

leistet, dass eine Gruppe gegen ihren Willen weder mehr noch weniger Sitze erhält, als ihr gesetzlich zustehen.

2.2 Gruppenfremde Kandidatur

Aus den unterschiedlichsten Gründen können Beschäftigte einer Gruppe das Bedürfnis haben, Angehörige anderer Gruppen zu ihren Vertretern zu wählen. Vor diesem Hintergrund ermöglicht § 18 Abs. 2 BPersVG, **gruppenfremde Beschäftigte zur Wahl in der eigenen Gruppe vorzuschlagen**.

Für **gruppenfremde Kandidaturen im Fall gemeinsamer Wahl** wird durch § 19 Abs. 6 Satz 1 BPersVG ein **zweifaches Quorum** verlangt. Der Wahlvorschlag, auf dem der Gruppenfremde kandidiert, muss nicht nur von 5 % der jeweils Wahlberechtigten unterschrieben sein; vielmehr muss er zugleich die Unterschriften von 10 % der Wahlberechtigten in der Gruppe aufweisen, für die der Gruppenfremde vorgeschlagen wird. Dieses Quorum gilt somit zusätzlich und stellt sicher, dass die gruppenfremden Bewerber wenigstens von diesem Teil der Beschäftigten der Gruppe gewünscht werden.¹⁹ Ansonsten bestünde die Gefahr, dass ein gruppenfremder Bewerber gewählt werde, der im Extremfall keine einzige Stimme aus der Gruppe erhalten hat.

Werden die gruppenfremden Kandidaten in den Wahlvorschlag der anderen Gruppe aufgenommen, können diese gemäß § 19 Abs. 7 BPersVG nicht mehr in der eigenen Gruppe kandidieren. Der gruppenfremde Vorschlag **beseitigt also die Wählbarkeit in der eigenen Gruppe**. Er lässt jedoch das Wahlrecht und auch das Wahlvorschlagsrecht unberührt, so dass diese weiterhin allein für die eigene Gruppe bestehen.

Nach der Wahl gilt der **gruppenfremde Bewerber** nach § 18 Abs. 2 BPersVG als **Vertreter der Gruppe, auf deren Liste er in**

den Personalrat einzogen ist. Damit ist er für diese Gruppe auch in Gruppenangelegenheiten stimmberechtigt und kann auch ein Vorstandsmandat gemäß § 32 BPersVG übernehmen.²⁰

2.3 Verzicht auf Vertretung im Personalrat

Auch wenn einer Gruppe ein oder mehrere Sitze im Personalrat zustehen, können die Gruppenvertreter von ihrem Vertretungsanspruch keinen Gebrauch machen und damit gemäß § 17 Abs. 1 Satz 3 BPersVG ihren Anspruch auf Vertretung für die Dauer der Amtszeit verlieren. Diesbezüglich sind unterschiedliche Konstellationen denkbar. Zum einen können in einer Gruppe **keine wählbaren Beschäftigten vorhanden** sein und die Gruppe auch **von ihrem Recht auf gruppenfremde Kandidatur keinen Gebrauch** machen. Im Ergebnis vergleichbar ist die Situation, wenn eine Gruppe **keinen gültigen Wahlvorschlag** einreicht. Dies kann auf mangelndes Interesse der Gruppenangehörigen zurückzuführen sein, der Verlust des Vertretungsanspruches tritt aber auch bei der Zurückweisung von Wahlvorschlägen gemäß § 10 BPersVVO ein.

Darüber hinaus können alle Angehörigen der Gruppe durch förmliche Erklärung **auf ihren Vertretungsanspruch verzichten**, wobei strittig ist, ob diese Erklärung nur gegenüber dem Wahlvorstand²¹ oder auch gegenüber der Personalversammlung oder dem amtierenden Vorstand des Personalrats erfolgen kann.²²

Folge des Verzichtes auf eine Vertretung ist die **Verteilung der vakanten Sitze auf die übrigen Gruppen**. Eine Möglichkeit der betroffenen Gruppe, sich durch Anschluss an eine andere Gruppe dennoch an den Wahlen zu beteiligen, besteht nicht.

20 Lemcke, in: Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, BPersVG, 8. Aufl., § 18 Rn. 8.

21 Lemcke, in: Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, BPersVG, 8. Aufl., § 17 Rn. 5.

22 Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPersVG, 14. Aufl., § 17 Rn. 5.

19 BVerwG v. 3.2.1988 – 6 P 12.86, PersV 1988, 499.

Beteiligungsmöglichkeiten des Personalrats bei Einsatz mobiler Endgeräte, Telearbeit und Desksharing

Henning Meier, Köln*

Die Arbeitswelt ist in einem enormen und rasanten Wandlungsprozess. Die Digitalisierung führt zu einer grundlegenden Veränderung des Arbeitens. Hiervon ist ganz besonders auch der öffentliche Dienst betroffen. Die Gesetze werden noch an diesen Prozess angepasst werden müssen. Dies ist Aufgabe der Politik.

Aber bereits jetzt stellt sich die Frage, wann und wie der Personalrat bei der Nutzung „neuer“ Medien und der Einführung moderner Arbeitsmethoden mitzuwirken hat. Dabei sind natürlich der aktuelle Stand der Gesetze sowie die bereits ergangene Rechtsprechung zu berücksichtigen. Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die wichtigsten Punkte geben. Zunächst werden Beispiele herausgegriffen, auf die genauer eingegangen wird. Anschließend wird eine Gesamtbetrachtung angestellt und ein Fazit gezogen.

I. Mobile Endgeräte

Sie begegnen uns überall und sind in der täglichen Arbeit von vielen nicht mehr wegzudenken. Mobile Devices – wie beispielsweise Tablet, Laptop oder Smartphone. Immer wenn diese Begriffe fallen, sollten Personalräte hellhörig werden. Denn all diese Geräte haben etwas gemeinsam: Sie erfassen Daten und speichern diese oder sind zumindest dazu in der Lage. Es gibt kaum ein solches Gerät, das nicht (unbemerkt) Daten zur Nutzung oder zum Standort erfasst. Warum ist dies für den Personalrat interessant?

1. Überwachung der Leistung und des Verhaltens

Der Personalrat ist nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zu beteiligen, welche die Möglichkeit bieten, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Auch die jeweiligen

* Henning Meier ist Rechtsanwalt bei der Kanzlei Ulrich Weber & Partner mbB in Köln.

Landesgesetze beinhalten entsprechende Regelungen. Hierbei ist allerdings sehr auf den Wortlaut zu achten. Nicht alle Normen sind absolut identisch. Es können sich unterschiedliche Ausmaße der Beteiligungsrechte ergeben. Die Norm aus Nordrhein-Westfalen sieht beispielsweise eine Umkehr der Beweislast zu Lasten der Personalräte vor. Obacht ist also geboten.

§ 87 Abs. 1 BetrVG

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

Nr. 6: Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

§ 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG ist aber nahezu inhaltsgleich mit der Norm des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Wichtigster Streitpunkt ist bei der Anwendung oftmals, wann eine technische Einrichtung dazu bestimmt ist, die Leistung beziehungsweise das Verhalten zu überwachen. Hierzu hat das BAG eine klare Rechtsprechung entwickelt, die sich ohne Weiteres auch auf § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG übertragen lässt. In inzwischen ständiger Rechtsprechung geht das BAG davon aus, dass eine Einrichtung zur Überwachung bestimmt ist, „wenn die Einrichtung zur Überwachung objektiv und unmittelbar geeignet ist, ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dieses Ziel verfolgt und die durch die Überwachung gewonnenen Daten auch auswertet.“¹

Nachdem das BVerwG zunächst noch eine andere Auffassung hatte, folgt es nunmehr der Ansicht des BAG. Dies hat es beispielsweise in einer Entscheidung aus dem Jahr 2011 sehr deutlich gemacht und dort den zuvor zitierten Wortlaut nahezu identisch übernommen.²

Es kommt also in jedem Fall nur darauf an, ob die **Einrichtung objektiv zur Überwachung geeignet ist und nicht auf die subjektive Absicht des Dienstherrn**.

Nun stellt sich aber natürlich die Frage, wie der Personalrat erfährt, ob die Einrichtung in diesem Sinne geeignet ist. Er braucht die Informationen. Diese erhält er vom Dienstherrn grundsätzlich über § 68 Abs. 2 BPersVG.

Grundsätzlich wird **bei nahezu jeder Einführung neuer Software oder Hardware** an dieses Beteiligungsrecht gedacht werden müssen. Dies gilt für ungewöhnliche wie auch für absolute Standardgeräte und -programme. Es kommt nicht darauf an, ob das Gerät eine Erheblichkeits- oder Üblichkeitsschwelle überschreitet.³ Selbst die Software, die wahrscheinlich in jedem Büro alltäglich ist, kommt insofern in Betracht.

2. Datenschutz

Neben der Frage der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG ist natürlich auch das Thema Datenschutz ein Einfallstor für die Beteiligungsrechte des Personalrats.

Das Thema Datenschutz ist nicht erst seit Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und der Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ein wichtiges Thema für die Personalräte. Zunächst ergibt sich dies aus der **Überwachungsfunktion des Personalrats aus § 68 Abs. 1 BPersVG**. Der Personalrat ist dafür zuständig, die Einhaltung der zu Gunsten der Beschäftigten bestehenden Vorschriften zu überwachen. Dies ist grundsätzlich kein besonders starkes Recht. Der Personalrat kann insofern keine Dienstvereinbarung erzwingen und auch nicht „mitbestimmen“. Aber der erste Schritt ist auch hier, über § 68 Abs. 2 BPersVG die **notwendigen Informationen in Erfahrung zu bringen, mögliche Verstöße zu erkennen und den Arbeitgeber zu gesetzeskonformem Verhalten aufzufordern**.

Daneben ist der Personalrat auch gar nicht so schwach. Sobald er in anderen Bereichen, wie zum Beispiel dem zuvor genannten Mitbestimmungsrecht, zum Abschluss einer Dienstvereinbarung berechtigt ist, dann muss diese natürlich gesetzeskonform sein, das heißt, diese Vereinbarung muss unter anderem dem Datenschutzrecht entsprechen.

Ein weiterer Aspekt verleiht dem Personalrat in diesen Punkten Stärke. Denn eine abgeschlossene **Dienstvereinbarung** kann, wie auch eine Betriebsvereinbarung eines Betriebsrats, eine **eigene Rechtfertigung für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten** sein. Das heißt, der Dienstherr hat ein eigenes sehr virales Interesse daran, in diesen Bereichen Dienstvereinbarungen abzuschließen. Dadurch kann er mögliche Eingriffe in den Datenschutz legitimieren. Der Personalrat umgekehrt kann die Verwendung von personenbezogenen Daten effektiv kontrollieren und auf das notwendige Maß beschränken.

3. Arbeitszeit

Das Thema Arbeitszeit ist in aller Munde. Erst kürzlich hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die Mitgliedstaaten den Arbeitgebern – und damit auch den Dienstherrn – aufgeben müssen, die gesamte Arbeitszeit zu erfassen.⁴ Für den Personalrat ist in den meisten Fällen der Umgang mit Arbeitszeitfragen täglich Brot, da sich aus § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG das Recht des Personalrats ergibt, bei dem **Beginn, dem Ende und der Lage der Arbeitszeit in der Woche** mitzubestimmen. Daher müssen Dienstpläne auch mit dem Personalrat zusammen aufgestellt werden. Daneben ist es durch die Rechtsprechung abschließend geklärt, dass sich dieses Mitbestimmungsrecht auch auf **jede Anordnung von Überstunden** bezieht. Das BVerwG hat dazu erklärt: „Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG erstreckt sich auch auf die Entscheidung, ob und in welchem Umfang Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet werden.“⁵ Dabei kommt es auch nicht darauf an, ob die Überstunden freiwillig geleistet werden oder nicht.

Warum ist dies aber für die Verwendung von mobilen Endgeräten relevant? Weil die Verwendung dieser Geräte oft mit einer **Entgrenzung der Arbeitszeit** einhergeht. Wem ein Mobilfunkgerät, ein Tablet oder ein Laptop zugeteilt wird, wird oftmals auch noch abseits der üblichen Arbeitszeit Arbeitsleistungen erbringen.

Durch den Gesetzgeber ist es **nicht abschließend geklärt**, wie mit **sehr kurzen Arbeitshandlungen**, wie beispielsweise dem

¹ BAG v. 10.7.1979 – 1 ABR 50/78, DB 1979, 2428.

² BVerwG v. 14.6.2011 – 6 P 10.10, ZfPR online 10/2011, S. 2.

³ BAG v. 23.10.2018 – 1 ABN 36/18, ZBVR online 1/2019, S. 4; siehe auch den Leits. auf S. 111 in dieser Ausgabe der ZfPR.

⁴ EuGH v. 14.5.2019 – C 55/18, NZA 2019, 683.

⁵ BVerwG v. 30.6.2005 – 6 P 9.04, ZfPR 2006, 6.

Lesen oder Versenden einer Nachricht oder einem kurzen Telefonanruf, umzugehen ist.

Legt man insbesondere die insofern eindeutige Rechtsprechung des BAG und die Gesetze konkret aus, so wird man zu dem Ergebnis kommen müssen, dass auch die kurzfristige Aufnahme von solchen Arbeitshandlungen sowohl Arbeitszeit im Sinne des ArbZG, als auch Arbeitszeit im Sinne des Personalvertretungsrechts ist. Denn jede auch nur geringfügige Aufnahme der Arbeit löst die Schutzrechte der Beschäftigten aus. Das heißt:

Auch aus § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG sind die Dienstherrn dazu angehalten, **Bestimmungen zur Arbeitszeit bei der Verwendung von mobilen Endgeräten** zu treffen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie die Nutzung außerhalb der eigentlichen „Normalarbeitszeit“ nicht ausdrücklich ausschließen.

Mit § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG vergleichbare Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen

Baden-Württemberg	§ 75 Abs. 4 Nr. 13
Bayern	Art. 75a Abs. 1 Nr. 1
Berlin	§ 85 Abs. 1 Satz 1 Nr. 13
Brandenburg	§ 65 Nr. 2
Bremen	§ 52 Abs. 1 Satz 1
Hamburg	§ 88 Abs. 1 Nr. 32
Hessen	§ 74 Abs. 1 Nr. 17
Mecklenburg-Vorpommern	§ 70 Abs. 1 Nr. 2
Niedersachsen	§ 67 Abs. 1 Nr. 2
Nordrhein-Westfalen	§ 72 Abs. 3 Nr. 2
Rheinland-Pfalz	§ 80 Abs. 2 Nrn. 2, 3
Saarland	§ 84 Nr. 2
Sachsen	§ 81 Abs. 2 Nr. 12
Sachsen-Anhalt	§ 69 Nr. 2
Schleswig-Holstein	§ 51 Abs. 1
Thüringen	§ 74 Abs. 2 Nr. 11

4. Arbeitsschutz

Aufgabe des Personalrats ist es auch, gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sorgen. Auch hier hat er seine starken Rechte, bis hin zum Abschluss einer Dienstvereinbarung.

§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG

Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen.

Das Mitbestimmungsrecht geht sehr weit. Es wird nur dadurch begrenzt, dass es **zahlreiche gesetzliche Regelungen gibt, die den Gesundheitsschutz bereits abschließend regeln**. Hierbei ist insbesondere an §§ 3, 4 ArbSchG zu denken. Die genaue Ausgestaltung erfolgt dann meist über Rechtsverordnungen. Jetzt liegt die Annahme nahe, dass die Nutzung von **mobilen Endgeräten** durch die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt ist. Aber

Vorsicht: Das ist dann nicht der Fall, wenn die mobilen Geräte an verschiedenen Orten und **nicht gebunden an einen festen Arbeitsplatz** eingesetzt werden. Dann gelten nämlich nur die allgemeinen Regeln. Für den Personalrat ist dies sogar vorteilhaft. Das Mitbestimmungsrecht ist dann nämlich besonders weit. Er hat es im Prinzip in der Hand, **mit dem Dienstherrn den Arbeitsschutz frei zu gestalten**.

Also hat der Personalrat auch zum Arbeitsschutz seine Rechte aktiv wahrzunehmen und hinsichtlich der mobilen Endgeräte zu prüfen, ob Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber notwendig sind.

5. Ordnungsverhalten der Mitarbeiter

Da bei der Nutzung der mobilen Endgeräte oftmals auch die Möglichkeit der privaten Nutzung besteht und die Geräte darauf ausgelegt sind, dass sie auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit genutzt werden, kann unter Umständen auch das Beteiligungsrecht aus § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG einschlägig sein.

Man muss grundsätzlich das Leistungs- von dem Ordnungsverhalten unterscheiden. Die Bestimmung des Leistungsverhaltens obliegt einzig und allein dem Dienstherrn. Denn dies ist ja das Kernelement der Arbeitsverhältnisse, dass der Dienstherr über sein Direktionsrecht bestimmen kann, wie, wo und wann die Arbeitsleistung erbracht wird. Anders sieht dies für das so genannte Ordnungsverhalten aus. Das BVerwG sieht hier einen einheitlichen Mitbestimmungstatbestand, der die Gesamtheit der Verhaltensregeln umfasst, die das Miteinander der Beschäftigten und den Gebrauch der ihnen von der Dienststelle zur Verfügung gestellten Gegenstände ordnen.⁶

Wenn beispielsweise den Mitarbeitern gestattet ist, untereinander **über Apps auf den mobilen Geräten zu kommunizieren**, ohne dass es um die Arbeitsleistung geht, ist dieses Mitbestimmungsrecht eröffnet. Oftmals wird es bei **privater Nutzung** der Geräte eröffnet sein. Allerdings existiert nach der Ansicht des BAG kein Mitbestimmungsrecht bei einer Weisung, das mobile Gerät auch **zu Hause dienstlich zu nutzen** oder alternativ bei der Klarstellung, dass eine solche Nutzung nicht erwartet wird. Denn beides würde gerade das Leistungsverhalten betreffen und unterläge daher auf keinen Fall der Mitbestimmung.⁷

II. Telearbeit/Homeoffice

Viele Beschäftigte wollen ihre Arbeitszeit flexibler gestalten. Insbesondere bei Familien mit Kindern hat das „Homeoffice“ Hochkonjunktur. Auch hier muss der Personalrat wachsam sein. Denn auch hier hat er mitzuwirken.

Zunächst ist aber der Begriff Homeoffice unscharf. Soweit der Beschäftigte nur seinen Laptop mit nach Hause nimmt, um gelegentlich oder ausnahmsweise von dort zu arbeiten, gibt es keine Besonderheiten zu dem oben Beschriebenen. Anders ist dies aber, wenn ein **fester Arbeitsplatz eingerichtet** wird. Dann spricht man aber korrekterweise von **Telearbeit**.

Die einzige Spezialnorm für den öffentlichen Dienst in diesem Bereich ist bislang § 16 Abs. 1 Satz 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig). Diese Norm richtet sich an den Dienstherrn und

⁶ BVerwG v. 20.5.2010 – 6 PB 3.10, juris.

⁷ BAG v. 22.8.2017 – 1 ABR 52/14, ZBVR online 6/2018, S. 2.

RLP § 10
 Abs. 2. Nr. 2+3

gibt diesem auf, soweit dies möglich ist, auch Telearbeit und mobiles Arbeiten zu ermöglichen, wenn Beschäftigte mit Pflege- oder Familienaufgaben betroffen sind. Dies stellt einen Anspruch der Beschäftigten dar, aber **keine spezielle Mitwirkungsnorm für den Personalrat**.

Im Übrigen stellen sich grundsätzlich dieselben Fragen, die oben bereits thematisiert wurden. Wichtige Themen sind auch hier der Einsatz von Anlagen im Sinne des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BetrVG, der Datenschutz, die Arbeitszeit und der Arbeitsschutz.

Denn auch hier wird oftmals § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG oder die entsprechende Landesnorm eine Rolle spielen. Nur durch den Einsatz von „klugem“ Equipment ist die Umsetzung von Telearbeit oder einem Homeoffice überhaupt möglich. Die Geräte, die dort eingesetzt werden, sind aber in der Regel geeignet, die Leistung und das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen.

Es ist überdies natürlich klar, dass bei der Telearbeit zahlreiche personenbezogene Daten verarbeitet werden müssen. Denn der Telearbeitsplatz ist nicht im Betrieb, und um eine Zusammenarbeit mit den anderen Beschäftigten sicherzustellen, muss eine Verbindung hergestellt werden und eine **Vielzahl von Daten zwischen den Arbeitsplätzen versendet** werden. Oftmals wird eine Rechtfertigung dieser Verarbeitung unproblematisch gegeben sein, etwa weil sie zur Erfüllung des Dienstverhältnisses erforderlich ist. Aber auch hier sollte der Personalrat gemeinsam mit dem Dienstherrn **im Sinne der Datensparsamkeit eine klare Regelung** schaffen.

Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit steht immer im Spannungsfeld zum Arbeitsschutz. Das gilt natürlich auch im **Homeoffice**. Der Personalrat hat im Rahmen seiner zuvor dargestellten Verantwortung dafür Sorge zu tragen, dass die im Homeoffice beschäftigten Mitarbeiter trotzdem die **gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich der Höchstarbeitszeit und der Pausen- sowie Ruhezeiten einhalten**. Insbesondere im Hinblick auf die vom EuGH festgestellte Verpflichtung, die Arbeitszeit insgesamt zu erfassen, kommt hier noch viel Arbeit auf die Personalräte zu.

Noch ein größeres Thema für den Personalrat ist aber in der Tat der **Arbeitsschutz** hinsichtlich der Einrichtung der Telearbeit, also **der konkreten Einrichtung des Arbeitsplatzes**.

§ 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG

Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über Gestaltung der Arbeitsplätze.

Hier kommt ihm aufgrund von § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG eine besondere Verantwortung zu. Er hat über die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsplatzes mitzubestimmen. Anders als bei mobilen Geräten, die an wechselnden Orten verwendet werden, **unterfällt die Ausgestaltung eines echten Arbeitsplatzes zu Hause** aber seit Dezember 2016 **der Arbeitsstättenverordnung**. Der Gesetzgeber hat wie folgt definiert, was unter die Arbeitsstättenverordnung fällt: „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Ver-

einbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“ (§ 2 Abs. 7 ArbStättV).

Im Wesentlichen treffen einen Personalrat bei der Einrichtung des Telearbeitsplatzes dieselben Verpflichtungen und Schutzpflichten, die ihn auch bei der Einrichtung der Arbeitsplätze in der Dienststelle treffen. Es besteht aber eine Besonderheit. Der Bereich der Wohnung ist grundrechtlich geschützt. Der Zugriff für den Dienstherrn und auch den Personalrat ist nicht ohne weiteres möglich. Daher sollte auch hier durch eine **Dienstvereinbarung** festgehalten werden, in welchen begrenzten Fällen ein **tatsächlicher Zugriff auf die Telearbeitsplätze möglich** ist.

Wichtig als Hinweis an die Mitarbeiter ist für die Personalräte auch, dass es derzeit **keinen allgemeinen gesetzlichen Anspruch** – abseits von dem oben dargestellten § 16 Abs. 1 Satz 2 BGlG – **auf die Einrichtung des Homeoffices** gibt und umgekehrt die Arbeitnehmer auch **nicht einseitig in ein Homeoffice gezwungen** werden können. Letzterem steht unter anderem die Unverletzlichkeit der Wohnung und somit die Privatsphäre der Mitarbeiter entgegen.⁸ Das Thema sollte man aber im Blick haben, denn die aktuelle Bundesregierung arbeitet an einem Recht auf Home-Office, das vom Arbeitgeber dann nur in begründeten Einzelfällen abgelehnt werden kann.

III. Desksharing

Bei dem Begriff Desksharing fragen sich viele zunächst natürlich, was damit eigentlich gemeint ist. In vielen größeren Unternehmen sollen die bisherigen örtlichen Strukturen aufgebrochen werden. Schon länger stellen viele Unternehmen auf Großraumkonzepte um. Dies hat Vor- und Nachteile, auf die an dieser Stelle nicht eingegangen werden soll. Hinzu kommt die Möglichkeit des „Desksharings“. Hierbei werden den Arbeitnehmern nicht mehr feste Arbeitsplätze zugewiesen, sondern man baut Anfang des Arbeitstages seinen Arbeitsplatz auf und am Ende der Arbeit ab. Es gilt eine sog. „Clean-desk-policy“. Das heißt, nach Verlassen des Arbeitsplatzes wird dieser wieder so neutral eingerichtet, dass eine andere Arbeitnehmerin oder ein anderer Arbeitnehmer dort arbeiten kann.

Warum ist auch dies ein Thema des Personalrats?

Zunächst einmal hat der Personalrat hierzu das weitgehende **Mitbestimmungsrecht aus § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG**. Aber auch aus zahlreichen anderen Bestimmungen des BPersVG ergeben sich weitreichende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Personalräte, insbesondere bei der **Einführung des Desksharings und der Umstellung der Arbeitsmethoden**. Denn beispielsweise aus den §§ 76 und 78 BPersVG ergeben sich entsprechende Mitwirkungsrechte. Grundsätzlich stehen alle Beteiligungsrechte des Personalrats nebeneinander. Allerdings kann ausnahmsweise aufgrund einer Auslegung des Gesetzes eine Konkurrenz gegeben sein. Dies geht so weit, dass unter Umständen ein **stärkeres Recht durch ein schwächeres Recht verdrängt** werden kann – je-

⁸ LAG Berlin-Brandenburg v. 14.11.2018 – 17 Sa 562/18, LS ZfPR online 3/2019, S. 21.

denfalls dann, wenn für die Wahrung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung von einem gesetzgeberischen Willen ausgegangen werden kann, dass das schwächere das stärkere Beteiligungsrecht verdrängen soll.⁹ Praktisch ist es allerdings schwer vorstellbar, dass dies bezogen auf die Einführung neuer Arbeitsmethoden tatsächlich der Fall sein soll. **Rechtsprechung der höheren Verwaltungsgerichtsbarkeit fehlt noch vollkommen.**

Ein weiteres Problem könnte auch das Spannungsverhältnis sein, dass Personalräte ähnlich Betriebsräten bei Regelungen, welche die Arbeitsleistung der Beschäftigten betreffen, nicht mitzubestimmen haben. Hierzu hatte erst kürzlich ein Landesarbeitsgericht zur Mitbestimmung eines Betriebsrats große Bedenken geäußert, ob ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und der Anwendung von Desksharing überhaupt in Betracht kommt.¹⁰ Allerdings stehen Betriebsräten bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen auch nicht so weitreichende Beteiligungsrechte zu wie Personalräten. Eine § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG entsprechende Norm kennt das Betriebsverfassungsgesetz nicht. Auch hierzu gibt es noch keine klärende Rechtsprechung der Arbeits- oder Verwaltungsgerichte.

Auch bei der Einführung von Desksharing fällt der Blick wieder zurück auf die **mobilen Endgeräte**. Erst diese machen den Einsatz von Desksharing effektiv. Oftmals ist es so, dass die Beschäftigten sich an den Arbeitsplätzen dann mit ihren Laptops oder anderen mobilen Geräten einrichten und in ein System einloggen. Dann aber stellen sich die **Fragen der Leistungs- und Verhaltensüberwachung** und die **Fragen des Datenschutzes** wie bei der Verwendung von mobilen Geräten im Übrigen auch hier.

Arbeitsplätze, die für eine Vielzahl von Beschäftigten vorgesehen sind, müssen sehr flexibel sein, damit sie den jeweiligen Anforderungen an den Gesundheitsschutz genügen. Als anschauliches Beispiel sei der Schreibtisch genannt, der sowohl von einer Person genutzt wird, die zwei Meter groß ist, als auch von einer Person, die nur einen Meter sechzig groß ist. Das ist natürlich nur ein Beispiel. Aber es zeigt, dass es **hohe Anforderungen an den Arbeitsschutz** mit sich bringt, solch **flexible Arbeitsplätze** einzurichten.

IV. Gesamtbetrachtung

Nachdem nun auf die drei vorgenannten Beispiele eingegangen wurde, stellt sich die Frage, was sich hierzu Allgemeines zur Mitwirkung des Personalrats bei der Arbeit 4.0 ergibt.

Es haben sich im Wesentlichen vier Felder gezeigt, in denen der Personalrat immer zu beteiligen ist, wenn es um den technischen Fortschritt geht. Diese vier Punkte sind:

1. Leistungsüberwachung
2. Datenschutz
3. Arbeitszeit
4. Arbeitsschutz

Die fortschreitende technische Entwicklung liefert insbesondere eines, nämlich unfassbar viele personenbezogene Daten. Diese Daten bieten immer die – zumindest theoretische – Möglichkeit,

diese Daten zur **Kontrolle und Überwachung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** zu nutzen. Da es in diesen Fällen immer um das **Persönlichkeitsrecht** der betroffenen Personen geht, ist der Personalrat natürlich gefragt dieses Recht zu schützen, soweit dies möglich ist. Nur da, wo es auch wirklich geboten ist, soll in dieses hohe Gut eingegriffen werden.

Um das Persönlichkeitsrecht geht es natürlich auch beim **Datenschutz**. Aufgrund der großen Menge an personenbezogenen Daten hat der europäische Gesetzgeber nicht ohne Grund die **DSGVO** geschaffen. Auch wenn der Umfang und die Ausgestaltung der Verpflichtungen zu Recht kritisiert wurde, ist der hinter der DSGVO stehende Gedanke nachvollziehbar und insbesondere aus Sicht der Personalräte von großer Bedeutung. Auch hier kommt ihrer Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten zu schützen, große Bedeutung zu. Daneben bietet die Beteiligung des Personalrats auch für den Dienstherrn Chancen und Möglichkeiten, rechtlich verbindliche Regelungen und somit auch Rechtfertigungsgründe zu schaffen.

Mit den modernen Arbeitsmethoden geht oftmals auch eine Entgrenzung der Arbeitszeit einher. Das **Arbeitszeitgesetz** wird ja auch gerade aus Sicht vieler Beschäftigter kritisiert, da sie sich mehr Flexibilität wünschen.

Aktuell setzt das **Arbeitszeitgesetz** Grenzen, die **in jedem Fall einzuhalten** sind. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, dieses Interesse an größerer Flexibilität mit dem notwendigen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Einklang zu bringen.

Was die neuerliche Entscheidung des EuGH zu der Frage der Zeiterfassung noch für Folgen bringen wird, ist noch nicht abzusehen. Mit einer **genaueren Dokumentation** steigen aber auch die Möglichkeiten, **Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz offenzulegen**. Auch hier kommt dann der Personalrat im Rahmen der Überwachung der Gesetze wieder ins Spiel.

Arbeitszeitrecht ist nur ein Teil des **Arbeitsschutzes**. Neben den Fragen, wie lange gearbeitet werden darf und wie viele Pausen und Ruhezeiten genommen werden müssen, ist natürlich auch die **Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes** eine extrem wichtige Aufgabe des Personalrats. Gibt es aber eine größere Flexibilität, wo gearbeitet wird, wachsen auch die Anforderungen an die Ausgestaltung dieser Arbeitsplätze. Auch hier gilt: Der Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Flexibilität findet aktuell gesetzlich seine Grenze, wo ein Schutz der Gesundheit dies notwendig macht.

V. Fazit

Die Einführung neuer Arbeitsmethoden und die Verwendung neuer Technologien ist sowohl mit vielen Chancen für Dienstherrn und Beschäftigte, als auch mit genauso großen Risiken verbunden.

Ziel sollte es immer sein, dass die Einführung und Nutzung der neuen Arbeitsmethoden und Technologien durch begleitende Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat begleitet werden.

Dies gibt dem Dienstherrn die Möglichkeit, für Rechtssicherheit zu sorgen, und der Personalrat kann seiner Aufgabe, die Rechte der Beschäftigten zu schützen, effektiv nachkommen.

⁹ BVerwG v. 17.7.1987 – 6 P 6.85, PersV 1989, 312.

¹⁰ LAG Düsseldorf v. 9.1.2018 – 3 TaBVGA 6/17, NZA-RR 2018, 368.