

# Sichere Personalversammlungen

**PANDEMIE** Die Corona-Infektionszahlen sind wieder gestiegen und bis Mitte März 2022 gilt bundesweit Homeoffice-Pflicht. Die Planung der Personalversammlung ist daher eine Herausforderung.

VON ALEXANDRA KÖTTING

## DARUM GEHT ES

1. Personalversammlungen finden in Präsenz statt.
2. Das Anordnen einer 2G-Regelung erfordert eine gesetzliche Grundlage.
3. Der Personalrat sollte kreative digitale Formate zur Information der Beschäftigten nutzen.

**W**ie lassen sich also mit Blick auf die Gesetzeslage in der Pandemie die wichtigen Personalversammlungen sicher abhalten?

### Grundsatz der Präsenzveranstaltung

Grundsätzlich sind sie als Präsenzveranstaltungen mit sämtlichen Beschäftigten der Dienststelle durchzuführen. Sofern nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung nicht stattfinden kann, sind Teilversammlungen abzuhalten (§ 57 Abs. 1, 2, § 58 Abs. 1 Satz 1 BPersVG; ähnlich lautende Regelungen finden sich auch in den entsprechenden landesgesetzlichen Vorschriften). Für das Einhalten von Gesundheits- und Sicherheitsbe-

stimmungen ist grundsätzlich der Arbeitgeber verantwortlich. Diese Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten bleibt auch während der Personalversammlung bestehen. Allerdings hat der Personalrat die Organisationshoheit bei der Personalversammlung. Er hat auch das Hausrecht für die Versammlungsräume; daher sind sowohl die Dienststelle als auch der Personalrat verpflichtet, bei ihrem Handeln auf den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu achten. Ist eine Durchführung der Personalversammlung wegen der Anzahl der Teilnehmenden unter Corona-Bedingungen nicht möglich, ist auf Teilpersonalversammlungen umzustellen. Selbstverständlich sind auch dabei die Corona-Schutzvorschriften zwingend einzuhalten.

### Versammlungen unter 2G-Bedingungen

Um Personalversammlungen sicherer zu gestalten, überlegen Personalräte, ob sie diese auch unter 2G-Beschränkung durchführen dürfen, also nur vollständig geimpfte oder genesene Beschäftigte teilnehmen dürfen.

Gemäß dem aktuellen § 28 b Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) gelten aber für Beschäftigte im Betrieb die 3G-Regeln, womit auch ein aktueller negativer Corona-Test im Sinne der Vorschrift ausreichend ist. Die 3G-Regel gilt auch für den Bereich der öffentlichen Verwaltung. Sieht eine Landesverordnung strengere Regeln für den Zutritt von Beschäftigten in den Betrieb vor, muss diesen Vorgaben im betroffenen Bundesland entsprochen werden. Solange es keine bundes- oder landesgesetzliche Grundlage für die Anordnung einer 2G-Regel im Be-

### HINWEIS

Vor dem Einberufen der Personalversammlung muss der Personalrat aktuell folgende Fragen – auch anhand der entsprechenden gültigen Landesverordnung zum Corona-Schutz – klären: Sind die Versammlungen in der geplanten Größenordnung derzeit zulässig? Sind entsprechend große Räume vorhanden, um alle Schutzbedingungen (Abstands- und Hygieneregeln) einhalten zu können? Wie wird sichergestellt, dass die aktuellen 3G-Regeln gemäß § 28 b Abs. 1 IfSG bzw. im Einzelfall strengere landesrechtliche Regelungen eingehalten werden?

trieb bzw. in Dienststellen gibt, kann auch der Personalrat eine solche nicht festlegen. Damit wäre sein Vorgehen nicht durch eine Rechtsgrundlage gedeckt und führt zu einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung zwischen geimpften und nicht geimpften Personen: Immerhin besteht ein Teilnahmerecht an Personalversammlungen für Beschäftigte, die der Dienststelle angehören.

### Ausnahme von Präsenzveranstaltungen

In Ausnahmefällen kann der Personalrat die Personalversammlung im Einvernehmen mit der Leitung der Dienststelle mittels Videokonferenz in Nebenstellen oder in Teile der Dienststelle übertragen (§ 58 Abs. 1 Satz 2 BPersVG). Die Möglichkeit zur Durchführung von Teilversammlungen bleibt dabei unberührt. Die Liveübertragung darf jedoch nur lokal in andere Dienststellenteile, aber nicht ins Homeoffice oder bei Dienstreisen erfolgen.

### Andere Formate

Der Personalrat darf den Kontakt zu den Beschäftigten natürlich nicht verlieren. Der Personalrat kann daher regelmäßige Informationen, ob gedruckt oder digital, verwenden, um über die aktuelle Situation der Dienststelle und die Arbeit des Personalrats zu berichten. Es ist auch denkbar, dass der Personalrat sogenannte Podcasts oder Kurzfilme erstellt. Diese digitalen Infos können über das kommunale Intranet oder per E-Mail verbreitet werden, sodass auch Beschäftigte im Homeoffice erreicht werden können. Somit wird zwar eine Personalversammlung nicht live virtuell ausgestrahlt und es werden keine entsprechenden Medien wie Skype oder Teams verwendet, aber der originäre Zweck, eine entsprechende anschauliche Information für die Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, wird erfüllt. Hiermit haben einige Personalräte bereits positive Erfahrungen gemacht und können somit der Gesetzeslage und den Bedürfnissen der Beschäftigten gleichermaßen gerecht werden. Dass sich Beschäftigte dabei nicht unmittelbar einbringen und Fragen an ihren Personalrat stellen können, lässt sich dadurch ausgleichen, dass den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet wird, mit einzelnen Personalratsmitgliedern telefonisch oder per Mail in Kontakt zu treten.

### Konsequenzen einer nicht zulässigen virtuellen Personalversammlung

Die Dienststellenleitung kann den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen (§ 30 BPersVG). Unabhängig davon, ob es sich beim Durchführen einer virtuellen Personalversammlung um eine »grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten« handelt, hat der Personalrat nicht nur die Einhaltung der Gesetze durch die Dienststelle gemäß § 62 Ziff. 2 BPersVG zu überwachen, sondern sich selber an die gültigen Gesetze zu halten.

### MISSTAND

Diese Situation ist bei virtuellen Personalversammlungen besonders misslich, da oft Beschäftigte und Dienststelle deren Durchführung durchaus positiv entgegenstehen. Gerade eine hybrid durchgeführte Personalversammlung – d. h. eine Personalversammlung, die physisch stattfindet, aber per Livestream an die Beschäftigten im Büro oder zuhause übertragen wird – oder eine rein virtuelle Personalversammlung, bei der keine Teilnehmer:innen vor Ort sind, ist in Corona-Zeiten besonders sinnvoll, wurde bisher vom Gesetzgeber aber leider nicht berücksichtigt.

### Fazit

Der Gesetzgeber hat weder im BPersVG noch in den landesgesetzlichen Regelungen die langfristige Möglichkeit einer rein virtuellen bzw. einer hybrid durchgeführten Personalversammlung vorgesehen. Die Ausnahmeregelung im BPersVG zur Übertragung mittels Videokonferenz in Nebenstellen oder Teile der Dienststelle berücksichtigt nicht den Umstand, dass viele Beschäftigte im Homeoffice arbeiten und dass Präsenzveranstaltungen immer noch ein höheres Risiko beinhalten, sich mit Corona zu infizieren, als virtuelle Veranstaltungen. <

**Alexandra Köttling**, Fachanwältin für Arbeitsrecht, CNH Anwälte, Essen.

### HINWEIS

#### Einrichtungsbezogene Impfpflicht

Beschäftigte von beispielsweise Kliniken, Pflegeheimen, Arztpraxen und Rettungsdiensten müssen bis zum 15.3.2022 ihrem Arbeitgeber einen Nachweis über eine abgeschlossene Impfung, einen Genesenennachweis oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden können, vorlegen. Ab dem 16.3.2022 ist ohne Vorlage eines entsprechenden Nachweises keine Aufnahme der Tätigkeit in den betroffenen Einrichtungen mehr möglich. Für diese Dienststellen ist dies dann auch für die Teilnahme an Personalversammlungen zu beachten, d. h. es gilt 2G für Personalversammlungen.

### HINWEIS

In landesgesetzlichen Regelungen, wie z. B. in NRW, ist eine ähnliche Möglichkeit wie in § 58 Abs. 1 Satz 2 BPersVG gar nicht vorgesehen. Der Gesetzgeber hat von dem Grundsatz der Präsenzveranstaltung keine Ausnahme zugelassen.