

Datenschutz und IT im neuen BPersVG

GESETZESNOVELLE *Ende April 2021 hat der Bundestag die Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) beschlossen. Damit ist die erste wesentliche Anpassung seit 1974 auf der Zielgeraden.*

VON GUNNAR HERGET

Das BPersVG wurde bislang punktuell fortgeschrieben, d.h., dass einzelne Vorschriften angepasst und geändert wurden. Nun kommt eine komplette Neufassung des Gesetzestexts. Fällig waren die Anpassungen im BPersVG längst, denn bislang spiegelt sich in dem Gesetz weder der Wandel der Arbeitswelt wider, noch reichen die Mitbestimmungsrechte an die der Betriebsräte heran. Neben sprachlichen und systematischen Anpassungen enthält das novellierte BPersVG auch einige Neuregelungen zum Datenschutz sowie zum Einsatz von Informationstechnik. Der Beitrag gibt einen Überblick über die »digitalen« Neuerungen.

Sitzungen per Video und Telefon

Die Regelungen zur Durchführung von Personalratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen bleiben zunächst erhalten, werden aber von der bisherigen Vorschrift über die Beschlussfassung in § 37 Abs. 3 BPersVG a.F. verschoben in die Vorschrift über die Durchführung von Personalratssitzungen in § 38 Abs. 3 BPersVG n.F. Das geschieht vor dem Hintergrund, dass die Regelung nicht nur für die Beschlussfassung, sondern für die gesamte Personalratssitzung gilt. Systematisch steht sie jetzt also am richtigen Platz.

Auch die neue Regelung soll gemäß Art. 2 in Verbindung mit Art. 27 des Gesetzes zur Novellierung des BPersVG befristet gelten – und zwar bis zum 31.12.2024.

Die neue Regelung sieht (wie auch die Übergangsregelung des § 37 Abs. 3 BPersVG a.F.) vor, dass die vom Personalrat zur Durchführung der Video- oder Telefonkonferenz eingesetzte Hard- und Software durch die Dienststelle freigegeben worden sein muss. Diese Freigabe bezieht sich auf die dienstliche Nutzung der Hard- und Software generell, also nicht speziell auf die Freigabe zur Durchführung von Personalratssitzungen. Der Personalrat kann also ohne Weiteres auf Hard- und Software zurückgreifen, die innerhalb der Dienststelle zur Durchführung von Video-konferenzen genutzt wird. Eine gesonderte Erlaubnis, diese Hard- und Software auch für die Durchführung von Personalratssitzungen zu nutzen, ist nicht erforderlich. Sofern die Dienststelle die entsprechende Hard- und Software freigegeben hat, darf der Personalrat auch davon ausgehen, dass diese den Anforderungen des Datenschutzes entspricht.

Ist eine geeignete Hard- und Software innerhalb der Dienststelle noch nicht vorhanden, bedeutet das nicht, dass der Personalrat auf die Durchführung von Personalratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz verzichten muss. Vielmehr hat die Dienststelle gemäß § 47 BPersVG n.F. die Kosten für die Anschaffung entsprechender Hard- und Software zu übernehmen. § 47 BPersVG n.F. enthält eine Klarstellung dahingehend, dass von der Kostentragepflicht der Dienststelle ausdrücklich auch »Informations- und Kommunikationstechnik« erfasst ist. Diese Kosten sind auch erforderlich, sofern der Personalrat die Technik zur Durchführung der Personalratssitzungen benötigt.

DARUM GEHT ES

1. Das BPersVG wird novelliert.
2. Der Entwurf enthält eine Neuregelung zum Datenschutz ...
3. ... und einige Anpassungen beim Einsatz von Informationstechnik.

HINWEIS

Zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung dieses Texts (30.4.2021) war der Gesetzesentwurf noch nicht durch den Bundesrat, ein Termin war hier für Mitte Mai vorgesehen. Das neugefasste BPersVG wird einen Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten.

SITZUNGEN PER TELEFON UND VIDEO

§ 38 Abs. 3 BPersVG n.F.

(...) (3) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort statt. Die Sitzung kann vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder oder die Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe des Personalrats binnen einer von der oder dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber der oder dem Vorsitzenden widerspricht und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

(...)

§ 37 Abs. 3 BPersVG a.F.

(...) (3) Personalratsmitglieder können mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung kein Mitglied des Personalrates unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesen Verfahren gegenüber dem Vorsitzenden widerspricht und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

(...)

► Neue Widerspruchsregelung

Die bisherige Regelung in § 37 Abs. 3 BPersVG a.F. zum Widerspruch einzelner Personalratsmitglieder gegen die Durchführung einer Sitzung als Telefon- oder Videokonferenz wurde gestrichen. Nunmehr ist gemäß § 38 Abs. 3 Nr. 2 BPersVG n.F. ein Widerspruch von mindestens einem Viertel der Mitglieder des Personalrats oder der Mehrheit der Vertreter*innen einer Gruppe (nicht bloß der anwesenden Mitglieder) ausreichend, um die Durchführung einer Personalratssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz zu verhindern. Eine bestimmte Form oder eine Begründungspflicht für diesen Widerspruch ist nicht erforderlich. Die Widerspruchsregelung ist grundsätzlich zu begrüßen, da die Durchführung von Personalratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz eine Ausnahme bilden sollte.

Deshalb ist es auch richtig und wichtig, dass in der neuen Regelung (§ 38 Abs. 3 Satz 1 BPersVG n.F.) gleich zu Beginn klargestellt wird, dass die Sitzungen des Personalrats in der Regel als Präsenzsitzungen stattfinden. Denn die Personalratssitzung ist der Ort der Meinungsbildung innerhalb des Gremiums und die hierfür erforderliche Diskussion der Personalratsmitglieder kann erfahrungsgemäß mittels Video- oder Telefonkonferenz nicht so gut durchgeführt werden wie in einer Präsenzsitzung. Damit Arbeitgeber und Dienststellenleitungen nun nicht auf die Idee kommen, der Personalrat könne nur noch digitale Arbeit leisten und so Zeit und Geld einsparen, findet sich in § 38 Abs. 3 BPersVG n.F. zudem die ausdrückliche Feststellung, dass das Recht eines

Personalratsmitglieds auf Teilnahme an einer Sitzung vor Ort bestehen bleibt. Die Möglichkeit der Durchführung als Videokonferenz beeinträchtigt dieses Recht in keiner Weise.

► Nichtöffentlichkeit

Die Regelung des § 38 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG n.F. sieht weiterhin vor, dass der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen hat, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Personalratssitzung keine Kenntnis nehmen können. Es ist insbesondere sicherzustellen, dass der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit (§ 38 Abs. 2 Satz 1 BPersVG n.F.) sowie die Schweigepflicht (§ 11 BPersVG n.F.) eingehalten werden. Dazu ist es erforderlich, dass Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an einer Personalratssitzung teilnehmen, im Raum allein sind und das auch gegenüber der vorsitzenden Person zu Protokoll zu Beginn der Sitzung versichern.

Sofern Dritte während der laufenden Sitzung den Raum betreten, ist das der vorsitzenden Person mitzuteilen und die Sitzung ist daraufhin mit sofortiger Wirkung zu unterbrechen. Das kann insbesondere im Homeoffice zu Schwierigkeiten führen oder dann, wenn Personalratsmitglieder Büroräume innerhalb der Dienststelle nutzen, die auch Dritten zugänglich sind. Auch vor diesem Hintergrund sollte die Durchführung von Personalratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz die Ausnahme bilden. Wird gegen die vorstehenden Grundsätze verstoßen, kann es sich um eine Pflichtverletzung der vorsitzenden Person und/oder um eine Pflichtverletzung des einzelnen Personalratsmitglieds handeln, die im schlimmsten Fall gemäß § 30 BPersVG n.F. zum Ausschluss aus dem Personalrat führen kann.

Eine Aufzeichnung der Personalratssitzung ist selbstverständlich auch weiterhin ausdrücklich unzulässig (§ 38 Abs. 3 Satz 2 BPersVG n.F.). Die per Video- oder Telefonkonferenz teilnehmenden Personalratsmitglieder sind von der vorsitzenden Person in die Anwesenheitsliste einzutragen und gelten als »anwesend« im Sinne des § 39 Abs. 1 Satz 1 BPersVG.

► Beschlussfassung

Ohne die Möglichkeit, Beschlüsse zu fassen, wären Personalräte weitgehend machtlos. Des-

halb ergibt es Sinn, dass auch § 39 BPersVG einen neuen Absatz 4 erhält, der klarstellt, dass die Beschlussfassung im elektronischen Verfahren möglich ist – sofern sie in der Geschäftsordnung des Gremiums vorgesehen ist.

Via Video- oder Telefonkonferenz Personalratssitzungen durchzuführen, ist sicherlich für größere Gremien gerade während der pandemischen Lage von Vorteil, da die Einhaltung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bei Präsenzsitzungen schwierig sein dürfte. Kleinere Gremien, denen die Einhaltung dieser Schutzvorschriften einfacher möglich ist, sollten aber aus personalvertretungsrechtlicher Sicht wegen der dargestellten Probleme weitestgehend auf die vorrangigen Präsenzsitzungen zurückgreifen. Gleiches gilt, sobald die Pandemie vorüber ist. Dann sollte wieder uneingeschränkt zur Präsenzsitzung zurückgekehrt werden.

Elektronische Kommunikation

Das novellierte BPersVG bietet an unterschiedlichen Stellen die Möglichkeit, auf elektronischem Wege zu kommunizieren. Die elektronische Form wird beispielsweise bei Einwendungen gegen Protokolle (§ 43 Abs. 2 BPersVG n.F.), bei Bekanntmachungen des Personalrats (§ 48 BPersVG n.F.), bei der Ausübung des Zustimmungsverweigerungsrechts (§ 70 Abs. 3 BPersVG n.F.) sowie bei der Stellung eines Initiativantrags (§ 77 Abs. 1 BPersVG n.F.) genannt.

Gemäß § 126a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bedeutet elektronische Form, dass der Aussteller dem Dokument seinen Namen hinzuzufügen und es mit einer qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen hat. Im Unterschied zur Schriftform des § 126 BGB entfällt bei der elektronischen Form die eigenhändige Namensunterschrift.

Bereits bei der bisherigen Gesetzesfassung, die in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten nur die Schriftform vorsah, war die Rechtsprechung bei der Auslegung der Formvorschriften sehr großzügig. Laut Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) war die Schriftform auch dann gewährt, wenn die vorsitzende Person eine E-Mail mit einer namentlichen Kennzeichnung versehen hat und die Zustimmungsverweigerungsgründe in einem an diese E-Mail angehängten Worddokument, das selbst keine namentliche Kennzeichnung enthielt, an die Dienststelle übersandt hat (BVerwG 15.5.2020 – 5 P 9/19).

Formal betrachtet war hier die Vorschrift des § 126 BGB nicht eingehalten. Dennoch hat die Rechtsprechung die Zustimmungsverweigerung des Personalrats als wirksam erachtet, da die Identität des Absenders mit hinreichender Sicherheit festgestellt werden konnte. Auch wenn jetzt zusätzlich die elektronische Form im Gesetz genannt wird, ist die genannte Rechtsprechung weiterhin anwendbar. Es ist deshalb davon auszugehen, dass auch künftig die Textform im Sinne des § 126b BGB, also die einfache E-Mail ohne eine qualifizierte elektronische Signatur, ausreichend ist. Es wäre zu begrüßen gewesen, wenn das im Gesetzestext berücksichtigt worden wäre.

Aber nicht nur mit der Dienststelle kann in Zukunft auf elektronischem Weg kommuniziert werden: § 45 Abs. 3 BPersVG n.F. soll in Zukunft auch eine digitale Sprechstunde mit den Beschäftigten ermöglichen, sofern diese in der Geschäftsordnung vorgesehen ist. Auch kann die Personalversammlung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung mittels Videokonferenz in Nebenstellen oder Teile der Dienststelle übertragen werden, § 58 Abs. 1 BPersVG n.F. Das kann die Teilnahme an Personalversammlungen für Beschäftigte in abgelegenen Nebenstellen erheblich erleichtern. Gerade während der Pandemie hat sich mitunter gezeigt, dass durch digitale Formate oft Personen erreicht werden können, die an Präsenzveranstaltungen aufgrund des für sie hohen Aufwands nicht teilgenommen haben. Das kann und darf aber Präsenzversammlungen nicht »abschaffen«, insofern ist es gut, dass eine komplett digitale Versammlung im Gesetz nicht vorgesehen ist, auch wenn aktuell pandemiebedingt ggf. entsprechender Bedarf besteht.

Letztlich ist auch eine Verhandlung und Beschlussfassung vor der Einigungsstelle auf elektronischem Weg vorgesehen, § 74 Abs. 5 BPersVG n.F.

Digitaler Zugang für Gewerkschaften

Das Zugangsrecht der Gewerkschaften des § 9 BPersVG wird in einem neuen Satz 3 um ein elektronisches Zugangsrecht ergänzt: Auf ihr Verlangen muss der Arbeitgeber im Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft verlinken. Das ist zwar grundsätzlich positiv zu bewerten, da es insbesondere in Zeiten der Pandemie und Homeoffice schwieriger für die

Neues beim Mindestlohn



Lakies Mindestlohngesetz

Basiskommentar zum MiLoG
5., aktualisierte Auflage
2021. 462 Seiten, kartoniert
€ 39,90
ISBN 978-3-7663-7081-5

buchundmehr.de/7081

**BUCH
& MEHR**

service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

LESETIPP

In »Der Personalrat« 6/2021 dreht sich alles um das neue BPersVG, das natürlich noch etwas mehr zu bieten hat als Änderungen im Bereich IT und Datenschutz.
www.derpersonalrat.de

Gewerkschaften ist, Beschäftigte zu erreichen. Allerdings handelt es sich hier um die »abgespeckte« Version eines elektronischen Zugangsrechts. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordert ein deutlich weitreichenderes digitales Zutrittsrecht, das Gewerkschaften unter anderem die Möglichkeit geben würde, in autonomer inhaltlicher Verantwortung gewerkschaftliche Informationen im Intranet zu hinterlegen, um so für die Beschäftigten präsent zu sein.

Datenschutz

Erstmals soll das BPersVG mit dem neuen § 69 auch eine Regelung zum Datenschutz enthalten. Dass der Personalrat die datenschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten hat, war auch bislang herrschende Meinung. Soweit der Personalrat personenbezogene Daten im Rahmen seiner Zuständigkeiten nach dem BPersVG verarbeitet, soll aber dennoch die Dienststelle »Verantwortlicher« im Sinne des Art. 4 Nr. 7 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sein.

Denn der Personalrat ist laut Gesetzesbegründung lediglich »eine organisationsinterne Einrichtung« innerhalb der Dienststelle, jedoch keine rechtlich verselbstständige Institution. Wer »Verantwortlicher« im Sinne der DSGVO ist, war bislang umstritten. Für das BPersVG ist diese Frage nun entschieden. Das ist aber eher eine Lösung auf akademischer Ebene, die praktischen Probleme bestehen nach wie vor, da der Personalrat zugleich in die Pflicht genommen wird, selbst die Einhaltung des Datenschutzes sicherzustellen.

Der Personalrat wird daher jedenfalls dafür sorgen müssen, dass die technischen und organisatorischen Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz personenbezogener Daten im Personalratsbüro vorhanden sind. Auch Berechtigungs- und Löschkonzepte sollte er eigenständig erstellen. Einen eigenen Datenschutzbeauftragten wird der Personalrat hingegen nicht bestellen können, da dieser vom »Verantwortlichen«, also der Dienststelle, zu bestellen ist. Es stellt sich aber die Frage, ob dieser von der Dienststelle bestellte Datenschutzbeauftragte berechtigt ist, die Einhaltung des Datenschutzes im Personalratsbüro zu überwachen. Eine entsprechende Überwachung wäre mit der Unabhängigkeit des Personalrats unvereinbar und ist daher nach hier vertretener Auffassung

unzulässig (vgl. zum Betriebsrat und altem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG): BAG 11.11.1997 – 1 ABR 21/97) – im neuen BPersVG findet sich zu dieser Fragestellung jedoch nichts.

Aber es wird noch undurchsichtiger: Nach § 69 Satz 3 BPersVG n.F. haben sich Dienststelle und Personalrat gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu unterstützen. Aber was soll das im Einzelnen bedeuten? Einerseits hat der Personalrat ohnehin die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes durch die Dienststelle im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben zu überwachen (§ 62 Nr. 2 BPersVG n.F.), andererseits hat die Dienststelle den Personalrat insofern bei der Einhaltung des Datenschutzes zu unterstützen, da sie verpflichtet ist, die erforderlichen Kosten zu übernehmen.

Wie das datenschutzrechtliche Verhältnis zwischen Dienststelle und Personalrat durch die Rechtsprechung im Einzelnen beurteilt werden wird, bleibt daher abzuwarten. Ein Weisungsrecht der Dienststelle gegenüber dem Personalrat wird man jedenfalls nicht annehmen können. Bei Streitigkeiten über die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften ist die Dienststelle gehalten, eine Klärung im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren herbeizuführen.

Schließlich weist das BPersVG in seiner novellierten Fassung an verschiedenen Stellen darauf hin, dass dem Personalrat auch personenbezogene Daten vorzulegen sind, also solche, die grundsätzlich dem Datenschutz unterliegen. Ein entsprechender Hinweis findet sich z.B. im allgemeinen Unterrichtsanspruch des Personalrats (§ 66 Abs. 1 Satz 2 BPersVG n.F.). Das entspricht auch der datenschutzrechtlichen Regelung des § 26 Abs. 1 BDSG. Die Klarstellung im BPersVG ist dennoch zu begrüßen, da trotz einer entgegenstehenden Rechtsprechung den Personalräten Informationen immer wieder unter Hinweis auf den Datenschutz verwehrt werden. Es bleibt zu hoffen, dass sich dieses leidige Thema nun durch den ausdrücklichen Hinweis im BPersVG erledigen wird. ◀



Gunnar Herget,
 Fachanwalt für Arbeitsrecht,
 CNH Rechtsanwälte, Essen.