



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

# Vorschläge

des dbb beamtenbund und tarifunion

## zur Digitalisierung des BPersVG

„Auf dem Weg in die **Digitalisierung. Mitbestimmen** wohin es geht.“

Beschluss des Bundeshauptvorstands vom 27./28. Mai 2019





*Eine – für alle – erfolgreiche Gestaltung des Digitalisierungsprozesses im öffentlichen Dienst bedarf des Schulterschlusses aller Beteiligten und der Mitnahme aller Beschäftigten. Dazu müssen gewohnte Kommunikationswege intensiviert und neue erschlossen, die Personalvertretungen mit den für eine flexible, orts- und zeitnahe Reaktion notwendigen Arbeitsbedingungen und Handlungsinstrumenten ausgestattet werden. Priorität haben die Verhinderung von Gesundheitsgefährdungen durch Arbeitsverdichtung, die Herstellung einer gesunden Balance zwischen Berufs- und Privatleben, eine gerechte Teilhabe an Qualifizierungschancen – zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ebenso wie zum beruflichen Aufstieg – sowie der Schutz der Daten der Beschäftigten.*

## I. Chancen nutzen – auf Herausforderungen antworten

Digitalisieren – das bedeutet laut Duden „Technik mit Ziffern darstellen; in ein digitales Signal umwandeln“. Wenn heute und hier von Digitalisierung gesprochen wird, beschränkt sich dies nicht auf diesen überschaubaren technischen Vorgang - dem könnte mit einem Verweis auf bestehende Beteiligungsrechte bei Einführung etc. technischer Einrichtungen, grundlegender Veränderung der Arbeitsmethoden und -abläufe und beim Datenschutz begegnet werden. Gemeint ist viel mehr. Unter Digitalisierung wird die Transformation unserer „automatisierten“ Gesellschaft in eine „digitale“ Gesellschaft verstanden. Werte wandeln sich. Der zunehmende Wunsch nach mehr Flexibilität, veränderte und sich immer stärker unterscheidende Lebensentwürfe und der Anstieg der Umsetzungsgeschwindigkeit neuer Arbeitsmodelle spiegeln eine globale Entwicklung und eine gesamtgesellschaftliche Lebenseinstellung.

Dem kann sich der öffentliche Dienst als Dienstleister der Bürgerinnen und Bürger und als Arbeitgeber nicht nur nicht entziehen, sondern er muss ihn aktiv mitgestalten. Dabei ist er auf ein Mitwirken seiner Beschäftigten angewiesen. Ohne oder gar gegen sie kann „die Digitalisierung“ nicht gelingen. Die Einbringung der Interessen der Beschäftigten hat der Gesetzgeber den Personalvertretungen anvertraut. Deren Beteiligungsrechte und Arbeitsbedingungen gilt es daher, an die Herausforderungen der Digitalisierung anzupassen.

Dabei ist die Digitalisierung – einschließlich der als neuer Schlüsseltechnologie eingeschätzten Künstlichen Intelligenz – ein kontinuierlicher, sich ggf. beschleunigender Prozess, der bereits geraume Zeit im Gange und dessen Ende nicht abzuschätzen ist. Dieser Prozess findet auf zwei Ebenen statt. Zum einen handelt es sich um eine kontinuierliche technische Modernisierung, die in einer Vielzahl von Einzelschritten erfolgt und sich insofern – personalvertretungsrechtlich gesehen – nicht unterscheidet von früheren Entwicklungen wie etwa der Einführung der Personal Computer in den 80er Jahren und der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Hard- und Software. Auf der anderen Seite schafft die Digitalisierung, insofern in der Tat „revolutionär“ wie zuvor bereits Industrialisierung und Automatisierung,



für die Arbeitswelt gänzlich neue Bedingungen, aus denen auch neue gesellschaftlich-soziale Erwartungen und Haltungen resultieren. Zu nennen sind hier insbesondere die Verschmelzung von Berufs- und Privatleben durch Entgrenzung von Zeit und Ort der Arbeitsleistung und damit einhergehend eine zunehmend heterogene Beschäftigtenstruktur mit jeweils individuellen Interessen. Mit Blick auf neue Technologien wie die Künstliche Intelligenz müssen ethische und rechtliche Standards erst noch gesetzt werden, um die Verbürgungen des Grundgesetzes für ein menschenwürdiges autonomes Leben sicherzustellen.

## II. Gleichberechtigte Partnerschaft gewährleisten

### - bei der Qualifikation

Um auf Augenhöhe mit der Dienststelle agieren zu können, müssen Personalvertretungen sich fachlich auf demselben Wissensstand bewegen. Dies muss insbesondere auch dann gewährleistet sein, wenn es um hochkomplexe Informations- und Kommunikationssysteme einschließlich digitaler und KI-Kompetenz geht. Erforderliches Wissen muss, je nach Anforderung, auf verschiedenen Wegen beschafft werden können: über eine Qualifizierung der Personalratsmitglieder durch **Erweiterung ihres Schulungsanspruchs**, durch **verbesserte Möglichkeiten zur Hinzuziehung externen Sachverständigen** sowie durch die Einräumung der Option, **fachkundige Beschäftigte oder Mitglieder anderer Personalvertretungen des Geschäftsbereichs als Experten** zur Auskunft oder auch Begleitung bestimmter Projekte heranzuziehen.

### - bei der Information

Demselben Ziel dient die Stärkung des **Informationsanspruchs** der Personalvertretung gegenüber der Dienststelle u.a. durch dessen **zeitliche Vorverlagerung, deutliche Konkretisierung und wesentliche Erweiterung**. Die Unterrichtungspflicht muss mit Beginn der Entscheidungsvorbereitung einsetzen und sich auf sämtliche Auswirkungen der von der Dienststelle erwogenen Maßnahme auf die Beschäftigten erstrecken, insbesondere auf die Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen; gleichzeitig ist darzustellen, welche **Alternativen** sich hierzu anbieten. Gerade für komplexe Materien wie etwa Informations- und Kommunikationstechnik muss gelten: Unterlagen, auch in Dateien gespeicherte, die der Dienststelle zur Meinungsbildung zur Verfügung gestanden haben, sind dem Personalrat vollständig **in einer zur praktischen Verwendung geeigneten Weise** vorzulegen.

Die Personalvertretung ist in **Planungsgruppen oder Ausschüsse**, die beteiligungspflichtige Maßnahmen der Dienststelle vorbereiten, von Anfang an einzubinden. Im Mitbestimmungsverfahren muss eine **eingehende Erörterung mit dem Ziel der**



**Verständigung** stattfinden und der Dienststellenleiter zu einer **schriftlichen Begründung** seines Antrags an den Personalrat auf Zustimmung verpflichtet werden. Beabsichtigt der Personalrat, seine Zustimmung zu verweigern, ist eine **erneute Erörterung** durchzuführen.

#### - im Beteiligungsverfahren

Sowohl eine maßvolle **Verlängerung der Äußerungsfristen** im Mitbestimmungsverfahren als auch die Möglichkeit zur **einvernehmlichen Fristverlängerung** zwischen den Partnern entsprechen dem Bedürfnis der Praxis nach Verringerung des Zeitdrucks für die Anfertigung der Stellungnahmen des Personalrats und führen zu einer Verbesserung der Qualität der Personalratsbeteiligung.

#### - durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die verantwortungsvolle Wahrnehmung immer komplexer werdender Aufgaben auch und gerade durch die Herausforderungen der Digitalisierung kostet mehr Zeit. Dafür brauchen die Personalvertretungen **mehr Freistellungen**. Die Einrichtung zusätzlicher Planstellen und Stellen entsprechender Wertigkeit ohne Anrechnung auf den Stellenschlüssel entlastet zudem von Druck, der entsteht, wenn den Kolleginnen und Kollegen die Arbeit der vom Dienst befreiten oder freigestellten Personalratsmitglieder zusätzlich zur eigenen aufgebürdet wird. Um eine Freistellung der motiviertesten und bestgeeigneten Personalratsmitglieder zu ermöglichen, muss bei Verhältniswahl die Liste selbst über die **Auswahl ihrer freizustellenden Mitglieder** entscheiden dürfen. Damit auch junge Beschäftigte bereit sind, trotz Verfolgung ihres beruflichen Aufstiegs Verantwortung im Rahmen eines Personalratsmandats zu übernehmen, bedarf es einer **größeren Flexibilität bei der Verteilung der Freistellungen**. Teilfreistellungen sowie befristete Freistellungen sind daher bedingungslos zuzulassen. Die **Ausstattung des Personalrats** muss mindestens derjenigen des überwiegenden Teils der Beschäftigten entsprechen. Streitigkeiten darüber müssen **schneller entschieden** werden: Auf Antrag des Dienststellenleiters muss die Einigungsstelle - ohne Durchführung eines Stufenverfahrens - verbindlich entscheiden können; stellt der Dienststellenleiter den Antrag nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen, so gilt der Antrag des Personalrats als genehmigt. Schließlich: Informationen des Personalrats können nach dessen Wahl als Printmedien oder auf elektronischem Wege erfolgen.

### III. In Kontakt bleiben

Verantwortlich dafür, dass die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen gelingen, sind alle am Arbeitsprozess Beteiligten: **Arbeitgeber, Personalvertretungen und Beschäftigte**. Ein partnerschaftliches Miteinander ist daher



nicht nur zwischen Arbeitgeber und Personalrat essentiell, sondern auch zwischen Personalrat und Beschäftigten. Es gilt, Ängste, Ideen und Lösungsansätze der Beschäftigten wahrzunehmen und bei den zu treffenden Entscheidungen zu berücksichtigen und nutzbar zu machen. Für die Personalvertretungen bedeutet dies, dass sie **vermehrt auf die Beschäftigten zugehen** sollten, um deren Befindlichkeiten, Kreativität und Problemnähe für eine im Interesse der Beschäftigten liegende Personalratsarbeit mitzunehmen. Hierzu bedarf es einer intensiven kontinuierlichen Kommunikation.

#### - mit allen Beteiligten bei Personalversammlungen

Mit der Digitalisierung kommen neue Arbeitsmodelle wie etwa mobile Arbeit und Telearbeit mit der Konsequenz einer Reduzierung des persönlichen sozialen und fachlichen Kontaktes – sowohl zu den Kolleginnen und Kollegen als auch zu den Vorgesetzten. Für beides müssen daher andere Formen gefunden werden: Die **Austauschplattform der Teil-Personalversammlung** oder der Personalversammlung für bestimmte Beschäftigtengruppen in der Dienststelle muss flexibler genutzt werden können, kleinere Einheiten müssen sich häufiger und nach individuellem Bedarf treffen können. Versammlungen auf Abteilungs-/Referatsebene bieten einen Austausch in kleinerem und daher intensiverem Rahmen.

#### - mit den Beschäftigten

In Bezug auf die digitalisierungsbedingten Veränderungsprozesse und die damit verbundenen Ängste vieler Beschäftigter ist deren Beteiligung und Einflussnahme auf Veränderungen und Umgestaltungen in einem Maße erforderlich, das über das bisherige in Form der Teilnahme an der Wahl des Personalrats und der halbjährlichen Personalversammlung hinausgeht. Der Kontakt des Personalrats zu den von ihm vertretenen Beschäftigten muss trotz Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort gewahrt bleiben. Aus den Herausforderungen der Digitalisierung erwachsende Fragen und Ängste – etwa vor Personalabbau, Unterqualifizierung, Überlastung – generieren einen erhöhten Bedarf an Beratung durch und Austausch mit dem Personalrat, aber auch mit Kolleginnen und Kollegen.

Das Instrument der **Online-Mitarbeiterbefragung** ist auszuweiten, um auch außerhalb der Dienststelle arbeitende Beschäftigte erreichen und deren unterschiedliche Interessen zum Beispiel in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kennenlernen zu können. **Sprechstunden** des Personalrats sind auch in anderer Form als im persönlichen Gespräch in der Dienststelle vor Ort anzubieten, etwa online in Chatrooms, per Skype. Es sind **verwaltungs-/dienststelleninterne Netzwerke (Online-Foren)** einzurichten, in denen – moderiert durch Dienststelle und Personalrat – die Beschäftigten geplante Prozesse der Digitalisierung von Anfang an kritisch und offen erörtern können.



#### - im Personalrat

Personalratssitzungen sind grundsätzlich als Präsenzsitzungen an einem Ort durchzuführen – der Austausch von Angesicht zu Angesicht schafft Vertrauen, fördert den sozialen Kontakt, ist am wenigsten anfällig für Missverständnisse. Für die konstituierende Sitzung sowie alle Sitzungen, in denen Personalratsmitgliedern Funktionen oder Aufgaben übertragen werden sollen, sind Präsenzsitzungen deshalb unverzichtbar. Im Übrigen muss die Möglichkeit bestehen, dass der Vorsitzende eine Personalratssitzung einschließlich dort anstehender Beschlussfassungen unter **Nutzung moderner Kommunikationssysteme als Videokonferenz** durchführt. Diese Abweichung vom Grundsatz der Präsenzsitzung bedarf der Zustimmung aller Mitglieder des Personalrats.

#### - mit den Gewerkschaften

Der Anteil an Beschäftigten, die mobil oder auf Telearbeitsplätzen und/oder in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten, nimmt stetig zu mit der Konsequenz, dass diese Beschäftigten auf dem herkömmlichen Weg über „Schwarzes Brett“, Print-Informationen oder Ansprache vor Ort kaum zuverlässig zu erreichen sind. Daher muss das Zugangsrecht der Gewerkschaften zur Dienststelle und ganz allgemein die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten in die Zeit gestellt, d.h. neben der persönlichen die **elektronische Kontaktaufnahme** über den **E-Mail-Verteiler der Dienststelle** ermöglicht werden. Ebenso ist klarzustellen, dass gewerkschaftliche Informationen zeitnah im **Intranet der Dienststelle** hinterlegt werden dürfen; ein jederzeitiger Zugriff durch alle Beschäftigten muss durch entsprechende technische Möglichkeiten sichergestellt sein. In Wahlkampfzeiten müssen darüber hinaus auch in der Dienststelle noch nicht vertretene Gewerkschaften zur Mitgliedergewinnung Werbung im Intranet betreiben dürfen.

## IV. Handlungsoptionen erweitern

Konnotationen der Digitalisierung sind die Vielfältigkeit der Arbeitsbedingungen, die Geschwindigkeit ihrer Veränderung und die Unabsehbarkeit der weiteren Entwicklung sowie das Auseinanderdriften der Beschäftigteninteressen. **Mobiles Arbeiten und Telearbeit bedürfen ebenso der begleitenden Gestaltung wie weitere neu entstehende Arbeitsmodelle.** Wenn künftig gesetzliche oder tarifliche Öffnungsklauseln in gewissem Rahmen abweichende arbeitszeitrechtliche Regelungen zulassen, muss die Umsetzung vor Ort durch entsprechende Beteiligungsrechte der Personalvertretungen flankiert werden. Dies erfordert eine **Flexibilisierung des Personalvertretungsrechts.**



## - durch Stärkung des Instrumentes der Dienstvereinbarung

etwa in Form der – im Betriebsverfassungsrecht längst gängigen – **Ausdehnung des Anwendungsbereichs für Dienstvereinbarungen** in allen personellen, sozialen, organisatorischen oder sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht und es sich nicht um Einzelangelegenheiten handelt, so auch bei mobiler Arbeit oder Telearbeit. Hiermit werden Regelungen ermöglicht, mit denen die Sozialpartner in den Dienststellen ortsbezogene Sachverhalte schnell und den speziellen Bedürfnissen entsprechend regeln können. Gewünschte Einheitlichkeit kann durch den Abschluss von Rahmenvereinbarungen auf Ebene der Stufenvertretungen gesichert werden. Notwendiger Vielfalt, erforderlich unter anderem aufgrund der heterogenen Interessen der Belegschaft, kann durch Bereitstellung entsprechender zu- oder abwählbarer Module Rechnung getragen werden. Eine **unmittelbare Einbindung von Personalratsmitgliedern in Pilotprojekte und Testläufe** – insbesondere bei neuer Informations- und Kommunikationstechnik, aber auch etwa bei neuen Arbeitsmodellen – verschafft diesen den zur Bewertung erforderlichen unverfälschten Echteindruck. Die regelmäßige **Evaluierung** von Dienstvereinbarungen verhindert Fehlentwicklungen und gewährleistet eine zeitnahe Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen.

## - durch mehr und aktive Personalratsbeteiligung

Damit der Personalrat sich im Digitalisierungsprozess aktiv für die Belange der Beschäftigten einsetzen kann, ist ihm in allen der Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten einschließlich personeller Einzelmaßnahmen die Möglichkeit einzuräumen, selbst initiativ zu werden. Die verfassungsrechtliche Zulässigkeit eines **umfassenden Initiativrechts** wird durch ein auch insoweit geltendes Aufhebungsrecht der für die Anrufung der Einigungsstelle zuständigen Dienststelle sichergestellt.

Der **Beteiligungskatalog** ist – speziell unter dem Aspekt der Digitalisierung – zu erweitern um die Mitbestimmung bei **Einführung, Ausgestaltung und Änderung neuer Arbeitsmodelle**, also unter anderem auch etwa bei der – auch kurzfristig zu ermöglichenden – Verteilung mobiler Arbeit und Telearbeit auf Beschäftigte einschließlich der Ablehnung von Anträgen. Das Mitbestimmungsrecht bei **Hebung der Arbeitsleistung** ist zu modifizieren und muss auch greifen, wenn eine Maßnahme nur geeignet ist, die Arbeitsleistung zu steigern, und darf nur entfallen, wenn arbeitgeberseitig die Mehrbelastung durch eine umfangmäßig entsprechende **konkrete Kompensationsmöglichkeit** ausgeglichen wird. Dem Personalrat ist weiterhin ein Mitbestimmungsrecht einzuräumen bei der **Gefährdungsbeurteilung** und den Maßnahmen, die aus einer solchen Beurteilung resultieren. Personalplanung im weiteren Sinne wirkt sich entscheidend auf die Personalbewirt-



schaftung bzw. auf die Beschäftigungsbedingungen und damit auf berufliche Entwicklung, zu bewältigende Arbeitsmenge, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit, private Lebensplanung der Beschäftigten aus. Die Beteiligung der Personalvertretung ist daher von entscheidender Bedeutung. Hierzu gehören etwa **Rationalisierungsmaßnahmen** einschließlich der damit verbundenen Arbeitsumverteilung, Aufstellung der Grundsätze für Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung, die Beteiligung bei Maßnahmen im Bereich von **Arbeitsmethoden und Arbeitsverfahren**, Organisations- und Wirtschaftlichkeitsberechnungen, vergleichende personen- und arbeitsplatzbezogenen Statistiken, Personalbedarfsberechnungen sowie Auswahl und Beauftragung von Dritten mit deren Erstellung, Organisations- und Stellenpläne, Auslagerung von Arbeit an Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen oder **Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit an technischen Geräten**, Stellenausschreibung. In denselben Kontext gehört auch die Forderung nach Mitbestimmung nicht nur – wie bisher – bei Beurteilungsrichtlinien, sondern auch bei **Beurteilungsverfahren sowie Festlegung von Beurteilungsdurchschnittswerten**.

Ein digitalisierungsbedingt in Bezug auf Menge oder Wertigkeit verändertes **Arbeitsvolumen** muss gerecht verteilt werden. Die Zuweisung der Arbeitsmenge obliegt grundsätzlich dem mitbestimmungsfreien Direktionsrecht des Arbeitgebers. Gesundheitliche Belastungen entstehen aber häufig gerade aufgrund der dem Beschäftigten zugewiesenen Arbeitsmenge, also durch den Zuschnitt von Arbeitsbereichen. Abhilfe könnte ein **verfahrensrechtlicher Ausbau des Beschwerderechts der Beschäftigten** unter Einbeziehung der Personalvertretung schaffen.

## V. Beschäftigungsfähigkeit erhalten

Der beruflichen Qualifizierung kommt in einer Wissensgesellschaft größte Bedeutung zu; dies gilt in besonderem Maße vor dem Hintergrund der digitalisierungsbedingten Beschleunigung des „Wissensdurchsatzes“, der Übernahme von Aufgaben durch Algorithmen und Künstliche Intelligenz und in deren Folge der Veränderung des Zuschnitts und der Wertigkeit von Arbeit. Veränderung von Qualifikationsanforderungen und Arbeitsaufgaben, Wegfall oder Verlagerung von Arbeitsplätzen, Entwertung von Arbeit sind deshalb die Sorgen der Beschäftigten gegenüber den mit der Digitalisierung befürchteten Umwälzungen.

- durch gerechte Verteilung von Qualifizierungschancen

Vorderste Aufgabe des Personalrats ist es daher mit dafür zu sorgen, dass die **Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten** gefördert und bis ins Alter erhalten bleibt. Keine Beschäftigtengruppe, insbesondere nicht ältere Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, zur Pflege von Angehörigen oder Kinderbetreuung beurlaubte und schwerbehinderte Beschäftigte, darf außen vor bleiben. Der Personalrat braucht dazu **ein umfassendes Initiativrecht bei Qualifizierung**, das auch bei Wegfall von





Arbeitsplätzen und der Notwendigkeit von Umschulungen greift, und muss umfassend bei der **gerechten Verteilung von Fortbildungschancen** für alle Beschäftigten eingebunden werden.

- durch Nutzung neuer Lernformen

**Digitales Lernen** bietet Vorteile – wie etwa Zeit- und Ortssouveränität, geringere Kosten – und kann die herkömmliche Fortbildung in Präsenzlehrgängen sinnvoll ergänzen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehört unter anderem, dass die Lernmethode den persönlichen Bedürfnissen des Lernenden entspricht, keine Überwachung entsteht sowie eine Anrechnung auf die Arbeitszeit und eine angemessene Entlastung von anderen Aufgaben garantiert sind. Damit diese Interessen der Beschäftigten in einen angemessenen Ausgleich mit dem Kostensenkungsinteresse des Dienstherrn gebracht werden und der Einsatz dieses wichtigen Bausteins für Erhalt und Steigerung der Qualifikation der Beschäftigten für alle Beteiligten ein Gewinn wird, ist ein **Beteiligungsrecht des Personalrats bei Entwicklung, Einführung und Einsatz von digitalen Lernmethoden** vorzusehen.

## VI. Beschäftigtendaten schützen

Auch angesichts einer immer höheren Komplexität datenführender Systeme und kaum überschaubarer Vernetzungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Dienststelle sowie der Entwicklung und Einführung neuer Technologien wie etwa Anwendungen der Künstlichen Intelligenz ist dem Personalrat vom Gesetzgeber die Sorge um die Daten der Beschäftigten aufgetragen.

- durch Erweiterung des zentralen Beteiligungsrechts nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG

Die Umformulierung der für die Wahrnehmung des Auftrags zentralen Vorschrift des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG in „Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen oder Programme sowie betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze, in denen personenbezogene Daten der Beschäftigten geführt werden einschließlich deren Verknüpfung mit anderen Systemen in und außerhalb der Dienststelle; die Mitbestimmung bleibt unberührt, auch wenn einzelne Zwischenschritte manuell erfolgen“ führt in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BVerwG zur Mitbestimmung auch in diejenigen Fällen, in denen eine Überwachung nicht beabsichtigt ist. Die **offene Formulierung** ermöglicht zudem, auch künftige, heute noch nicht denkbare technische Entwicklungen unter den Tatbestand zu subsumieren. Um auch die **mittelbare Möglichkeit zur Gewinnung und Verarbeitung personenbezogener Daten** zu erfassen, die erst durch eine



Verknüpfung mehrerer unabhängiger Systeme, egal ob technisch oder nicht, und unabhängig davon, ob sie in der Dienststelle oder an einer anderen (zentralen) Stelle erhoben oder geführt werden, bedarf es der beschriebenen Einbeziehung des Tatbestandsmerkmals der Verknüpfung. Darüber hinaus ist die Einengung der Mitbestimmung auf Erhebung etc. personenbezogener Daten mittels „technischer“ Systeme aufzuheben und stattdessen **jegliche Datenerhebung etc., also auch die manuelle**, der Mitbestimmung zu unterwerfen, um tatsächlich eine lückenlose Überwachung durch den Personalrat zu ermöglichen.

- durch Stärkung des Überwachungsrechts

Auch die **nachträgliche Überwachung** der Einhaltung kraft Dienstvereinbarung festgelegter Standards über die Einführung und Anwendung etc. technischer Einrichtungen oder Programme sowie betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze, die Grundlage der Zustimmung des Personalrats waren, muss erleichtert und ein **Anspruch auf Bereitstellung von Ausdrucken personenbezogener Daten** gesetzlich verankert werden.

## VII. Vertretungslücken schließen

Entscheidungen werden zunehmend von Stellen getroffen, denen keine die betroffenen Beschäftigten repräsentierende Personalvertretung gegenübersteht, so etwa beim IT-Rahmenkonzept des Bundes. Diese Entwicklung spiegelt sich in der personalvertretungsrechtlichen Rechtsprechung in der Häufung von Entscheidungen zu der Frage, ob - als bisher unentbehrlicher - Anknüpfungspunkt für die Personalratsbeteiligung eine Maßnahme desjenigen Dienststellenleiters vorliegt, der dem Personalrat als Partner zugeordnet ist. Ein solches **Auseinanderfallen von entscheidungsbefugtem Dienststellenleiter und zuständiger Personalvertretung/betroffenen Beschäftigten** muss im Geiste des BPersVG gelöst werden. Danach soll an den vom Gesetzgeber der Beteiligung unterworfenen Maßnahmen der Personalrat beteiligt werden, der von den von der Maßnahme betroffenen Beschäftigten zur Vertretung ihrer Interessen gewählt wurde.

Mit Blick auf komplexe Verwaltungsstrukturen und eine durch Bildung kleinerer Einheiten (Satellitenbüros, „Hessen-Büros“) mögliche Zunahme von Verselbstständigungen sollten weitere gestalterische Möglichkeiten sowohl für die Beteiligungsbeziehungen zwischen Dienststelle und Personalrat als auch für die Beziehungen der Personalräte untereinander bereitgestellt werden.



Hier gibt es verschiedene – alternativ oder kumulativ – anzudenkende Lösungsansätze:

- durch Erweiterung des Maßnahmebegriffs

Die Voraussetzungen, unter denen eine von anderer Stelle maßgeblich beeinflusste oder sogar ausschließlich veranlasste Maßnahme dem Leiter der Dienststelle, in der die von der Maßnahme betroffenen Beschäftigten angesiedelt sind, **als eigene Maßnahme zugerechnet** werden kann, sind zu lockern (Stichwort: Botenfunktion genügt).

- durch Einschränkung des Partnerschaftsprinzips

Als Anknüpfungspunkt für die personalvertretungsrechtliche Beteiligung wird die **Betroffenheit der Beschäftigten** von einer Maßnahme im Sinne des Personalvertretungsrechts definiert. Liegt eine solche Betroffenheit vor, ist (nur) der von diesen Beschäftigten legitimierte Personalrat von demjenigen Dienststellenleiter zu beteiligen, der die Maßnahme beabsichtigt - auch wenn dieser nicht der Partner des Personalrats ist. Sind in diesem Sinne mehrere Personalräte zuständig, müssen sie sich auf ein Votum einigen.

- über ein personalratsinternes Beteiligungssystem

Die die betroffenen Beschäftigten repräsentierende/n Personalvertretung/en werden durch den zuständigen bei dem die Maßnahme beabsichtigenden Dienststellenleiter gebildeten Personalrat **intern beteiligt**, wobei sichergestellt sein muss, dass der zuständige Personalrat an das Votum der die betroffenen Beschäftigten repräsentierenden Personalvertretung/en gebunden ist.

- durch Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

Bei **ressortübergreifenden Maßnahmen** sind die Interessen der betroffenen Beschäftigten durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu vertreten, wobei die notwendige Rückkopplung zu den Personalräten der betroffenen Beschäftigten durch die Gewerkschaften sicherzustellen ist.



## VIII. Personalratswahlen digitalisieren

Die Informationspflichten der Wahlordnung zum BPersVG sind an den Stand der Technik anzupassen. Da jedoch noch nicht sichergestellt ist, dass tatsächlich alle wahlberechtigten Beschäftigten per E-Mail-Adresse erreichbar sind oder sich zumutbar zeitnah über das Intranet der Dienststelle informieren können, kann die elektronische Information die herkömmliche bislang nur ergänzen. Das gilt für **Bekanntmachung von Wählerverzeichnis, Wahlordnung, Wahlausschreiben**. Entsprechend muss aber auch für den **Einspruch gegen das Wählerverzeichnis und die Zustimmungserklärung zur Aufnahme in einen Wahlvorschlag** ein Telefax mit eigenhändiger Unterschrift oder ein Scan der eigenhändig unterschriebenen Erklärung genügen, wenn dem Wahlvorstand keine konkreten Anhaltspunkte für eine Fälschung vorliegen. Bei Zweifeln hat der Wahlvorstand alles zu unternehmen, um diese innerhalb der Frist zu klären.

Die Durchführung der Personalratswahl als **Online-Wahl** kann zu einer größeren Wahlbeteiligung führen und ist daher, soweit ein sicheres Verfahren zur Verfügung gestellt werden kann, zu forcieren.