



Deutscher  
**BundeswehrVerband**

Abteilung Recht – Referat 5  
und  
Fachbereich Beteiligungsrecht

## ***Fragen und Antworten***

**(FAQ's)**



## ***Beteiligung während der COVID-19-Pandemie nach BPersVG und SBG***

*20. März 2020*

Deutscher BundeswehrVerband e.V.  
Fachbereich Beteiligungsrechte  
Stresemannstr. 57  
10963 Berlin

Tel.: (0 30) 25 92 60-22 80  
Fax: (0 30) 25 92 60-52 99  
Mail: [mav@dbwv.de](mailto:mav@dbwv.de)  
web: [www.dbwv.de/mav](http://www.dbwv.de/mav)



**Für Dich.**

**Herausgeber:**

**Deutscher BundeswehrVerband e.V.**  
**Fachbereich Beteiligungsrechte**  
Stresemannstr. 57  
10963 Berlin

Tel.: (030) 25 92 60-22 80  
Mail: mav@dbwv.de

**Weitere Informationen:**

**bei rechtlichen Fragen:**

Deutscher BundeswehrVerband e.V.  
**Abteilung Recht – Referat R 5**  
Stresemannstr. 57  
10963 Berlin

Tel.: (030) 25 92 60-22 22  
Mail: r5@dbwv.de

**bitte aktuell per Email anfragen!**

**bei organisatorischen Fragen:**

Deutscher BundeswehrVerband e.V.  
Abteilung Recht – Referat 5  
**Organisation Mitarbeitervertretung**  
Stresemannstr. 57  
10963 Berlin

Tel.: (030) 25 92 60-22 80  
Mail: mav@dbwv.de

---

© Deutscher BundeswehrVerband e.V., Berlin

*Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Datenübertragung oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Deutschen BundeswehrVerbandes reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.*

---

## **Beteiligung während der COVID-19-Pandemie nach BPersVG und SBG**

### **Können Beteiligungsrechte aufgrund der derzeitigen SARS-CoV-2 Pandemie eingeschränkt oder sogar ausgesetzt werden?**

Für die personalratsfähigen Dienststellen gilt, dass der Personalrat bei mitbestimmungs- oder mitwirkungspflichtigen Maßnahmen grundsätzlich zu beteiligen ist. Einen Ausfall der Beteiligung aufgrund von Notstandsregelungen kennt das BPersVG nicht. Jedoch kann die Dienststellenleitung nach § 69 Abs. 5 BPersVG bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Dies liegt dann vor, wenn die Maßnahme trotz der fehlenden Zustimmung oder Mitwirkung des Personalrats eine vorläufige Regelung erfordert, um die Pflichten und Aufgaben der Dienststelle im öffentlichen Interesse sicherzustellen. Zu beachten ist hierbei, dass die geforderte Unaufschiebbarkeit nicht gleichbedeutend mit der Eilbedürftigkeit ist, sondern darüber hinaus dringlicher sein muss. Der Dienststellenleiter muss die vorläufige Regelung dem Personalrat mitteilen und begründen, sowie unverzüglich das Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsverfahren einleiten (§ 69 Abs. 5 S. 2 BPersVG). Unabhängig hiervon kann eine Einschränkung hinsichtlich der Mitbestimmung des Personalrats bei der Regelung zur täglichen Arbeitszeit gelten, da die Dienststellenleitung nach § 75 Abs. 4 BPersVG aufgrund von Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, Dienstpläne, Bereitschaftszeiten und Überstunden einseitig anordnen.

Für Vertrauenspersonen gilt zunächst, dass die Beteiligung ebenso fortzuführen ist. Nach § 25 Abs. 4 Nr. 2 SBG unterbleibt die Beteiligung der Vertrauensperson jedoch im Falle von Anordnungen zur Durchführung von Katastrophenhilfe und Hilfe bei besonders schweren Unglücksfällen. Diese Regelung betrifft jedoch nur die Beteiligung bei der Anordnung, nicht aber die Beteiligung bei der Durchführung. Für die Maßnahmen in Durchführung der Katastrophenhilfe verbleibt es also bei der regulären Beteiligung wie sonst auch. Zu beachten ist aber, dass die Mitbestimmung der VP bei der Festlegung der Arbeitszeit unterbleibt, wenn in Folge von Erfordernissen, die die Dienststelle nicht vorhersehen kann, die Festlegung unregelmäßig oder kurzfristig erfolgen muss, da nach § 25 Abs. 3 Nr. 1 SBG nur die regelmäßige Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig ist.

Für Personalräte wie auch die VP gilt grundsätzlich, dass bei nicht hinnehmbaren Beeinträchtigungen der Tätigkeit der jeweiligen Interessenvertretung Eilrechtsschutz beim zuständigen Verwaltungsgericht bzw. Truppendienstgericht beantragt werden kann. Hiervon sollte jedoch nur in drastischen Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden. Es gilt in der derzeitigen Situation im Rahmen der engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststelle zielorientierte und adäquate Lösungen zu suchen, um der sich täglich ändernden Lage gerecht zu werden.

### **Können die Interessenvertretungen weitere Sitzungen abhalten?**

Für Personalräte gilt zunächst, dass eine Verschiebung der Sitzung durch den Vorsitzenden möglich ist. Grundsätzlich entscheidet der Vorsitzende unter Beachtung von Zahl und Dringlichkeit der zu behandelnden Angelegenheiten nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und wann eine Sitzung stattfindet (§ 34 Abs. 2 S.1 BPersVG). Im Hinblick auf die Empfehlungen der Bundesregierung im Umgang mit der Infektionsgefahr von COVID-19, ist eine Verschiebung der Sitzung eines Personalrats sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig – sofern keine unaufschiebbaren Angelegenheiten einer Beschlussfassung bedürfen.

Dies gilt für die Sprecher der VP-Versammlungen und Ausschüsse entsprechend.

Sofern Mitglieder des Personalrats diese Meinung nicht teilen sollten, besteht für sie die Möglichkeit unter den Voraussetzungen des § 34 Abs. 3 BPersVG per Antrag den Vorsitzenden aufzufordern eine Sitzung anzuberaumen. Entspricht der Vorsitzende einem solchen Antrag nicht, so kann der Personalrat ohne förmliche Einberufung zu einer Sitzung zusammenkommen. In dieser auf dem Recht zur Selbstversammlung beruhenden Sitzung können Beschlüsse aber nur dann gefasst werden, wenn alle Personalratsmitglieder teilnehmen (ggfs. durch Ersatzmitglieder vertreten) und mit der Beschlussfassung einverstanden sind.

Für die Mitglieder der VP-Versammlungen und Ausschüsse muss gleiches entsprechend Anwendung finden (vgl. auch ZDv 1472/1 Nr. 3053).

Möchte der Personalrat trotz Schließung der Dienststelle eine Sitzung abhalten, ist die Dienststellenleitung grundsätzlich verpflichtet, dem Personalrat Räumlichkeiten bereitzustellen. Wenn die Lage es erfordert sogar außerhalb der Dienststelle. Ob dies in Anbetracht der derzeitigen Situation durch die Dienststelle überhaupt leistbar ist, bleibt fraglich. Es ist zu überlegen, ob Sitzungen nicht per Videokonferenz abzuhalten sind. Jedoch ist zu beachten, dass eine per Videokonferenz durchgeführte Sitzung keine wirksamen Beschlüsse fassen kann (siehe auch nächster Punkt). Auch dies gilt für die VP-Gremien entsprechend.

### **Sind wirksame Beschlüsse im Umlaufverfahren möglich?**

Beschlüsse, die im Umlaufverfahren oder per Videokonferenz gefasst wurden, sind nicht wirksam. Der Anwesenheitsgrundsatz aus § 34 Abs. 2 BPersVG bzw. § 48 SGB sowie das Nichtöffentlichkeitsgebot aus § 35 BPersVG bzw. § 47 SGB verbieten dies. In Anbetracht der besonderen Situation durch die SARS-CoV-2 Krise, sollte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung Einigung erzielt werden, beteiligungsrechtlich nicht unaufschiebbare Maßnahmen von strengen Fristenregelungen (vgl. § 69 Abs. 2 BPersVG) auszunehmen, oder seitens der Dienststellenleitung auf Einreden und Einwendungen zu

verzichten.

### **Home-Office (Telearbeit / mobiles Arbeiten)**

Der Personalrat kann über den Beteiligungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG (Maßnahmen zur Verhütung vor Gesundheitsschädigungen), sein Initiativrecht nach § 70 Abs. 1 BPersVG nutzen, um Home-Office für die Beschäftigten (statusübergreifend) einzufordern. Das Corona Virus stellt unstreitig eine Gesundheitsgefahr dar, die durch verstärkte Anordnung von Home-Office abgemindert werden kann.

Da die flächendeckende Einrichtung von Telearbeitsplätzen kurzfristig nicht möglich sein wird, muss vermehrt mobiles Arbeiten ermöglicht werden. Dabei muss darauf geachtet werden, dass den Beschäftigten die notwendige IT-Ausstattung zur Verfügung gestellt wird.

Für die Vertrauenspersonen besteht nach § 24 Abs. 2 Nr. 6 SBG ein Anhörungsrecht bei der Genehmigung oder des Widerrufs von Telearbeit. Ein Vorschlagsrecht nach § 22 Abs. 1 SBG besteht für diesen Tatbestand nicht.

### **Flexible Arbeitszeiten**

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und den Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

Hierzu kann die Mitbestimmung auch über den Abschluss einer Dienstvereinbarung erfolgen. Das bedeutet, dass in Dienststellen, in denen bereits eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit besteht, das Mitbestimmungsrecht nicht über das Initiativrecht geltend gemacht werden kann. Der Personalrat sollte sich aber dafür einsetzen, dass die Möglichkeiten, welche die Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit ermöglichen, genutzt werden.

Wenn noch keine flexible Arbeitszeit festgelegt ist und auch keine Dienstvereinbarung besteht, kann der Personalrat mit einem Initiativantrag die Einführung flexibler Arbeitszeiten anstoßen.

Für die Vertrauensperson besteht nach § 25 Abs. 3 SBG ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen sowie der Verteilung auf die einzelnen Wochentage. Ein Vorschlagsrecht nach § 22 SBG besteht für diesen Tatbestand nicht.

Die Vertrauensperson hat aber über den § 25 Abs. 2 Nr. 1 SBG „Gestaltung des Dienstbetriebes“ ein Anhörungs- sowie Vorschlagsrecht. Über diesen Tatbestand kann mithilfe des

Vorschlagsrechts, eine Regelung zur flexiblen Arbeitszeit angeregt werden.

### **Anordnung von Zwangsurlaub**

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung des Urlaubsplanes, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird.

Unter einem Urlaubsplan wird die vorausschauende und längerfristige Festlegung von Urlaubszeiten der Beschäftigten verstanden. Das Mitbestimmungsrecht erfasst auch Maßnahmen, mit denen der Urlaub eines jeden Beschäftigten festgelegt wird.

Wenn der Dienststellenleiter Urlaub für einen Großteil der Beschäftigten anordnen möchte, fällt dies unter den Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG. Der Personalrat kann auch initiativ auf den Dienststellenleitung zugehen, und die Festlegung eines Urlaubsplans aufgrund von COVID 19 einfordern. Die Grenzen der Mitbestimmung werden überschritten, wenn die Funktionsfähigkeit der Dienststelle aufgrund zu vieler Abwesenheiten nicht mehr sichergestellt werden kann.

Für die Vertrauensperson besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 25 Abs. 3 Nr. 9 SBG. Der Mitbestimmungstatbestand entspricht dem Wortlaut des § 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG, sodass der Tatbestand den gleichen Umfang hat. Ein Vorschlagsrecht nach § 22 Abs. 1 SBG besteht nicht. Die Vertrauensperson kann über den § 25 Abs. 2 Nr. 1 SBG „Gestaltung des Dienstbetriebes“, einen Vorschlag zur Urlaubsgewährung aufgrund von COVID 19 machen, da der Dienstbetrieb durch vermehrte Abwesenheiten unweigerlich betroffen ist.

Darüber hinaus sollte der Personalrat bzw. die Vertrauensperson auf die „Weisung Nr. 3 zum Erhalt der Führungsfähigkeit des BMVg und der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr im Falle einer COVID-19 Lageverschärfung“, und der dort getroffenen Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub zwecks Kinderbetreuung hinweisen und im Einzelfall die Umsetzung einfordern. Demnach ist das Rundschreiben des BMI vom 16.03.2020 „Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung anlässlich aktueller Entwicklungen In Bezug auf das Corona-Virus (COVID 19) zur Kinderbetreuung“ auf die Arbeitnehmer und Beamten des Geschäftsbereich BMVg unmittelbar anzuwenden. Für die Soldaten sind die Regelungen für die Beamten entsprechend anzuwenden.

Das bedeutet, dass für Beamte und Soldaten nach § 22 Abs. 2 SUrlV Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge von bis zu 10 Arbeitstagen gewährt werden kann. Für Arbeitnehmer kann Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD für insgesamt 10 Arbeitstagen

gewährt werden. Voraussetzungen dafür sind:

1. Schließung der Betreuungseinrichtung des Kindes aufgrund von COVID 19.
2. Die betroffenen Kinder sind unter 12 Jahre alt.
3. Eine alternative Betreuung ist nicht möglich.
4. Es stehen keine dienstlichen Gründe entgegen.

**Bei Rückfragen können sich die DBwV-Mitglieder mit der Bundesgeschäftsstelle in Verbindung setzen.**

Kontaktdaten: ... siehe Seite 2