



FAQ' s zur Mitbestimmung des Personalrates nach BPersVG

Können Mitbestimmungsrechte der Personalräte aufgrund der derzeitigen Corona-Lage ausgesetzt oder eingeschränkt werden?

Grundsätzlich: nein. Gem. § 69 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) können mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden. Eine wie auch immer geartete „Notstandsgesetzgebung“ kennt das BPersVG nicht. Allerdings kann die Dienststellenleitung gem. § 69 Abs. 5 vorläufige Regelungen treffen bei „Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden“. Die vorläufigen Regelungen sind dann dem Personalrat mit Begründung mitzuteilen und das sog. Eskalationsverfahren (Stufenverfahren bis hin zur Einigungsstelle) ist einzuleiten. Darüber hinaus ist die Mitbestimmung des Personalrats hinsichtlich der Regelung der täglichen Arbeitszeit (§ 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG) insofern eingeschränkt, als dass die Dienststellenleitung gem. § 75 Abs. 4 Dienstpläne, insbesondere Dienstbereitschaft und Überstunden, einseitig anordnen kann bei „Erfordernissen die die Dienststelle nicht voraussehen kann, [...]“. Es kann davon ausgegangen werden, dass arbeitgeberseitig an sich mitbestimmungspflichtige Maßnahmen vor dem Hintergrund der zitierten Normen des BPersVG einseitig durchgeführt werden. Grundsätzlich können Personalräte bei mitbestimmungswidrigem Verhalten das Verwaltungsgericht anrufen mit dem Ziel, die Mitbestimmungswidrigkeit feststellen zu lassen. Davon sollte derzeit jedoch nur in krassen Fällen Gebrauch gemacht werden. Vielmehr geht es derzeit darum, den Dialog mit der Dienststellenleitung zu suchen, um zu zielorientierten und krisenadäquaten Lösungen zu kommen, das bedeutet kurzfristige Lösungen und Regelungen zu treffen, um der rasanten Entwicklung der derzeitigen Lage Stand zu halten.

Kann der Personalrat weiter Sitzungen abhalten?

Er kann. Auch in (vermeintlichen oder tatsächlichen) Gefahrensituationen kann die Dienststellenleitung dem Personalrat grundsätzlich nicht vorschreiben ob und wann er Sitzungen abhält. Das ergibt sich aus dem sog. Selbstverwaltungsrecht der Personalräte. Die Dienststellenleitung muss auch in Krisensituationen geeignete Räumlichkeiten für die Sitzungen zur Verfügung stellen. Dies gilt auch im Falle einer etwaigen Schließung der

Dienststelle. Dann muss die Dienststellenleitung gegebenenfalls Räumlichkeiten außerhalb der Dienststelle bereitstellen, wenn die Gefährdungslage dies erfordert.

Inwieweit dies seitens der Dienststellenleitung momentan realisierbar ist, bleibt dahingestellt. Deshalb ist auch hier zu überlegen, ob sich aufgrund der Entwicklungen nicht andere Möglichkeiten finden lassen, wenn es etwa zu Betriebsschließungen kommt. So ist es nicht ausgeschlossen, Betriebsratssitzungen, die dem Informationsaustausch dienen, mittels Video- oder Telefonkonferenzen durchzuführen. Allerdings können in diesen Sitzungen keine wirksamen Beschlüsse gefasst werden, da das BPersVG Beschlussfassung in sog. virtuellen Personalratssitzungen nicht zulässt (siehe FAQ zum Thema Videokonferenz). Die Möglichkeit, wirksame Beschlüsse außerhalb von Sitzungen zu fassen, besteht derzeit nur nach den Landespersonalvertretungsgesetzen der Länder Baden-Württemberg (§ 34 Abs. 3 LPVG) und Sachsen (§ 35 Abs. 5 SächsPersVG). Weiter liegt dem Hessischen Landtag derzeit ein Gesetzesentwurf vor, nach dem für die Zeit der „Corona-Krise“ virtuelle Personalratssitzungen zu wirksamen Beschlüssen führen können. Ob auch auf Bundesebene eine gesetzliche Regelung diesbezüglich erreicht werden kann, bleibt abzuwarten.

Denkbar ist darüber hinaus, dass durch die derzeitige Ausbreitung des Corona-Virus einzelne Personalratsmitglieder an der Teilnahme an Sitzungen gehindert sind, etwa wegen krankheitsbedingter Amtsunfähigkeit oder der Anordnung von Tätigkeitsverbot und/oder Quarantäne gem. § 56 Infektionsschutzgesetz. In diesem Fall sind Ersatzmitglieder zur Sitzung einzuladen. Sofern in der Sitzung mehr als die Hälfte der Mitglieder (unter Einbeziehung der Ersatzmitglieder) anwesend ist, bleibt das Gremium beschlussfähig.

Sind wirksame Beschlüsse des Personalrats bzw. des Bezirks- oder Hauptpersonalrats außerhalb von Sitzungen (Videokonferenz, Telefonkonferenz, Umlaufverfahren) möglich?

Nein. Nach der ganz herrschenden Meinung verbieten der Anwesenheitsgrundsatz (§ 34 Abs. 2 BPersVG) sowie das Nichtöffentlichkeitsgebot (§ 35 BPersVG) sog. virtuelle Personalratssitzungen. Beschlüsse, die z. B. im Rahmen einer Videokonferenz ergehen, sind nach ganz überwiegender Ansicht unwirksam. Dafür, dass vor dem Hintergrund einer Infektionsgefahr andere Maßstäbe gelten könnten, lässt sich zurzeit keine arbeitsrechtlich vertretbare Begründung anführen. Auch Beschlüsse im Umlaufverfahren sind – anders als in den Landespersonalvertretungsgesetzen von Sachsen (§ 35 Absatz LPersVG) und Baden-Württemberg (§ 34 Absatz 3 LPersVG) – für Personalräte im Geltungsbereich des BPersVG nicht möglich. Jedoch liegt dem Hessischen Landtag derzeit



ein Gesetzesentwurf vor, nach dem für die Zeit der „Corona-Krise“ virtuelle Personalratssitzungen zu wirksamen Beschlüssen führen können. Ob auch auf Bundesebene eine gesetzliche Regelung diesbezüglich erreicht werden kann, bleibt abzuwarten.

Angesichts der bestehenden Ausmaße der Gefährdungslage aufgrund des Corona-Virus ist über Alternativen nachzudenken, die es ermöglichen die Handlungsfähigkeit des Personalrats aufrechtzuhalten. So ist denkbar, dass Regelungsabreden zwischen Personalrat und Dienststellenleitung geschlossen werden, die das strenge Fristenregiment des BPersVG (§ 69 Abs. 2 BPersVG) für konkret beschriebene Sachverhalte hemmen, bzw. dass die Dienststellenleitung auf Einreden/Einwendungen verzichtet für einen bestimmten Zeitraum, der durch die Lage aufgrund des Corona Virus begrenzt ist. Dies würde dann allerdings im „rechtlichen Graubereich“ einzuordnen sein

Kann der Personalrat Vereinbarungen zu Homeoffice verlangen?

Ja: Der Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht einschließlich des Initiativrechts (§ 70 BPersVG) bei Regelungen hinsichtlich der „Gestaltung der Arbeitsplätze“ (§ 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG). Daher kann der Personalrat Regelungen zur Durchführung von Homeoffice und mobiler Arbeit anregen und ggf. durch Dienstvereinbarungen normieren. Weiter ist ein Initiativrecht des Personalrates zu bejahen, wenn die Gewährung von Homeoffice-Arbeitsplätzen als Maßnahme des Gesundheitsschutzes (§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG) verlangt wird. Das ist zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund der Maßnahmen gegen die Verbreitung des Corona Virus in der Tat sinnvoll und notwendig. Schon aufgrund der Schul- und Kitaschließungen bundesweit muss dies schnellstmöglich erfolgen.

Kann der Personalrat Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten verlangen?

Der Personalrat hat hinsichtlich der zeitlichen Lage der Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht und damit auch ein Initiativrecht gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 1 i. V. m. § 70 Abs. 1 BPersVG. Grundsätzlich kann der Personalrat daher verlangen, dass die Dienststellenleitung mit ihm etwa über einen Vorschlag zu flexiblen Arbeitszeiten verhandelt. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann der Personalrat die Durchführung des Stufenverfahrens (§ 69 Abs. 3 BPersVG) bis hin zu einer Entscheidung der Einigungsstelle (§ 69 Abs. 4 BPersVG) anstrengen. Allerdings ist das Mitbestimmungsrecht „verbraucht“, wenn zwischen Personalrat und Dienststellenleitung bereits eine Dienstvereinbarung zur Ar



beitszeit abgeschlossen worden ist. In diesem Fall besteht, solange die Dienstvereinbarung wirksam ist, kein Verhandlungsanspruch des Personalrats. Allerdings ist auch hier wegen der bestehenden Gefährdungslage aufgrund des Corona-Virus davon auszugehen, dass eine Anpassung der Verteilung der Arbeitszeit von beiden Parteien gewollt wird, um etwa Auswirkungen wie die Kurzarbeit (siehe FAQ zur Kurzarbeit und Hinweis für Personalräte zur Kurzarbeit) zu vermeiden.

Jedenfalls sollte der Personalrat überprüfen, ob bestehende Arbeitszeitregelungen eine Flexibilisierung zulassen, und prüfen, ob eine entsprechende Initiative seinerseits aufgrund der besonderen Lage angezeigt ist.

Kann der Personalrat sich gegen die Anordnung von „Zwangsurlaub“ wehren?

Ja, er kann seine Zustimmung zu sog. „Betriebsferien“ oder „Zwangsurlaub“ verweigern mit der Folge, dass die Dienststellenleitung das Stufenverfahren und ggf. eine Einigungsstellenentscheidung anzustrengen hat. Der Personalrat hat bezüglich der Urlaubsgrundsätze, des Urlaubsplans und sogar bezüglich der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Beschäftigte ein Mitbestimmungsrecht (§ 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG). Anordnungen von Urlaub ohne Zustimmung des Personalrats oder eine diesbezügliche Entscheidung der Einigungsstelle ist rechtlich allenfalls als vorläufige Maßnahme i. S. v. § 69 Abs. 5 BPersVG denkbar. Hier setzt die Rechtsprechung jedoch „hohe Hürden“.

Möglicherweise gibt es aber auch hier und da in Dienststellen ein Interesse, gemeinsame Regelungen zu finden, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, kurzfristig und schneller Urlaub zu beantragen oder zu gewähren, wenn sie das möchten.

Diese FAQs werden entsprechend den Entwicklungen, der Lage und den offiziellen Empfehlungen zum Covid-19 Virus angepasst und aktualisiert.