



Brief zur Personalratsarbeit

Moderne Kommunikationsmittel in der Personalratsarbeit



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Die Nutzung moderner Kommunikationsmittel ist aus dem öffentlichen Dienst nicht mehr wegzudenken. Inwiefern auch ein Personalrat zur Abwicklung seiner Aufgaben modernste Techniken nutzen kann, hängt zum einen vom **Einzelfall** und zum anderen davon ab, inwieweit er auf sonstigen Informationswegen in der Lage ist, alle Beschäftigten umfassend und rechtzeitig zu unterrichten. Maßstab ist die Erforderlichkeit, die im Falle eines Streits vom Personalrat dargelegt und bewiesen werden muss. Damit Personalräte nicht von der allgemeinen technologischen Entwicklung abgekoppelt werden, muss ihnen von der Dienststellenleitung die Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt werden, die in einer modernen Verwaltung **dienststellenüblich** ist.

Auf welche Telekommunikationsgeräte hat ein Personalrat Anspruch?

Unbestritten hat ein Personalrat einen Anspruch auf einen **Festnetzanschluss**. Die dem Personalrat zur Verfügung zu stellende Telefonanlage muss einen **Anrufbeantworter** haben, wenn die einzelnen Mitglieder z. B. wegen Verwendung im Außendienst nur schwer erreichbar sind. Vor dem Hintergrund des allgemeinen Standards der Büroausstattung kann der Personalrat die Benutzung eines **Telefaxgerätes** verlangen. Ein eigenes Gerät ist ihm dann zur Verfügung zu stellen, wenn er im größeren Umfang Schriftverkehr zu erledigen hat. Ob einem Personalrat ein **Handy** zur Verfügung zu stellen ist, hängt wesentlich von den jeweiligen Verhältnissen in der Dienststelle ab. Sollte eine Dienststelle so gegliedert sein, dass auch freigestellte Personalratsmitglieder wegen der erheblichen örtlichen Distanzen keine zeitnahe Kommunikation mit den Beschäftigten aufnehmen können, wird man einen Anspruch bejahen müssen. Für den Bereich des BetrVG wurde z. B. entschieden, dass ein Betriebsratsvorsitzender, der mehr als 40 Prozent seiner Arbeitszeit auf Grund überörtlicher Betriebsratsämter ortsabwesend ist, mit einem Handy ausgestattet werden muss (*ArbG Karlsruhe v. 11. 6. 2008 – 4 BV 15/07, juris, n. rkr.*).

Was ist mit einem PC?

Um überhaupt per Intranet oder E-Mail zu kommunizieren, hat die Dienststelle dem Personalrat einen PC zur Verfügung zu stellen. Bei dem heutigen Stand der Büroausstattung bedarf die Notwendigkeit der Arbeit des Personalrats mit einem PC **keiner besonderen Begründung** mehr.

Kann ein Personalrat notwendige Informationen per E-Mail oder Intranet verbreiten?

Ja. Dem Personalrat steht ein Entscheidungsrecht darüber zu, zwischen verschiedenen Kommunikationswegen,

über die er notwendige Informationen über die Personalratsarbeit an die Beschäftigten weiterleiten möchte, zu **wählen**. Das BPersVG schreibt keine bestimmte Form für die Unterrichtung und Information der Beschäftigten vor. Auch der Dienststellenleiter kann dem Personalrat die Art der innerdienstlichen Kommunikation nicht vorschreiben. Er kann daher das Schwarze Brett und/oder Intranet und E-Mail nutzen, wenn die Beschäftigten auf Grund der vorhandenen technischen Ausstattung der Dienststelle auf diesem Weg erreicht werden können.

Darf der Dienststellenleiter die Nutzung von Intranet und E-Mail mit dem Hinweis auf entstehende Mehrkosten verbieten?

In der Regel nicht. Durch die Nutzung von Intranet und E-Mail-Verteiler entstehen der Dienststelle keine oder allenfalls geringfügige Mehrkosten. Die Investitionen für Gerätschaften fallen unabhängig von der Nutzung des E-Mail-Verteilers bzw. des Intranets durch den Personalrat an. Gleiches gilt für die Wartung. Soweit durch das Lesen der E-Mails bzw. der Mitteilungen im Intranet die Beschäftigten nicht ihrer regulären Arbeit nachgehen und dadurch zusätzliche Kosten entstehen, entstehen diese Kosten nicht durch die Art der Verteilung der Mitteilung, sondern durch die Mitteilung selbst. Diese Kosten würden auch dann anfallen, wenn der Personalrat die Mitteilung nur an das Schwarze Brett hängen würde (*BAG v. 23. 8. 2006, ZBVR online 2/2006, S. 2*).

Benötigt ein Personalrat das Einverständnis des Dienststellenleiters?

Der Personalrat ist grundsätzlich berechtigt, das Intranet und den E-Mail-Verteiler für Informationen **ohne vorherige einzelne Genehmigung** durch die Dienststelle zu nutzen. Eine „**Vorzensur**“ hinsichtlich des Inhalts der Information steht dem Dienststellenleiter außer bei der Überschreitung der Grenze zum strafbaren Verhalten (z. B. Verleumdung des Dienststellenleiters) nicht zu. Eine entsprechende Vorkontrolle wäre eine Behinderung der Arbeit des Personalrats. Das Behinderungsverbot des § 8 BPersVG verpflichtet die Dienststelle, sich der Einwirkung auf die Personalratstätigkeit zu enthalten. Eine derartige vorbeugende Kontrolle kann auch nicht mit dem Argument begründet werden, dass die Dienststelle nur verpflichtet ist, Mittel für die Arbeit des Personalrats in dem notwendigen Umfang zur Verfügung zu stellen und Mittel für rechtswidrige Tätigkeiten des Personalrats nicht notwendig seien. Die Beurteilung der Erforderlichkeit der Mittel für die Arbeit des Personalrats richtet sich, soweit es sich um Mittel für die fortlaufende Arbeit des Personalrats handelt, nämlich nach der **grundsätzlichen Notwendigkeit** und nicht danach, ob die konkrete Verwendung in jedem Einzelfall notwendig ist. Eine fortlaufende Kontrolle der Mittelverwendung

durch die Dienststelle liefe letztendlich auf eine Kontrollbefugnis der Arbeit des Personalrats hinaus (*OVG Hamburg v. 7. 3. 2008, ZfPR 2008, 103*).

Darf der Personalrat eine Homepage im Internet betreiben?

Nein. Ein Personalrat hat keinen Anspruch darauf, eine personalratseigene Homepage im Internet zu errichten. Die Informationsarbeit des Personalrats ist auf die **Dienststellenöffentlichkeit** beschränkt. Eine Befugnis, nach außen aufzutreten, ist dem Personalrat nicht zuzugestehen.

Und wie sieht es mit der Nutzung des Internets zur Erledigung der Personalratsaufgaben aus?

Vor dem Hintergrund des flächendeckend vorhandenen Zugangs zum Internet in der öffentlichen Verwaltung ist dies **zulässig**. Über das Internet kann sich der Personalrat nicht nur auf dem schnellsten Weg über die arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung unterrichten, sondern sich darüber hinaus mit Hilfe der im Internet zur Verfügung stehenden Suchmaschinen zu einzelnen dienstlichen Problemstellungen umfassend informieren, ohne auf Zufallsfunde in Zeitschriften oder Zeitungen, veralteten Kommentierungen oder längere Zeit zurückliegenden Gerichtsentscheidungen angewiesen zu sein (*vgl. BAG v. 3. 9. 2003, ZfPR 2003, 304*).

Dürfen Personalratssitzungen per Videokonferenz durchgeführt werden?

Nein. Zwar können die Personalratsmitglieder bei Videokonferenzen als anwesend im Sinne von § 37 Abs. 1 BPersVG angesehen und es kann auch eine mündliche Beratung sichergestellt werden. Jedoch ist bei einer Videokonferenz das **Prinzip der Nichtöffentlichkeit** nicht gewährleistet. Gemäß § 35 BPersVG sind die Sitzungen des Personalrats nicht öffentlich. Nichtöffentlichkeit bedeutet, dass eine Beratung sich innerhalb eines geschlossenen Teilnehmerkreises zu vollziehen hat und die Beratungspunkte vertraulich zu behandeln sind. Bei einer Videokonferenz kann die Nichtöffentlichkeit der Sitzung nicht garantiert werden, weil unberechtigte Dritte den Gesprächsinhalt mithören oder verfolgen könnten, ohne dass es Personalratsmitglieder bemerken könnten.

Kann eine per Fax abgegebene Zustimmungsverweigerung wirksam werden?

Ja, unter bestimmten Voraussetzungen. Gemäß § 69 Abs. 2 BPersVG hat der Personalrat dem Dienststellenleiter die Verweigerung seiner Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme unter Angabe von Gründen innerhalb von zehn Arbeitstagen schriftlich

mitzuteilen. Es bedarf nicht der eigenhändigen Unterschrift im Sinne des § 126 Abs. 1 BGB. Diese Vorschrift gilt für eine Zustimmungsverweigerung nach § 69 Abs. 2 BPersVG weder unmittelbar noch mittelbar. Der Normzweck und die Interessenlage erfordern dies nicht. Schriftlichkeit gemäß § 69 Abs. 2 BPersVG soll gewährleisten, dass ein **Dienststellenleiter auf sichere Weise Kenntnis von den Gründen** erhält, die den Personalrat zur Verweigerung der Zustimmung bewegen haben. Der Dienststellenleiter soll sich auf dieser Grundlage Klarheit über die **Erfolgsaussichten eines Einigungsstellenverfahrens** verschaffen können.

Diesem Klarstellungszweck entspricht daher ein Verweigerungsschreiben, das per **Telefax** übermittelt wird. Die Erklärung muss aber in einer Urkunde oder auf andere zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeignete Weise abgegeben werden. Um die Anforderungen der Schriftlichkeit im Sinne des § 69 Abs. 3 BPersVG zu erfüllen, muss also der **Urheber der Erklärung identifizierbar** sein und am Ende der **Name mit einer Grußformel** stehen.

... und auch per E-Mail

Für den Bereich des BetrVG hat das BAG entschieden, dass es für die Erfüllung des Schriftlichkeitsgebots genügt, wenn eine **E-Mail** den **Ersteller erkennen** lässt, das Textende durch eine **Grußformel mit Namensangabe** kenntlich gemacht und die in der E-Mail enthaltene Erklärung so abgegeben worden ist, dass sie zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeignet ist (*BAG v. 10. 3. 2009, ZBVR online 6/2009, S. 11*). Diese Rechtsprechung ist auf die Zustimmungsverweigerung im Sinne von § 69 Abs. 2 BPersVG für Personalräte übertragbar. In der Praxis können daher auch Personalräte Mitteilungen nach § 69 Abs. 2 BPersVG durch eine einfache E-Mail abgeben. Zu beachten ist aber, dass ein Personalrat, der seine Zustimmungsverweigerung auf diese Art und Weise abgibt, das **Übertragungsrisiko** trägt und im Zweifel beweisen muss, dass die E-Mail zugegangen ist. Um diesbezüglich Streitigkeiten zu vermeiden, sollten Personalräte, die diese Form der Mitteilung wählen, vom Dienststellenleiter neben einer **Lesebestätigung** eine Bestätigung (auch per E-Mail möglich) verlangen, dass die **E-Mail vor Fristablauf gespeichert und ausgedruckt** wurde. Dadurch wird dann der Nachweis erbracht, dass der Inhalt der E-Mail tatsächlich so abgegeben worden ist, dass sie zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeignet ist.

Wird die Übermittlung von Daten durch den Dienststellenleiter an den Personalrat durch das BDSG eingeschränkt?

Durch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) wird die Datenverarbeitung durch den Personalrat nicht

beschränkt. Der Personalrat darf im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung personenbezogene Daten der Beschäftigten bearbeiten. Die Rechtsgrundlage hierfür ist das BPersVG. Ein Personalrat ist nicht direkter Adressat des BDSG, sondern Teil der Dienststelle und somit **nicht Dritter im Sinne des BDSG**. Insofern stellt die Weiterleitung von Daten innerhalb einer Dienststelle bzw. Behörde keine Übermittlung von Daten im Sinne des § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG dar. Entscheidend für die Zulässigkeit der Weiterleitung von Daten sind somit die Bestimmungen des BPersVG.

Darf ein behördlicher Datenschutzbeauftragter den Personalrat kontrollieren?

Nein. Für den Bereich des BetrVG hat das BAG eine Kontrolle des Betriebsrats durch einen betrieblichen

Datenschutzbeauftragten abgelehnt (*BAG v. 11. 11. 1997, ZBVR 1998, 34*). Dies ist auch auf das Verhältnis des Personalrats zum behördlichen Datenschutzbeauftragten zu übertragen. Dennoch hat auch ein Personalrat datenschutzrechtliche Vorgaben einzuhalten. Denn gem. § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat der Personalrat darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze durchgeführt werden. Hierzu zählt auch das BDSG. Auch ein Personalrat muss die Einhaltung des Datenschutzes in seinem eigenen Bereich zu Gunsten der Beschäftigten einhalten. Es ist sinnvoll, dass ein Personalrat einen **eigenen Datenschutzbeauftragten aus seinen Reihen** bestimmt.

Die vorstehenden Ausführungen beschreiben die Rechtslage nach BPersVG. Aus dem Landespersonalvertretungsrecht können sich Abweichungen ergeben.

Stand: 9/2009



dbb
beamtenbund
und tarifunion