg gemeinsam gefundene Lösung Bestand hat, ohne einer rechtlichen Überprüfung ausgesetzt zu werden.

Stand 6/2020 | Die vorstehenden Ausführungen beschreiben die Rechtslage nach BPersVG. Die Länder haben für ihr Personalvertretungsrecht teils abweichende Regelungen vorgesehen.



Herausgegeben von der Bundesleitung des **dbb beamtenbund und tarifunion**
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin

Internet www.dbb.de/themen/mitbestimmung
Facebook facebook.com/dbb.online
Twitter twitter.com/dbb_news