



## Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport

Nds. Ministerium für Inneres und Sport, Postfach 2 21, 30002 Hannover

Per E-Mail

s. Verteiler

Bearbeitet von:  
Frau Natusch

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)  
Z 2.11-03060/2.8.41

Durchwahl Nr. (05 11) 1 20-  
6240

Hannover  
30.09.2021

### **Fortgeltung der Regelungen des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes für die COVID-19-Pandemie und Durchführung von Personalversammlungen**

Zur Anwendung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) während der COVID-19-Pandemie gebe ich anlässlich mehrerer Anfragen die folgenden Hinweise:

Wie bereits mit Runderlass vom 06.04.2021 erläutert, sind mit Artikel 13 des Gesetzes zur Änderung niedersächsischer Rechtsvorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie vom 15.07.2020 (Nds. GVBl. S. 244) die zur Sicherstellung der Personalvertretung erforderlichen Änderungen des NPersVG erfolgt. **Sitzungen der Personalvertretungen und der Einigungsstellen** können danach **per Telefon- oder Videokonferenzen** durchgeführt und **Beschlüsse der Personalvertretungen** können **im Umlaufverfahren** gefasst werden (§§ 29 Abs. 4, 31 Abs. 4, 72 Abs. 2 und 107 d Abs. 2 NPersVG). **Voraussetzung** hierfür ist die **Feststellung einer epidemischen Lage** von nationaler Tragweite nach § 5 Abs. 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) oder einer epidemischen Lage von landesweiter Tragweite nach § 3 a Abs. 1 Satz 1 des Niedersächsischen Gesetzes über den öffentlichen Gesundheitsdienst (NGöGD).

Der **Deutsche Bundestag** hat zuletzt **am 25.08.2021** das **Fortbestehen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite** nach § 5 IfSG **festgestellt** (BGBl I S. 4072). Er hebt die Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite wieder auf, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Unabhängig davon gilt die Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite als aufgehoben, sofern der Deutsche Bundestag nicht spätestens drei Monate nach deren Feststellung oder der Feststellung des Fortbestehens das Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite feststellt. **Sollte also bis 25.11.2021 kein neuerlicher Beschluss**

20210930 RdErl Fortgeltung COVID19Regelungen u Personalversammlungen  
Informationen zum Datenschutz finden Sie auf [www.mi.niedersachsen.de](http://www.mi.niedersachsen.de) unter „Service“. Auf Wunsch senden wir Ihnen die Informationen zu.

Dienstgebäude/  
Paketanschrift  
Lavesallee 6  
30169 Hannover

Telefon  
0511 120-0  
Telefax  
0511 120-6550

E-Mail  
poststelle@mi.niedersachsen.de

Bankverbindung  
IBAN: DE43 2505 0000 0106 0353 55  
BIC: NOLA DE 2H



**zum Fortbestehen gefasst werden, laufen die Regelungen aus.** Sitzungen der Personalvertretungen und der Einigungsstellen sind dann wieder ausnahmslos in Präsenzsitzungen durchzuführen. Beschlüsse der Personalvertretungen dürfen nicht mehr im Umlaufverfahren gefasst werden. Die weitere Entwicklung werde ich im Blick behalten und entsprechende Hinweise auf der Homepage <https://www.mi.niedersachsen.de> (Pfad: Themen > Öffentliches Dienstrecht & Korruptionsprävention > Personalvertretungsrecht) einstellen, so dass Sie sich hier jederzeit über die aktuelle Rechtslage informieren können.

Weiterhin möchte ich aufgrund einiger Nachfragen, ob diesjährig mit Blick auf die Beschränkungen physischer Kontakte wegen der COVID-19-Pandemie und das geltende Abstandsgebot **Personalversammlungen** nach dem NPersVG als Präsenzveranstaltungen – digitale Personalversammlungen lässt das NPersVG nicht zu – durchzuführen sind, folgende Hinweise geben:

**Personalversammlungen sind nur dann durchzuführen, wenn sie unter Einhaltung des Abstandsgebotes und ohne Gefährdung der Funktionsfähigkeit der jeweiligen Dienststelle als Gesamtversammlung oder – soweit dies zweckmäßig gestaltet werden kann – in Gestalt von Teilversammlungen organisiert werden können. Sind diese Voraussetzungen – die in vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle nach den jeweiligen konkreten Gegebenheiten zu klären sind – nicht gegeben, ist es nicht zu beanstanden, auf die Durchführung einer Personalversammlung (auch) diesjährig zu verzichten. Werden bei einem Verzicht auf die Personalversammlung alternative Möglichkeiten genutzt, um einen Informationsaustausch zu ermöglichen, so ist dies zu begrüßen, auch wenn damit die Zielsetzungen einer Personalversammlung nicht in Gänze erreicht werden können.**

**Im Einzelnen:**

Nach § 43 Abs. 1 Satz 1 NPersVG ist der **Personalrat verpflichtet, mindestens einmal in jedem Kalenderjahr eine Personalversammlung einzuberufen** und dort über seine Tätigkeit zu berichten. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift kann je nach den Umständen des Falles eine grobe Pflichtverletzung i. S. d. § 24 NPersVG darstellen, wenn nicht zwingende Gründe der Durchführung einer Personalversammlung entgegenstehen. **Angesichts der COVID-19-Pandemie stehen zwingende Gründe auch entgegen, sofern eine Personalversammlung innerhalb des Kalenderjahres wegen der Regelungen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens nicht möglich ist. Die Möglichkeiten der Durchführung der Personalversammlung sind daher im Einzelfall zu prüfen.**

Bei großen Dienststellen ist eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten schon deshalb problematisch, weil kein **Raum** zur Verfügung steht, **in dem das Abstandsgebot eingehalten werden kann.** Sofern innerhalb des Dienstgebäudes kein geeigneter Raum zur Verfügung steht ist

die Dienststelle zwar verpflichtet, die Anmietung eines auswärtigen Raumes zu finanzieren. Die dadurch entstehenden Kosten dürfen für die Dienststelle jedoch nicht unzumutbar sein. Bei kleineren Dienststellen, bei denen eine Versammlung unter Einhaltung des Abstandsgebots durchgeführt werden könnte, ist zudem zu prüfen, ob eine Versammlung aller Beschäftigten die **Funktionsfähigkeit der Dienststelle** gefährden könnte.

Kann nach den räumlichen oder dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind nach § 42 Abs. 2 Satz 1 NPersVG **Teilversammlungen** abzuhalten. Da die Vorschrift ausdrücklich auch die räumlichen Verhältnisse als Hinderungsgrund einer gemeinsamen Versammlung aufführt, sind Teilversammlungen auch dann abzuhalten, wenn der Dienststelle kein genügend großer Raum zur Verfügung steht.

Die Versammlung wird dann auf jeweils bestimmte Teile des Personals aufgespalten; die Teilversammlungen bilden insgesamt die Personalversammlung i. S. d. Gesetzes und ersetzen sie. Die Gesamtheit der Beschäftigten ist hier so aufzuteilen, dass jeder von einer Teilversammlung erfasst wird. Eine einzelne Teilversammlung kann nur im Zusammenhang mit einer die Gesamtheit der Beschäftigten erfassenden Summe mehrerer Teilversammlungen und damit als Einzelschritt einer so erreichbaren Vollversammlung durchgeführt werden. Das Teilnahmerecht richtet sich nach der sachlichen Abgrenzung, die der Personalrat bei der Einberufung zu der Teilversammlung hinsichtlich des Personenkreises vorgenommen hat. Das Teilnahmerecht beschränkt sich dabei auf die spezifische Teilversammlung. Andere Teilversammlungen können die Beschäftigten auch dann nicht besuchen, wenn sie aus dienstlichen Gründen an der für sie vorgesehenen Teilversammlung nicht teilnehmen können.

Es ist im Einzelfall abzuwägen, ob nach den Gegebenheiten der Dienststelle wegen der COVID-19-Pandemie Teilversammlungen geeignet und zweckmäßig sein können. Dabei ist auch eine angemessene Anzahl von Versammlungen zu beachten. So wäre z. B. die Durchführung von zehn Teilversammlungen, die im Hinblick auf die Raumgröße die Wahrung des Abstandsgebotes ermöglichen würde, sicher nicht zumutbar. Bei Teilversammlungen wegen der COVID-19-Pandemie müsste unter Berücksichtigung der für die Aufgabenerledigung getroffenen Regelungen eine geeignete Aufspaltung der Beschäftigten auf bestimmte Teile gefunden werden. Eine Aufteilung nach Organisationseinheiten dürfte eher unzumutbar sein, weil sie bei Auftreten eines COVID-19-Falles die Funktionsfähigkeit ganzer Organisationseinheiten gefährden könnte. In Dienststellen, in denen die Beschäftigten der Organisationseinheiten jeweils in zwei Gruppen aufgeteilt wurden, die z. B. im Wochenwechsel im Büro und von zu Hause arbeiten, wären zwei Teilversammlungen dieser Gruppen denkbar.

Da eine Personalversammlung nicht kurzfristig organisiert werden kann, besteht bei der derzeitigen Lage zudem die Schwierigkeit einzuschätzen, unter welchen Bedingungen die Versammlung dann tatsächlich durchgeführt werden kann. Nach § 8 der Niedersächsischen Corona-Verordnung vom 24.08.2021 wäre die Durchführung einer Personalversammlung zwar derzeit grundsätzlich zulässig, da sie nach dem NPersVG vorgeschrieben ist. Zu beachten ist jedoch, dass die Durchführung der Personalversammlung die Funktionsfähigkeit der Dienststelle nicht gefährden darf. Außerdem wäre bei der Durchführung der Versammlungen auf die Einhaltung von Hygieneregeln und sonstigen Vorgaben nach der jeweils geltenden Niedersächsischen Corona-Verordnung zu achten, um Gefährdungen der Beschäftigten auszuschließen.

Schon der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verlangt vom Personalrat, bei der Bestimmung des Zeitpunkts der Personalversammlung und der Entscheidung zwischen Voll- und Teilversammlung **sowohl auf die Interessen der Beschäftigten als auch auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen**. Diese Rücksicht auf die dienstlichen Erfordernisse wird in § 44 Abs. 3 Satz 1 NPersVG noch einmal ausdrücklich geboten. Der Zeitpunkt für die Personalversammlung und die Entscheidung zwischen Voll- und Teilversammlung bedarf deshalb einer engen Abstimmung mit der Dienststelle.

Nach alledem kann es in Anbetracht der immer noch anhaltenden der COVID-19-Pandemie auch in diesem Jahr in Dienststellen gewichtige Gründe geben, auf die grundsätzlich vorgeschriebene Personalversammlung zu verzichten. Auch wenn eine Personalversammlung nach aktuell geltenden Corona-Verordnung zulässig ist, darf sie die Funktionsfähigkeit der Dienststelle nicht gefährden.

Wenn Personalräte die Beschäftigten in diesen Fällen auf anderen Wegen informieren z. B. durch Newsletter oder digitale Informationsveranstaltungen, wird dies begrüßt. Diese Informationen können den mündlichen Vortrag in der Personalversammlung allerdings nicht ersetzen, weil sie den Zweck der Personalversammlung als Ausspracheforum nicht erfüllen können. Ein Tätigkeitsbericht mit der Gelegenheit zur Aussprache muss auch dann noch in der nächsten Personalversammlung erfolgen.

Im Auftrage

gez. Ribbeck