

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2023 mit folgenden Themen:

1. **Gesetz zur Änderung des LPVG NRW und weiterer Gesetze vom 24.05.2023**
2. **Zum Verhältnis von Personalratstätigkeit und geschuldeter Arbeitsleistung**
VG Berlin vom 13.04.2023, Az.: 62 L 03/23.PVL
3. **Mitbestimmung bei der Gestaltung des Auftritts der Dienststelle in sozialen Medien**
BVerwG vom 04.05.2023, Az.: 5 P 16.21

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

.....

1. **Gesetz zur Änderung des LPVG NRW und weiterer Gesetze vom 24.05.2023**

Mit dem Gesetz zur Änderung des LPVG NRW und weiterer Gesetze vom 24.05.2023 hat der Landesgesetzgeber wie erwartet die bislang zum 30.06.2023 befristete Regelung zur Ermöglichung einer Beschlussfassung durch Umlaufverfahren oder per elektronischer Abstimmung im Personalrat durch eine unbefristete Regelung ersetzt.

Dabei hat sich der Gesetzgeber an der ebenfalls neuen Regelung des § 38 Abs. 3 BPersVG n.F. orientiert und insbesondere dem § 31 LPVG NRW einen neuen Absatz 3 hinzugefügt.

Danach sollen zwar Sitzungen des Personalrats nach wie vor „in der Regel“ als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort stattfinden. Die Sitzung kann jedoch vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden, wenn nicht u.a. mindestens $\frac{1}{4}$ der Mitglieder des Personalrats oder die Mehrheit der Mitglieder einer Gruppe binnen einer von der Vorsitzenden Person zu bestimmenden Frist gegenüber dieser widerspricht und der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Zugleich wurde in § 45 Abs. 3 LPVG NRW n.F. erstmals geregelt, dass der Personalrat auch die Personalversammlung oder eine Teilversammlung im Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle mittels Videokonferenz in digitaler Form oder hybrid durchführen kann.

Damit wurden nun Regelungen, die im Zuge der Corona-Pandemie zunächst befristet aufgenommen worden waren, neu gestaltet und unbefristet in das LPVG NRW übernommen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Durch diese Regelungen trägt der Landesgesetzgeber zum einen dem technischen Fortschritt Rechnung. Zum anderen weist der Gesetzgeber aber darauf hin, dass Personalratssitzungen in der Regel nach wie vor als Präsenzsitzung stattfinden sollten. Dies kann nur unterstrichen werden. Allerdings haben Personalräte nun ohne zeitliche Befristung (zusätzliche) Möglichkeit, im Bedarfsfalle die Sitzungen online oder hybrid durchzuführen. Auch die neu geschaffene Möglichkeit, Personalversammlungen in digitaler Form oder hybrid durchzuführen, wird bereits von einigen Personalräten insbesondere in größeren Dienststellen genutzt; erste Erfahrungsberichte zeigen, dass dies sogar zu einer größeren Teilnehmerzahl führen kann. Dementsprechend können diese gesetzlichen Neuregelungen nur begrüßt werden; u.a. aus Datenschutzgründen sollte aber von diesen Möglichkeiten grundsätzlich eher zurückhaltend Gebrauch gemacht werden.

2. Zum Verhältnis von Personalratstätigkeit und geschuldeter Arbeitsleistung

VG Berlin vom 13.04.2023, Az.: 62 L 03/23.PVL

Erforderliche Personalratstätigkeiten als gesetzliche Aufgaben gehen den Arbeits- oder beamtenrechtlichen Pflichten vor. Dies gilt nicht nur für die Teilnahme an den Personalratssitzungen, sondern für alle Tätigkeiten, die sich aus dem Personalvertretungsgesetz ergeben.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung ist zwar zum PersVG Berlin ergangen, ist jedoch vollumfänglich auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragbar. In diesem Verfahren beantragte die Klägerin, Mitglied des Gesamtpersonalrates an einer Universität und dort als Lehrkraft tätig, eine Reduzierung ihres Lehrdeputats um 3 Stunden sowie eine Reduzierung ihrer sonstigen Dienstaufgaben um 5 Stunden/Woche. Dies mit Blick auf ihre Tätigkeit im Gesamtpersonalrat und der Tatsache, dass sie in diesem Rahmen neben der Teilnahme an den Sitzungen des Gesamtpersonalrats die Klägerin auch weitere, zeitaufwändige Aufgaben für den Gesamtpersonalrat wahrnahm. Das Gericht wies den Antrag zurück, bestätigte aber im Ausgangspunkt erfreulich deutlich, dass bei einer zeitlichen Kollision zwischen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und Personalratsarbeit letztere vorgeht, und zwar ohne dass die Beschäftigten deshalb Nachteile befürchten müssen bzw. erleiden dürfen. Dieser Vorrang der Personalratsarbeit gilt für sämtliche Tätigkeiten, die das Mitglied für den Personalrat erbringt.

Zur Wahrnehmung seiner personalrätlichen Aufgaben sei das Personalratsmitglied kraft Gesetzes unmittelbar von der Arbeitspflicht befreit, ohne dass eine förmliche Zustimmung des Arbeitgebers notwendig sei. Allerdings schreibe das Gesetz nach Auffassung des Gerichts unmittelbar vor, dass bei zeitlichem Gleichlauf einer konkreten Tätigkeit für den Personalrat mit der Arbeitszeit eine Pflichtenkollision vorliege, welche das PersVG Berlin zugunsten der Tätigkeit in der Personalvertretung auflöse. Dies bedeute, dass auch eine Lehrkraft, wenn sie während der Unterrichtszeit für den Personalrat tätig sein müsse, verhindert sei zu unterrichten. Bei Überschneidung von Personalratsarbeit z.B. mit der Unterrichtsvorbereitung erscheine es „vorstellbar, dass der Unterricht schlecht vorbereitet“ wäre. Deshalb werde die beantragte Reduzierung abgelehnt, da das Personalratsmitglied „sich selbst freistellen“ könne.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Dieser Beschluss des VG Berlin beinhaltet „Licht und Schatten“. Positiv ist, dass nochmals ausdrücklich betont wird, dass erforderliche Personalratstätigkeiten in aller Regel den arbeits- oder beamtenrechtlichen Pflichten eines Personalratsmitgliedes vorgehen, und dass diese Grundsätze nicht nur für die Teilnahme an Personalratssitzungen gelten, sondern für alle Tätigkeiten, die sich aus dem Personalvertretungsgesetz ergeben. Demgegenüber enthält die Begründung des VG Berlin leider ein völlig unrealistisches und „lebensfremdes“ Handlungsangebot. Nur wenige Beschäftigte, insbesondere im öffentlichen Dienst, werden in solchen Konfliktsituationen von sich aus Arbeitsaufgaben einfach „liegen lassen“ oder von sich aus eine unzureichende Bearbeitung ihrer Dienstaufgaben in Kauf nehmen. Grundsätzlich ist es die Dienststellenleitung, die verpflichtet ist, Behinderungen von Personalratstätigkeiten zu unterlassen. Die Freistellungspflicht eines Arbeitgebers kann sich nicht darin erschöpfen, Personalratsmitglieder freizustellen. Vielmehr muss die Dienststelle auch bei der Zuteilung des Arbeitspensums auf die Inanspruchnahme des Mitglieds während der Arbeitszeit angemessen Rücksicht nehmen, wie auch das BAG schon mehrfach betont hat. Dass nunmehr das VG Berlin eine Reduzierung des Arbeitspensums mit der Argumentation ablehnt, ein Personalratsmitglied könne sich ja jederzeit selbst freistellen, erscheint deshalb nicht nur lebensfremd, sondern auch rechtlich fragwürdig.

3. Mitbestimmung bei der Gestaltung des Auftritts der Dienststelle in sozialen Medien

BVerwG vom 04.05.2023, Az.: 5 P 16.21

Betreibt eine Stelle der öffentlichen Verwaltung in sozialen Medien eigene Seiten oder Kanäle, kann wegen der für alle Nutzer bestehenden Möglichkeit, dort eingestellte Beiträge zu kommentieren, eine technische Einrichtung zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung von Beschäftigten vorliegen, deren Einrichtung oder Anwendung der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das BVerwG hatte sich in letzter Instanz mit der Facebook-Seite einer Dienststelle zu beschäftigten, mit der diese auf die Gewinnung von Nachwuchskräften sowie von Fachkräften abzielt. Mit einem ähnlichen Ansinnen betreibt die Dienststelle auch einen Instagram-Kanal sowie einen Twitterkanal. Auf allen Kanälen/Seiten können zwar nicht der Dienststelle angehörende Nutzer keine eigenen Beiträge einstellen, sie können jedoch von der Dienststelle eingestellte Beiträge kommentieren. Diese Kommentarfunktion kann nicht deaktiviert werden. Auf Antrag des Personalrats stellte das BVerwG unter Aufhebung des Beschlusses des OVG Berlin-Brandenburg fest, dass die Dienststelle verpflichtet ist, den Antragsteller aus Anlass der Bereitstellung der Kommentarfunktion auf den in den sozialen Medien betriebenen Seiten bzw. Kanälen nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG a.F. (entsprechend § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG NRW) zu beteiligen. Es handele sich bei der Einrichtung einer solchen Seite bzw. eines Kanals in den sozialen Medien um eine „technische Einrichtung“ im Sinne des Mitbestimmungstatbestands. Auch sei nicht relevant, ob tatsächlich zu erwarten ist, dass über die Kommentarfunktion in so beachtlichem Umfang Nutzerkommentare über das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu erwarten seien, dass ein „Überwachungsdruck“ für die Beschäftigten entstehen werde. Maßgebend sei vielmehr die bloße Eignung zur Überwachung von Leistung oder Verhalten der Beschäftigten.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Mit dieser Entscheidung folgt das BVerwG (endlich) dem Urteil des BAG vom 13.06.2016 – 1 ABR 7/15 und setzt die dortigen Erwägungen in die personalvertretungsrechtliche Rechtsprechung um. Die ausführliche Begründung des BVerwG konnte hier nur sehr überschlüssig dargestellt werden. Zu beachten ist aber, dass die Mitbestimmung ausschließlich vor dem Hintergrund bejaht wurde, dass vorliegend die Kommentarfunktion untrennbar mit der Einrichtung der Seiten/Kanäle in sozialen Medien verbunden war, und dass ausschließlich diese Kommentarfunktion letztlich die Mitbestimmung des Personalrats begründete. Zudem weist das BVerwG schon in seinem Leitsatz ausdrücklich darauf hin, dass sich diese Frage einer generellen Beantwortung entziehe, sondern nur nach Maßgabe der Umstände des jeweiligen Einzelfalles zu beurteilen sei. Diesem Beschluss kann also nicht der grundsätzliche und allgemeingültige Rechtssatz entnommen werden, dass jegliches Betreiben einer Seite bzw. eines Kanals in sozialen Medien immer und ausnahmslos, unabhängig von der Gestaltung, der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Es handelt sich letztlich um eine Einzelfallentscheidung.