

Der Personalrat



derpersonalrat.de

37. JAHRGANG
ISSN 0175-9299
D 8319

PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

6 | 2020



PERSONALRATSARBEIT IN CORONA-ZEITEN

So bleiben die Gremien in der Krise handlungsfähig

BESCHLÜSSE *Virtuelle Personalratssitzungen sind jetzt – zeitweise – nicht mehr tabu*

ÜBERSICHT *Wichtige Entscheidungen zum Personalvertretungsrecht 2019 gefällt*

KURZARBEIT *In den Kommunen können Beschäftigte in Kurzarbeit geschickt werden*



Möglichkeiten nach dem LPVG BW

PRÄSENZSITZUNGEN *Die Einschränkungen der Corona-Pandemie beeinträchtigen auch die Arbeit der Personalräte. In Baden-Württemberg sollen besondere Vorgaben deren Handlungsfähigkeit sichern.*

VON MICHAEL D. WIRLITSCH UND BELGIN ZELAL EKINCI

DARUM GEHT ES

1. Während der Corona-Pandemie können Personalratssitzungen unter bestimmten Bedingungen auch als Video- oder Telefonkonferenzen stattfinden.

2. In einfachen Angelegenheiten kann der Personalrat im Umlaufverfahren beschließen.

3. Der Personalrat kann Angelegenheiten zum Erledigen auf einen Ausschuss übertragen.

Die im Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg (LPVG BW) vorgesehenen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte sollen gewährleisten, dass die Personalvertretung die Interessen der Beschäftigten der Dienststelle in einem partnerschaftlichen und vertrauensvollen Dialog mit der Dienststelle vertreten kann.¹ Während der Corona-Krise ist die Beteiligung der Personalvertretung besonders wichtig, um die Interessen der Beschäftigten angemessen zu vertreten.

Diese Beteiligung hat auch eine Schutzfunktion, wenn es darum geht, die gesetzliche Richtigkeit der Maßnahmen festzustellen. Die Form- und Verfahrensvorschriften, etwa §§ 32, 34, 35, 35 und 36 des LPVG BW, existieren nicht zum Selbstzweck, sondern sollen eine gute Mitbestimmung der Personalräte in Baden-Württemberg ermöglichen. Das starre Festhalten an bestimmten Formerfordernissen, wie zum Beispiel der Präsenzpflcht der Personalratsmitglieder bei Beschlüssen, kann in der aktuellen Situation unter Umständen den Gesetzeszweck des LPVG BW unterlaufen.²

Digitalisierung durch Video und Telefonie

Die wohl effektivste Reaktionsmöglichkeit der Personalräte wäre eine verstärkte digitale Wahrnehmung ihrer Aufgaben durch Video und Telefonie. So wäre es denkbar, einzelne Personalratsmitglieder virtuell an einer Sitzung teilnehmen zu lassen oder auch komplett virtuelle Personalratssitzungen vorzunehmen. Problematisch ist jedoch, dass auf Landesebe-

ne durch § 34 Abs. 2 LPVG BW – ebenso wie durch § 37 Abs. 2 BPersVG auf Bundesebene – die Anwesenheit vorausgesetzt wird. Im allgemeinen Sprachgebrauch ist unter Anwesenheit die physische Anwesenheit zu verstehen. Das schließt eine virtuelle Personalratssitzung aus. Auf Bundesebene ist in § 37 Abs. 3 BPersVG mittlerweile die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz unter strengen Voraussetzungen zulässig.³

Doch bedarf es in Baden-Württemberg einer Gesetzesänderung?

Das Innenministerium Baden-Württemberg hat für die Zeit der Corona-Pandemie den Hinweis gegeben, dass eine virtuelle Teilnahme an Personalratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz als zulässig anzusehen sei, soweit technische und datenschutzrechtliche Voraussetzungen erfüllt sind.⁴ Allerdings stehen die Empfehlungen des Innenministeriums Baden-Württemberg nicht über dem bestehenden Gesetz. Es ist demnach die Frage zu stellen, ob virtuelle Sitzungsteilnahmen durch Personalratsmitglieder vom gesetzlich vorgeschriebenen Wortlaut umfasst sind.

Denkbar ist ein modernes Verständnis von Anwesenheit, das sowohl die körperliche als auch die virtuelle Teilnahme umfasst.⁵ Der historische Gesetzgeber meinte mit anwesenden Mitgliedern die körperlich anwesenden Mitglieder. Damit bezweckte er zum einen das Gebot der Nichtöffentlichkeit. Dies folgt auch aus § 32 Abs. 1 Hs. 1 LPVG BW. Danach sollen für Außenstehende Einblicke in die Interna des Personalrats verhindert werden und gleichzei-

¹ Scholz in: Klimpe-Auerbach/Bartl/Binder/Burr/Reinke/Scholz/Wirlitsch; Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg, 4. Aufl., § 2 Rn. 2.

² So die Hinweise des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration zur Gewährleistung der Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen in Zeiten der Corona-Virus SARS-CoV-2-Krise vom 31.3.2020; <https://bawue.verdi.de/++file++5e836a40f>

cd4c95d4cc2490e/download/Hinweise%20IM%20zum%20LPVG.pdf (Stand April 2020).

³ Näher hierzu Daniels/Kröll, in diesem Heft ab S. 21.

⁴ Vgl. Fn. 2.

⁵ Vgl. Fünding/Sorber, NZA 2017, 552 (555 ff.).

tig eine Sitzung unabhängig von äußeren Einflüssen gewahrt werden.⁶ Die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung⁷ und ebenso die Geheimhaltungspflichten gegenüber der Dienststelle verbieten grundsätzlich ein Preisgeben von Daten an Dritte.

Zum anderen bezweckt das Gebot der Anwesenheit den Minderheitenschutz. So soll ein uneingeschränkter Austausch von Argumenten aller Personalratsmitglieder möglich sein, um der Sitzung die Gefahr zu nehmen, dass Minderheiten keine oder nur geringe Möglichkeiten haben, andere Mitglieder zu überzeugen und Kompromisse auszuhandeln.⁸

Im Ergebnis ist ein virtuell anwesendes Personalratsmitglied dann als anwesend im Sinne des § 32 Abs. 1 Hs. 1 LPVG BW anzusehen, wenn die obigen vom Gesetzgeber bezweckten Gebote gewahrt sind.

Die Erwägungen der Nichtöffentlichkeit der Sitzungen könnten beispielsweise entsprechend der neuen Regelung in § 37 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG gewahrt werden, indem nur »vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind« und der Personalrat die Versicherungen der zugeschalteten Personalratsmitglieder protokolliert, dass sich nur teilnahmeberechtigte Personen in dem Raum befinden, aus dem sie an der Sitzung teilnehmen und sie die übrigen Mitglieder unverzüglich darüber unterrichten, sobald sich daran etwas ändern sollte.⁹

PRAXISTIPP 1

Virtuelle Teilnahme

Es ist empfehlenswert, die virtuelle Teilnahme an Personalratssitzungen durch die Geschäftsordnung ausdrücklich zuzulassen. Dabei sind dann die Voraussetzungen und eine eventuelle Befristung festzulegen. Zusätzlich sollte der Personalrat darauf bestehen, dass sich die Personalratsmitglieder und die Dienststelle für diese Zeit verpflichten, diese Form der Personalratsteilnahme später gerichtlich nicht überprüfen zu lassen, sofern alle in der Geschäftsordnung beschriebenen Voraussetzungen eingehalten sind.

Eine lückenlose Absicherung zum Ausschluss der Öffentlichkeit kann weder bei Video- und Telefonkonferenzen noch bei Präsenzveranstaltungen garantiert werden. Ein Personalratsmitglied mit missbräuchlichen Absichten könnte bei beiden Alternativen der Personalratssitzung einen Weg finden, Unberechtigten den Zugang zu ermöglichen. Die bloße

»Das Übertragen der Befugnisse auf Ausschüsse gibt Personalräten eine sehr gute Flexibilität, auch unabhängig von Pandemien.«

M. D. WIRLITSCH UND B. Z. EKINCI

Möglichkeit des Zuhörens unberechtigter Dritter verstößt (noch) nicht gegen das Gebot der Nichtöffentlichkeit.¹⁰ Vielmehr sollte auf Grundlage des Gebots der partnerschaftlich vertrauensvollen Zusammenarbeit auch darauf vertraut werden, dass sich alle Personalratsmitglieder an die Bestimmungen des Gesetzes halten.

Des Weiteren erhalten Minderheiten oder Einzelpersonen während Telefon- oder Videokonferenzen ebenso die Chance, ihre Argumente und Ansichten vorzubringen wie bei Präsenzveranstaltungen, sofern technisch eine einwandfreie Verbindung besteht. Allerdings kann bei einer Videokonferenz im Gegensatz zur Telefonie die Willensbildung durch das Sehen beeinflusst werden, indem Reaktionen und Gestiken wahrgenommen werden können.¹¹ Demnach ist eine Videokonferenz gegenüber einer Telefonkonferenz zu bevorzugen.¹²

Folglich steht der digitalen Teilnahme an Personalratssitzungen unter genannten Bedingungen nichts entgegen (siehe Praxistipp 1). Allerdings gibt es noch keine Rechtsprechung zu dieser aktuellen Thematik.

Zeitgemäßer Arbeitsschutz



Pieper
Arbeitsschutzgesetz
Basiskommentar zum ArbSchG
8., aktualisierte Auflage
2018. 401 Seiten, kartoniert
€ 34,90
ISBN 978-3-7663-6572-9

buchundmehr.de/6572

**BUCH
& MEHR**

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

6 Kröll in: Altwater/Baden/Baunack/Berg/Dierßen/Herget/Lenders/Noll, BPersVG, 10. Aufl., § 35 Rn. 1a; Scholz, a.a.O., § 53 Rn. 1.

7 Scholz, a.a.O., § 53 Rn. 2.

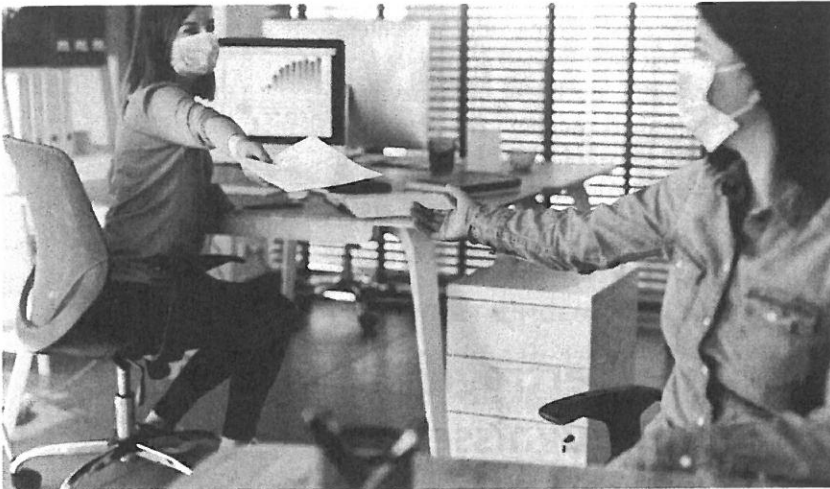
8 Vgl. Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg vom 31.3.2020, S. 4.

9 BT-Drs. 19/18696, S. 8.

10 Vgl. Fünding/Sorber, NZA 2017, 552 (556); vgl. Grandjot/Schulz, NZA-RR 2017, 393 (396).

11 Grandjot/Schulz, NZA-RR 2017, 393 (397).

12 Vgl. weitere Hinweise und zumindest betreffend Telefonkonferenzen eher ablehnend Bartl, Online-Kommentar zum LPVG BW, § 34 Rn. 1a, www.bund-verlag.de/personalrat.



In Baden-Württemberg kann der Personalrat Befugnisse auf Ausschüsse übertragen.

§ 34 ABS. 3 LPVG BW

In einfach gelagerten Angelegenheiten, die durch die Geschäftsordnung nicht anderweitig übertragen sind, kann der Vorsitzende im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren beschließen lassen, wenn kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht. Die nähere Bestimmung einfach gelagerter Angelegenheiten und das Verfahren sind in der Geschäftsordnung zu regeln. Das Ergebnis des Umlaufbeschlusses ist dem Personalrat in der nächsten Sitzung bekanntzugeben.

Schriftliches Umlaufverfahren

Nach dem LPVG BW ist im Gegensatz zum BPersVG oder BetrVG das schriftliche Umlaufverfahren in einfach gelagerten Angelegenheiten gem. § 34 Abs. 3 LPVG BW zulässig. Dabei handelt es sich, sofern dem nicht ein Drittel der Mitglieder widerspricht (§ 55 Abs. 3 Nr. 5 LPVG BW), um eine zulässige Ausnahme vom Grundsatz der gemeinsamen Beratung und Beschlussfassung, welche die Geschäftsführung des Personalrats erleichtern und in Routinefällen Entlastung bringen soll.¹³ Dabei ist die nähere Bestimmung der einfach gelagerten Angelegenheiten und das Verfahren gemäß § 34 Abs. 3 S. 2 LPVG BW in der Geschäftsordnung zu regeln.

Das Innenministerium empfiehlt auch für diese Art der Beteiligung des Personalrats während der Corona-Pandemie eine großzügige Auslegung. So soll es die aktuelle Situation erlauben, das Umlaufverfahren auch einzuführen, wenn dies in der Geschäftsordnung bisher noch nicht vorgesehen war und eine kurzfristige Umsetzung nicht möglich ist.¹⁴ Außerdem soll bei der Entscheidung, ob es sich bei Themen um einfach gelagerte Angelegenheiten handelt, die Corona-Krise mitberücksichtigt werden.¹⁵ Schließlich wird vom Innenministerium Baden-Württemberg noch auf das Umlaufverfahren per E-Mail, Telefax oder mittels vergleichbarer datenschutzrechtlich geprüfter Abstimmungstools verwiesen, solange es sich um eine notwendig verkörperte textliche Darstellung der Erklärungen zur nachvollziehbaren Dokumentation handle (also keine Telefonkette).¹⁶ Diese Empfehlung

des Innenministeriums bindet die Personalräte nicht und modifiziert § 34 Abs. 3 nicht.

Bei Umlaufverfahren ist ein nur sehr eingeschränkter Austausch von Argumenten möglich, sodass für Minderheiten oder Einzelpersonen die Gefahr besteht, ihre Ansichten und Anliegen nicht ausreichend zur Geltung bringen zu können. Der Verzicht auf eine entsprechende Regelung in der Geschäftsordnung diesbezüglich und auch eine zu großzügige Bewertung der einfach gelagerten Angelegenheiten könnte zu einer Ausuferung der durch das Umlaufverfahren geregelten Themen führen und damit Minderheiten unverhältnismäßig einschränken. Daher sollte die Geschäftsordnung unbedingt die näheren Bestimmungen regeln.

Eine elektronische Form des Umlaufverfahrens – wie es das Innenministerium beschrieben hat – ist zu begrüßen.

Übertragung der Befugnisse auf Ausschüsse

Das LPVG BW bietet im Gegensatz zum BPersVG eine weitere gute Reaktionsmöglichkeit des Personalrats für eine flexiblere und effektivere Personalratsarbeit in der Corona-Krise. Der baden-württembergische Personalrat mit elf und mehr Mitgliedern kann seine Befugnisse zum einen auf beratende und vorbereitende Ausschüsse übertragen (§ 35 Abs. 1 LPVG BW) oder in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und Mitwirkungs-

ÜBERBLICK

Regelungen in der Geschäftsordnung

In der Geschäftsordnung muss der Personalrat regeln,

- ob ein oder mehrere Ausschüsse gebildet werden,
- welche Aufgaben der jeweilige Ausschuss hat,
- für welche Dauer der jeweilige Ausschuss eingerichtet wird,
- wer den Vorsitz des jeweiligen Ausschusses führt,
- wie der Ausschuss zusammengesetzt ist und
- welche Verfahrensregelungen gelten sollen.¹⁷

¹³ Bartl in: Klimpe-Auerbach u.a., a.a.O., § 34 Rn. 8.

¹⁴ Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg vom 31.3.2020, S. 4.

¹⁵ Ebd., S. 5.

¹⁶ Ebd., S. 4.

¹⁷ Wirlitsch, a.a.O., § 35 Rn. 3.

angelegenheiten sogar auf beschließende Ausschüsse übertragen (§ 35 Abs. 4 LPVG BW).

Dabei wird bei Letzterem die Verantwortlichkeit des Personalrats als Gesamtgremium durch eine Rückübertragung auf den Personalrat bei Verweigerung der Zustimmung des Ausschusses oder Einspruchsrechten von Interessengruppen wie der Schwerbehindertenvertretung oder Vertretern der Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewährleistet (§ 35 Abs. 5 LPVG BW). Die Bildung und auch die Auflösung beratender oder beschließender Ausschüsse erfolgt durch Beschlüsse des Personalrats.¹⁸ Wichtige Fragen hat der Personalrat in einer Geschäftsordnung zu regeln (siehe Überblick auf Seite 40).

In der derzeitigen Corona-Krise mit Abstandsregeln ist ein solches Vorgehen zu empfehlen. Es müssen weniger Personen zu einer Sitzung zusammenkommen, um wirksam Beschlüsse fassen zu können. Die Abstandsgebote sind dann leichter einzuhalten.

Übertragung der Befugnisse auf den Vorstand

Das LPVG BW bietet mit § 36 LPVG BW die Handlungsmöglichkeit des Personalrats auf die Corona-Pandemie, indem Befugnisse auf den Vorstand des Personalrats übertragen werden können. Dabei ist ebenfalls der Umfang der übertragenen einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und Mitwirkungsangelegenheiten in der Geschäftsordnung zu bestimmen.¹⁹ Hierbei wird das Infektionsrisiko ebenfalls durch die geringere Anzahl an Perso-

nen minimiert. Jedoch besteht bei der Übertragung auf den Vorstand die Gefahr, dass diese das bisherige Team- durch ein Hierarchieprinzip ersetzt.²⁰ Außerdem ist hierbei mit einem größeren Druck durch den Dienstvorgesetzten zu rechnen.²¹

Änderung des Sitzungsrhythmus

Last but not least: Die regelmäßigen Sitzungen des Personalrats während der Corona-Pandemie können auch anders ausgestaltet werden. So kann die Zahl der Sitzungen auf ein Minimum beschränkt und somit die Zeiträume zwischen den einzelnen Sitzungen vergrößert werden. Das ist allerdings dann keine Lösung, wenn die Abstandsgebote zum Vermeiden von Infektionen nicht einzuhalten sind. Das kann eine effektive Personalratsarbeit verhindern. Daher ist von solchen Maßnahmen abzuraten.

Fazit

Die Digitalisierung der Personalratsarbeit erscheint als die bestmögliche Reaktionsmöglichkeit, um in der Corona-Krise die Personalräte handlungs- und beschlussfähig zu halten. Durch die Zulassung von virtuellen Personalratssitzungsteilnahmen gewinnt der Personalrat an Flexibilität. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist allerdings eine kurzfristige Gesetzesänderung in Baden-Württemberg wünschenswert.

Mit dem vom LPVG BW gebotenen schriftlichen Umlaufverfahren und der Übertragung der Befugnisse auf den Vorstand des Personalrats ist die Krise zwar leichter zu bewältigen, allerdings muss hierbei insbesondere der Minderheitenschutz berücksichtigt werden.

Zu empfehlen ist die Übertragung der Befugnisse auf Ausschüsse, da dies eine hohe Flexibilität des Personalrats gewährt, auch unabhängig von Pandemien. ◀

§ 36 ABS. 1 LPVG BW

Der Personalrat kann seine Befugnisse in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und in Mitwirkungsangelegenheiten, mit Ausnahme der Fälle des § 81 Absatz 2, höchstens bis zum Ablauf seiner Amtszeit auf den Vorstand übertragen. In welchem Umfang er die Ausübung seiner Befugnisse auf den Vorstand übertragen will, ist in der Geschäftsordnung zu bestimmen.

PRAXISTIPP 2

Übertragung auf den Vorstand

Zu empfehlen ist, für die Zeit der Corona-Pandemie die Befugnisse des Personalrats nur zeitlich befristet auf den Vorstand zu übertragen. Dabei sollte in der Geschäftsordnung zum einen die zeitliche Befristung aufgenommen, zum anderen möglichst genau bestimmt werden, in welchem Umfang die Befugnisse übertragen werden. Die Geltungsdauer soll dabei durch den Personalrat mit einem ordnungsgemäßen Beschluss verlängert werden können.



Michael D. Wirlitsch,
Wirlitsch – Kanzlei für Arbeitsrecht,
M.A.E.S. (Univ. Basel), Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Konstanz/Stuttgart



Belgin Zelal Ekinci,
Rechtsreferendarin, jur. Mitarbei-
terin bei Wirlitsch – Kanzlei für
Arbeitsrecht im Büro Konstanz.

¹⁸ Wirlitsch in: Klimpe-Auerbach u.a., a.a.O., § 35 Rn. 7.

¹⁹ Wirlitsch, a.a.O., § 36 Rn. 2.

²⁰ Wirlitsch, a.a.O., § 36 Rn. 3; Wirlitsch/Ekinci, PersR 5/2018, 23.

²¹ Wirlitsch, a.a.O., § 36 Rn. 3; Wirlitsch/Ekinci, PersR 5/2018, 23.