



Stand 22.04.2020

Personalratsarbeit nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder in der „Corona-Krise“

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

Nein! Auch wenn die Tatbestände der Mitbestimmung nach den Landespersonalvertretungsgesetzen unterschiedlich ausgestaltet sind, ist den Landespersonalvertretungsgesetzen gemeinsam, dass es keine Notstandsregelung gibt. Die Beteiligungsrechte (Mitbestimmung, Mitwirkung) sind nicht ausgesetzt oder eingeschränkt.

Können die Anhörungsfristen des Personalrats verkürzt werden?

Ja! In den meisten Bundesländern hat die Dienststellen die Möglichkeit, in Eilfällen vorläufige Maßnahmen („die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden“) einseitig durchzuführen und darüber hinaus die Fristen für die Zustimmungsverweigerung der Personalvertretung zu verkürzen.

In den Landespersonalvertretungsgesetzen ist die ist eine Verkürzung der Reaktionsfrist der Personalräte unterschiedlich auf drei, fünf oder auch sechs Arbeitstage vorgesehen.

Vorläufigen Regelungen, soweit sie nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz zulässig sind, sind dann dem Personalrat mit Begründung mitzuteilen und das sog. Eskalationsverfahren (Stufenverfahren bis hin zur Einigungsstelle) ist einzuleiten.

Fristen für die Zustimmungsverweigerung durch Personalräte nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz							
Bundesland/ Gesetz	Reguläre Frist			Verkürzung in Eilfällen auf			
	18 Arbeitstage	2 Wochen	10 Arbeitstage	1 Woche	6 Arbeitstage	5 Arbeitstage	3 Arbeitstage
Brandenburg LPersVG			§ 61 III				§ 61 III
Mecklenburg-Vorpommern PersVG			§ 62 II			§ 62 II	
Sachsen SächsPersVG			§ 79 II				§ 79 II
Schleswig-Holstein MBG			§ 52 II			§ 52 II	
Thüringen ThürPersVG			§ 69a II S.6				§ 69a II S.8
Bayern BayPVG		Art. 70 II, S.3		Art. 70 II, S. 4			
Bremen BremPVG		§ 58 I		§ 58 I			
Hamburg HmbPersVG		§ 80 VI		80 VI			
Berlin PersVG		§ 79 II		Keine Verkürzungsmöglichkeit			
Hessen HPVG		§ 69 II		§ 69 II			
Niedersachsen NPersVG		§ 68 II		§ 68 II			
NRW LPVG		§ 66 II		§ 66 II			



Saarland SPersVG		§ 73 II					§ 73 II
Sachsen- Anhalt LPersVG LSA		§ 61 III		§ 61 III			
Baden- Württemberg LPVG	§ 76 VI (3 Wochen)			§ 76 VI			
Rheinland-Pfalz LPersVG	§ 74 II				§ 74 II		

In Berlin sind weder vorläufige Maßnahmen noch Fristverkürzungen im Landespersonalvertretungsgesetz vorgesehen.

In Brandenburg kann gem. § 61 Abs. 9, § 67 Abs. 5 LPersVG die Dienststelle Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufig regeln. Die vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen, dem Personalrat mitzuteilen und von der Dienststelle zu begründen. Gem. § 61 Abs. 10 LPersVG kann die Dienststelle eilbedürftige Maßnahmen sogar ohne Beteiligung des PR regeln, wenn ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten gering und von kurzer Dauer sind und der mit ihnen bezweckte Erfolg anderenfalls nicht eintreten könnte. Die Regelungen sind dem Personalrat mitzuteilen.

Es ist daher möglich, dass einzelne Dienststelle an sich mitbestimmungspflichtige Maßnahmen mit der Begründung „Corona-Krise“ einseitig durchführen wollen.

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. Dem entsprechend sind z.B. in Berlin auch von den Versammlungsverboten Zusammenkünfte, die der Erfüllung von personalvertretungsrechtlichen Aufgaben dienen von der SARS-CoV-2-Eindämmungsmaßnahmenverordnung ausgenommen (§ 4 Abs. 3).

Bei Präsenzsitzungen müssen die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts beachtet werden, so dass die räumlichen Bedingungen einen ausreichenden Abstand der Gremienmitglieder zueinander erlauben. Der Sitzungsraum muss daher ausreichend groß sein. Neben dem Abstandhalten sind weitere Maßnahmen denkbar, z.B. persönliche Schutzausrüstung.

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.

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

Grundsätzlich besteht das Gebot der Präsenzsitzung. Es ist herrschende Meinung, dass der Anwesenheitsgrundsatz sowie das Nichtöffentlichkeitsgebot sog. virtuelle Personalratssitzungen verbietet. Beschlüsse, die z. B. im Rahmen einer Videokonferenz gefasst werden, sind ohne entsprechende gesetzliche Regelung im jeweiligen LPersVG unwirksam.

Vor dem Hintergrund der großen Infektionsgefahr mit dem Corona Virus und den damit einhergehenden Einschränkungen im gesamten öffentlichen Leben, sind in der Mehrzahl der Bundesländer die LPersVG geändert worden, so dass die Beschlussfassung in Video-



oder Telefonkonferenzen wirksam möglich sind. Ohne entsprechende gesetzliche Regelung im LPersVG bewegen sich Beschlüsse in einer Telefon- oder Videokonferenz in einem rechtlichen Graubereich.

Sofern elektronische Mittel eingesetzt werden, muss unbedingt auf die Einhaltung der DSGVO geachtet werden. Mit E-Mail versendete Dateien, vor allem mit personenbezogenen Inhalten, sind mit einem verschlüsselten Passwort zu versehen. Für die Durchführung von Videokonferenzen mittels „Skype“ oder vergleichbarer Messengerdienste (WhatsApp, Facebook etc.) sind als unzulässig zu bewerten (vgl. Rundschreiben IM Mecklenburg-Vorpommern).

Bayern:

Gem. Art. 37 Abs. 3 LPVG kann der Vorsitzende einen Umlaufbeschluss in schriftlicher oder elektronischer Form bei einfachen Angelegenheiten durchführen, sofern kein PR Mitglied widerspricht.

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat regt derzeit eine großzügige Auslegung des Begriffs der „einfachen Angelegenheiten“ an räumt vor dem Hintergrund der aktuellen Krise dem Vorsitzenden einen sehr großen Ermessenspielraum bzgl. der Einschätzung, ob eine einfache Angelegenheit vorliegt ein. Es wird z.Z. unterstellt, dass dies in der überwiegenden Anzahl der mitbestimmungsrelevanten Maßnahmen der Fall sein wird und geht davon aus, dass eine Beschlussfassung in einer Sitzung auf das Notwendigste beschränkt wird.

Weiterhin besteht gem. Art. 32 Abs. 4 BayPVG die Möglichkeit, dass der Vorstand des Personalrats durch einstimmigen Beschluss dem Vorsitzenden Angelegenheiten zur selbstständigen Entscheidung übertragen kann. PR Mitglieder können diesem Beschluss widersprechen. Er gilt damit aufgehoben (ohne Widerspruchsfrist).

Baden-Württemberg:

Gem. §§ 34 Abs. 3, 55 Abs.3 Nr. 5 LPVG kann der Vorsitzende in einfachen Angelegenheiten in schriftlicher oder elektronischen Umlaufverfahren beschließen lassen, wenn kein Mitglied des Personalrats widerspricht und laut Geschäftsordnung nicht einem Ausschuss zur Mitbestimmung übertragen ist. Die Definition einfach gelagerter Angelegenheiten und das Verfahren sind in der Geschäftsordnung zu regeln.



Weiterhin Befugnisse können auch auf Ausschüsse (§ 35 Absatz 4 LPVG) oder auf den Vorstand (§ 36 LPVG) zu übertragen oder ggf. auch Fristen (z.B. § 76 Absatz 7 LPVG) verlängert werden.

Im Rundschreiben v. 31.3.2020 des Innenministeriums erkennt dieses an, dass die Auslegung „einfache Angelegenheiten“ großzügig gehandhabt werden. Die Übertragung auf den Vorsitzenden kann auch ohne explizite Regelung in der GO vorgenommen werden. Allerdings ist bei Widerspruch eines Mitgliedes des PR eine Präsenzsitzung einzuberufen.

Das Innenministerium weist auf die Regelung des § 88 Abs. 4 LPVG hin, nach der vorläufige Maßnahmen zunächst ohne Beteiligung des PR vorgenommen werden können. Vertraut aber davon aus, dass die Dienststellen, auch in der aktuellen Krisensituation diese Möglichkeit nicht dazu, um Personalräte zu übergehen und ihre Rechte faktisch außer Kraft zu setzen.

Aufgrund des Rundschreibens v. 31.3.2020 können auch Video- und Telefonkonferenzen wirksame Beschlüsse unter Beachtung der allgemeinen Regeln gefasst werden:

Beschlussfähigkeit (§ 34 Absatz 2 LPVG, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder (körperlich oder virtuell) anwesend oder der Sitzung zugeschaltet ist.

Nichtöffentlichkeit (§ 32 Absatz 1, 1. Halbsatz LPVG), haben nicht körperlich anwesende Mitglieder sicherzustellen, dass sie sich in einem nichtöffentlichen Raum befinden und sich keine Nichtmitglieder (z.B. Familienangehörige) des Gremiums im Raum befinden.

Die Eintragung in die Anwesenheitsliste (§ 38 Absatz 1 Satz 3 LPVG) kann in der aktuellen Situation im Rahmen der Video- bzw. Telefonkonferenz mündlich (z.B. durch Namensaufruf) erfolgen und in der Niederschrift wiedergegeben werden oder die Teilnahme gegenüber der/dem Personalratsvorsitzenden in Textform, also z.B. per E-Mail bestätigt werden. Mindestteilnehmerzahl (§ 34 Absatz 2 LPVG), der Anberaumung der Sitzungen (§ 30 LPVG), der Niederschrift (§ 38 LPVG), Erreichbarkeit (§ 39 Absatz 2 LPVG), Tragung der notwendigen Kosten durch die Dienststelle (§ 41 LPVG).



Brandenburg:

Nach einem Rundschreiben des Innenministers ist die Beschlussfassung im Umlaufverfahren unzulässig.

Allerdings erhebt der Innenminister keine Bedenken, sofern die Durchführung von Personalratssitzungen als Präsenzsitzungen aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht geboten erscheint, Allerdings wird darauf hingewiesen, dass die Rechtsprechung zu dieser Frage derzeit ungewiss sei.

Hamburg:

Der Senat hat mir Rundschreiben vom 20.3.2020 darauf hingewiesen, dass Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren nach dem HmbPersVG nicht in Betracht kommen.

Die Dienststellen sind aber angehalten, in der derzeitigen besonderen Situation Beschlüsse der Personalräte im Rahmen einer Videokonferenz (Skype) oder Telefonkonferenz zu akzeptieren und Beteiligungen auf das unbedingt notwendigste, in der Regel konfliktfreien Maßnahmen zur reduzieren.

Für die Durchführung von Video- oder Telefonkonferenzen werden bis zur Wiederherstellung des normalen Dienstbetriebs unter den zu beachtende Rahmenbedingungen nach dem HmbPersVG akzeptiert.

1. Für die **Einladung** gilt § 38 HmbPersVG. Die Einladung kann per E-Mail erfolgen.
2. Hinsichtlich der **Teilnahme** gilt § 36 Abs. 2 bis 4 HmbPersVG. Wie ausgeführt genügt die Teilnahme per Video- oder Telefonkonferenz.
3. Alle Teilnahmeberechtigten müssen auch **technisch die Möglichkeit** zur Teilnahme haben. Insofern wird darauf hingewiesen, dass bei Videokonferenzen mittels Skype die Möglichkeit besteht, auch per Telefon an der Konferenz teilzunehmen (dann naturgemäß ohne Bild).
4. Die Sitzung ist **nicht öffentlich** (§ 36 Abs. 1 HmbPersVG). Der Vorsitzende soll nach der Eröffnung der Sitzung vor Eintritt in die Tagesordnung darauf hinweisen, dass alle an der Video- bzw. Telefonkonferenz teilnehmenden Personen sich erforderlichenfalls in einen gesonderten Raum begeben müssen, damit unbefugte Personen (z.B. Familienangehörige) nicht mithören.
5. Es ist eine **Niederschrift** in Papierform anzufertigen, die von der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen ist (§ 43 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG). Dies kann im Umlaufverfahren erfolgen.



6. Die Eintragung in die **Anwesenheitsliste** (§ 43 Abs. 1 Satz 3 HmbPersVG) erfolgt im Rahmen der Video- bzw. Telefonkonferenz mündlich (z.B. durch Namensaufruf) und wird in der Niederschrift wiedergegeben.

7. Im Übrigen gelten die **allgemeinen Regelungen** unverändert fort, insbesondere die zu beachtenden Fristen, die Begründungspflicht (§ 80 Abs. 6 HmbPersVG) usw.

Dies ist allen Personalräten bekannt zu geben.

Hessen:

Aufgrund einer gesetzlichen Änderung v. 17.3.2020 sind Umlaufbeschlüsse u. elektronische Abstimmung bis zum 31.12.21 zulässig.

Mecklenburg-Vorpommern

Das Rundschreiben des Innenministeriums vom 26.3.2020 ist analog der Regelung in Hamburg. Unter Einhaltung der folgenden Rahmenbedingungen:

1. Für die **Einladung** gilt § 25 Absatz 2 PersVG M-V. Die Einladung kann per E-Mail erfolgen.
2. Hinsichtlich der **Teilnahme** gelten §§ 30, 31 PersVG M-V. Wie ausgeführt genügt die Teilnahme per Video- oder Telefonkonferenz.
3. Alle Teilnahmeberechtigten müssen auch **technisch die Möglichkeit** zur Teilnahme haben. Insofern wird darauf hingewiesen, dass bei Videokonferenzen mittels Skype die Möglichkeit besteht, auch per Telefon an der Konferenz teilzunehmen (dann naturgemäß ohne Bild).
4. Die Sitzung ist **nicht öffentlich** (§ 26 Satz 1 PersVG M-V). Der Vorsitzende soll nach der Eröffnung der Sitzung vor Eintritt in die Tagesordnung darauf hinweisen, dass alle an der Video- bzw. Telefonkonferenz teilnehmenden Personen sich erforderlichenfalls in einen gesonderten Raum begeben müssen, damit unbefugte Personen (z.B. Familienangehörige) nicht mithören.
5. Es ist eine **Niederschrift** in Papierform anzufertigen, die von der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen ist (§ 32 Absatz 1 Satz 3 PersVG M-V). Dies kann im Umlaufverfahren erfolgen.



6. Die Eintragung in die **Anwesenheitsliste** (§ 32 Absatz 1 Satz 4 PersVG M-V) erfolgt im Rahmen der Video- bzw. Telefonkonferenz mündlich (z.B. durch Namensaufruf) und wird in der Niederschrift wiedergegeben.

7. Im Übrigen gelten die **allgemeinen Regelungen** unverändert fort, insbesondere die zu beachtenden Fristen, die Begründungspflicht (§ 62 Absatz 2 PersVG M-V) usw.

In dem ergänzenden Rundschreiben vom 02.04.2020 wurde auf die Einhaltung der DGSVO hingewiesen. Mit E-Mails versendete Dateien sind mit einem verschlüsselten Passwort zu versehen. Für die Durchführung von Videokonferenzen mittels „Skype“ oder vergleichbarer Messengerdienste (WhatsApp, Facebook etc.) als unzulässig zu bewerten.

NRW:

Durch das „Gesetz zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung des Landesrechts im Hinblick auf die Auswirkungen einer Pandemie“ wird § 33 LPersVG um einen Absatz 3 erweitert, nach dem längstens bis 30.6.2021 Beschlüsse auch wirksam sind, wenn sie mittels Umlaufverfahren oder elektronischer Abstimmung erfolgt sind.

Niedersachsen:

Das Innenministerium prüft, ob kurzfristig Änderungen (Mai 2020) des LPersVG vorgenommen werden können, um Fristen zu verlängern und Sitzungen der Personalräte und Beschlussfassungen in Video- oder Telefonkonferenz rechtssicher zu gestalten. Sollten trotz ungeklärter rechtlicher Situation Beschlüsse nicht in einer Präsenzsitzung des Personalrats gefasst werden, empfiehlt das Innenministerium, diese in der ersten folgenden Präsenzsitzung zu bestätigen.

Rheinland-Pfalz und Saarland:

Für die Landespersonalvertretungsgesetze der Länder Saarland (SPersVG) und Rheinland-Pfalz (LPersVG) liegen jeweils Rundschreiben der Innenministerien vor, in denen eine Beschlussfassung der Personalräte im Umlaufverfahren empfohlen und eine arbeitgeberseitige Anfechtung solcher Beschlüsse ausgeschlossen wird.

Hintergrund ist folgender: In beiden Ländern ist eine Beschlussfassung außerhalb von Sitzungen zwar für Stufenvertretungen, nicht jedoch für Personalräte vorgesehen (vgl. §§ 36, 53 Abs. 1 SPersVG; §§ 31 Abs. 1; §§ 31 Abs. 1, 55 Abs. 4 LPersVG RP). Die Innenministerien schlagen nunmehr eine analoge Anwendung der Vorschriften für Beschlussfassung im Umlaufverfahren auch für örtliche Personalräte vor. Auch hier wird ein „rechtlicher Graubereich“ eröffnet, der vor dem Hintergrund der Corona Krise aber in



Kauf genommen wurde, um eine Lähmung jedweder Beschlussfassung der Personalräte entgegen zu wirken.

Sachsen-Anhalt:

Mit dem Gesetz zur Verschiebung der Personalratswahlen 2020 vom 8.4.2020 ist bis zum 31.12.2020 können abweichend von § 35 Abs. 1 und 2 LPersVG Beschlüsse des Personalrats auch wirksam im Umlaufverfahren oder elektronischer Abstimmung der erreichbaren Mitglieder gefasst werden.

Sachsen:

Beschlüsse im Umlaufverfahren sind nach den Landespersonalvertretungsgesetzen von Sachsen (§ 35 Absatz 5 LPersVG) im Einvernehmen mit allen Mitgliedern in einfachen Angelegenheiten möglich, wenn dies in der Geschäftsordnung geregelt ist.

Weitere Aktivitäten durch Landesregierungen oder Landesparlamente sind zu erwarten. Solche werden unverzüglich im Rahmen dieser Seite eingepflegt werden.

Angesichts des bestehenden Ausmaßes der Gefährdungslage aufgrund des Corona-Virus ist über weitere 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 der Landespersonalvertretungsgesetze 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.

Wie werden die SBV und JAV in Video- oder Telefonkonferenzen des Personalrats mit einbezogen?

Nach § 178 Abs. 4 SGB 9 hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen, sie kann Themen, die schwerbehinderte Menschen betreffen auf die Tagesordnungspunkte setzen lassen und ggf. Beschlüsse für die

Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung auszusetzen. Entsprechende Regelungen finden sich in §§ 34 Abs. 2 Satz 4 i.V.m. 40 Abs. 1 und § 39 BPersVG bzw. der entsprechenden LPersVG wider.

Für die JAV ergeben sich diese Rechte ebenfalls aus §§ 34 Abs. 2 Satz 4 i.V.m. 40 Abs. 1 und § 39 BPersVG bzw. der entsprechenden LPersVG.

Dementsprechend hat der Vorsitzende des Personalrats gem. § 34 Abs. 2 Satz 4 BPersVG bzw. der entsprechenden LPersVG die SBV und JAV zur Sitzung zu laden.

Daran ändert sich nichts, wenn der Personalrat keine Präsenzsitzung, sondern eine Sitzung als Video- oder Telefonkonferenz durchführt. Die dort gemachten Ausführungen bzgl. Einhaltung der Nichtöffentlichkeit der Sitzung und des Datenschutzes gelten in gleicher Weise für die Vertreter der SBV und JAV und sind zu beachten.

Kann der Personalrat Vereinbarungen zu Homeoffice verlangen?

In den meisten Bundesländern ja. Der Personalrat hat in den meisten Bundesländern ein Mitbestimmungsrecht einschließlich des Initiativrechts bei Regelungen hinsichtlich der „Gestaltung der Arbeitsplätze“ (entsprechend § 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 (Vorschriften der LPersVG entsprechend § 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 den jeweiligen Vorschriften der LPersVG entsprechend § 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 bis hin zu einer Entscheidung



der Einigungsstelle anstrengen. Allerdings ist das Mitbestimmungsrecht „verbraucht“, wenn zwischen Personalrat und Dienststellenleitung bereits eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit 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 in den meisten Bundesländern rechtlich allenfalls als vorläufige Maßnahme 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.

Soll der Personalrat die Einhaltung SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard verlangen?

Ja! Der Personalrat hat in allen LPersVG Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 17.4.2020 veröffentlichten Arbeitsschutzstandards enthalten ein ganzes Maßnahmenbündel an Arbeitsschutzmaßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung des Virus SARS-CoV 2. ([Arbeitsschutzstandard BMAS](#)).



Der Personalrat hat das Recht an der Umsetzung in der Dienststelle beteiligt zu werden. Er kann Vorschläge zur Umsetzung einbringen und die Einhaltung durch den Dienstherrn auch überprüfen.

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