

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



Mitreden, Mitgestalten

SEITE 6–7

MITENTSCHEIDEN

Initiativrechte des Personalrats
mit Beispielen aus der Praxis

SEITE 8

KEIN HANDLUNGSSPIELRAUM

Weiterleitung der Krankmeldung
durch die SBV rechtswidrig



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

Sie kennen das: Die Dienststelle informiert Sie über eine geplante Maßnahme – und oft bleibt dann nur noch wenig Zeit, um sich einzuarbeiten, nachzubessern, Kompromisse zu verhandeln. Immer wieder geraten Personalräte in die defensive Rolle: Sie prüfen, reagieren, intervenieren – aber gestalten selten selbst. Dabei liegt genau hier eine Ihrer größten Stärken: die Initiativrechte des Personalrats.

Initiativrechte sind keine theoretische Spielerei. Sie sind Ausdruck eines aktiven, lebendigen Personalrats. Und sie zeigen allen Kolleginnen und Kollegen: Wir stehen nicht nur daneben – wir stehen für euch ganz vorn.

Nutzen Sie dieses Recht – für Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Ihre

Maria Markatou

Chefredakteurin

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Herausgeberin:** Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Maria Markatou, RAin, München | **Produktmanagement:** Lisa Vogl, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: n hkama; S. 9: Win Nondakowit; S. 12: wudu_8 – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung für entzogenen Dienstwagen 3

ARBEITSRECHT

Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Machtmissbrauch durch Geschäftsführer 4

FÜR DEN VORSITZENDEN

Der starke Vorsitz – So führen Sie Ihren Personalrat erfolgreich 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Was der Personalrat von sich aus anstoßen darf – Initiativrechte mit Praxisbeispielen 6–7

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Schwerbehindertenvertretung darf Krankmeldung nicht weiterleiten 8

BEAMTENRECHT

Rechtsextreme Inhalte in sozialen Medien können Ihre Kollegen schnell den Beamtenstatus kosten 9

WISSENSWERT

Zweifel an Zeugen – Gericht verlangt nachvollziehbare Aussagen 10

LESERFRAGE

„Dürfen Personalratsunterlagen vor der Übergabe geschwärzt werden?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Dürfen Sie abends ins Dienstgebäude? 12

Dienstwagenentzug während Kündigungsfrist | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung für entzogenen Dienstwagen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat sich mit der Frage beschäftigt, ob ein Arbeitgeber den Dienstwagen eines Arbeitnehmers nach einer Freistellung während der Kündigungsfrist einfach entziehen darf. Das Gericht hat entschieden: **Nein** – und sprach dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu. Ein interessanter Fall auch für Sie als Personalrat, da solche Fälle in der Praxis immer wieder passieren (22.5.2025, Az. 5 SLa 249/25).

Entzug des Dienstwagens am Tag nach der Eigenkündigung

Der Fall: Ein Gebietsleiter kündigte sein Arbeitsverhältnis zum 30.11.2024 mit der vertraglich vereinbarten Frist von 6 Monaten. Bereits einen Tag nach Eingang der Kündigung stellte ihn seine Arbeitgeberin – ein Unternehmen – einseitig mit Schreiben vom 31.5.2024 frei. Gleichzeitig forderte die Arbeitgeberin ihn auf, den Dienstwagen bis Ende Juni 2024 zurückzugeben.

Dieser Dienstwagen war das einzige Fahrzeug des Mitarbeiters, er stand ihm auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Einen Ausgleich für den Entzug zahlte das Unternehmen nicht.

Im Arbeitsvertrag war geregelt, dass die Arbeitgeberin berechtigt sei, den Arbeitnehmer bei oder nach einer Kündigung – egal, von welcher Seite – unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen. Weitere Voraussetzungen enthielt die Klausel nicht. Im Dienstwagenvertrag gab es eine sogenannte Widerrufsklausel.

Arbeitnehmer forderte Entschädigung

Der Arbeitnehmer klagte daraufhin eine Entschädigung in Höhe von 510 € pro Monat für die 5 Monate Juli bis November 2024 ein – insgesamt 2.550 € zuzüglich Zinsen.

Das Urteil: Das LAG gab dem Arbeitnehmer in vollem Umfang recht. Es stellte klar: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung für den Zeitraum vom 1. Juli bis 30. November 2024 in Höhe von jeweils 510 € monatlich. Der Grund dafür liegt in der rechtswidrigen Entziehung der privaten Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens.

Das Gericht begründet seinen Entschädigungsanspruch mit den Vorschriften der §§ 280, 283 und 286 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Danach ist ein Schadenersatz fällig, wenn eine vertraglich geschuldete Leistung – hier die Gestellung eines Dienstwagens – ohne rechtfertigenden Grund nicht mehr erbracht wird.

Freistellung und Dienstwagenentzug waren nicht rechters

Konkret bedeutet das: Die Arbeitgeberin war nicht berechtigt, den Mitarbeiter einfach freizustellen und in diesem Zusammenhang den Dienstwagen zu entziehen. Zwar sah der Arbeitsvertrag eine entsprechende Klausel vor. Diese war aber nach § 307 BGB unwirksam.

Die Regelung erlaubte der Arbeitgeberin nämlich eine Freistellung des Mitarbeiters ohne jede Begründung. Sie stellt damit eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar. Solche Klauseln verstoßen gegen grundlegende arbeitsrechtliche Prinzi-

pien und sind mit dem anerkannten Beschäftigungsanspruch nicht vereinbar.

Beschäftigungsanspruch auch bei Kündigung

Der Beschäftigungsanspruch eines Arbeitnehmers besteht grundsätzlich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses – also auch während der Kündigungsfrist. Dieser Anspruch beruht auf einer gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und wird aus dem allgemeinen Zivilrecht (konkret aus § 242 BGB) sowie den Grundrechten aus Art. 1 und 2 Grundgesetz abgeleitet.

Das heißt: Ein Arbeitnehmer hat ein Recht darauf, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses weiterbeschäftigt zu werden – auch nach einer Kündigung. Der Arbeitgeber kann sich davon nur unter bestimmten Bedingungen lösen, etwa wenn konkrete Gründe wie die Gefahr der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen oder Konkurrenzaktivitäten vorliegen. Die Klausel im Arbeitsvertrag, die eine Freistellung ohne solche konkreten Gründe erlaubt, verletzt das gesetzlich verankerte Transparenzgebot. Eine solche Regelung ist daher laut Gericht unwirksam.

Keine automatische Freistellung bei Kündigung

Nach Ansicht des LAG darf eine Freistellung nicht zur Regel werden. Vielmehr bleibt der Regelfall, dass Arbeitnehmer auch nach einer Kündigung weiterarbeiten dürfen. Eine Freistellung darf nur erfolgen, wenn nachvollziehbare und konkrete Interessen des Arbeitgebers dies erforderlich machen.

Die in diesem Fall verwendete Vertragsklausel verkehrte das Verhältnis von Regel (Beschäftigung) und Ausnahme (Freistellung). Das LAG stellte zudem klar, dass selbst die in der Rechtsprechung vereinzelt vertretene Gegenmeinung nicht überzeugen könne. Sie übersehe die hohe Bedeutung des Beschäftigungsanspruchs, der fast den Rang eines gesetzlichen Anspruchs habe.

→ FAZIT

Keine Freistellung „auf Vorrat“

Das Urteil des LAG Niedersachsen ist ein starkes Signal für den Schutz von Arbeitnehmerrechten. Personalräte sollten wissen: Arbeitgeber dürfen Mitarbeiter nicht ohne konkreten Grund freistellen – selbst wenn der Arbeitsvertrag eine scheinbar klare Klausel enthält. Solche Klauseln sind häufig unwirksam. Für den Entzug von Zusatzleistungen muss es triftige Gründe geben. Fehlen diese, kann eine Entschädigung verlangt werden.

Sexismus am Arbeitsplatz | Lesezeit 3 Minuten

Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Machtmissbrauch durch Geschäftsführer

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat entschieden, dass eine Arbeitnehmerin nicht mehr verpflichtet ist, ihr Arbeitsverhältnis fortzusetzen, nachdem der Geschäftsführer sie massiv sexistisch und herabwürdigend behandelt hat. Das Gericht sprach ihr eine hohe Abfindung zu – als Ausgleich und Genugtuung (9.7.2025, Az. 4 SLa 97/25).

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin klagte erfolgreich gegen eine Kündigung durch ihre Arbeitgeberin. Hintergrund war ein tiefgreifender Konflikt mit dem Geschäftsführer. Dieser hatte sich der Klägerin gegenüber mehrfach sexistisch, respektlos und entwürdigend geäußert. Seine Worte und sein Verhalten überschritten jede Grenze eines respektvollen Umgangs.

Doch damit nicht genug: Nachdem sich die Beziehung zwischen dem Geschäftsführer und der Arbeitnehmerin – offenbar war auch ein privater Kontakt vorhanden – verschlechtert hatte, setzte er sie zusätzlich mit arbeitsrechtlichen Sanktionen unter Druck. Er drohte ihr Konsequenzen an, sollte sie sich nicht weiter „kooperativ“ verhalten. Schließlich wurde das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin gekündigt.

Die Mitarbeiterin erhob Kündigungsschutzklage. Noch bevor inhaltlich über die Wirksamkeit der Kündigung entschieden werden konnte, erkannte die Arbeitgeberin die Klage an – ohne nähere Begründung. Damit stand fest: Die Kündigung war unwirksam.

Trotz dieses Erfolgs wollte die Klägerin nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Sie beantragte daher, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und ihr eine Abfindung zuzuerkennen.

Das Urteil: Das Arbeitsgericht Bonn hatte der Frau bereits eine Abfindung in Höhe von 70.000 € zugesprochen und das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Es begründete diese Entscheidung damit, dass es der Arbeitnehmerin unter den gegebenen Umständen nicht zumutbar sei, weiter für die Arbeitgeberin tätig zu sein.

Das LAG Köln bestätigte im Wesentlichen die Entscheidung der Vorinstanz. Es reduzierte lediglich den Abfindungsbetrag leicht auf 68.154 €. Der Grund war eine etwas andere Berechnungsgrundlage, nicht aber eine inhaltliche Korrektur.

Das Gericht stellte deutlich klar: Die Arbeitnehmerin hatte in diesem Fall ein Recht auf die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses nach § 9 Kündigungsschutzgesetz. Denn das Verhalten des Geschäftsführers hatte sie nicht nur in ihrer beruflichen Rolle, sondern auch in ihrer Würde und Persönlichkeit schwer verletzt. Besonders schwer wog dabei der gezielte Missbrauch der Machtstellung durch den Geschäftsführer. Er nutzte seine Position nicht nur, um persönliche Interessen durchzusetzen, sondern auch, um die Klägerin unter Druck zu setzen und zu demütigen.

Für die Richter stand fest, dass die Arbeitnehmerin aufgrund dieses Verhaltens eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt hatte. Seit Mai 2024 war sie deshalb dauerhaft arbeitsunfähig.

Abfindung als Ausgleich für Persönlichkeitsverletzung

Üblicherweise wird eine Abfindung gezahlt, um wirtschaftliche Nachteile nach einer Kündigung auszugleichen. In diesem Fall

diente sie zusätzlich als eine Art Genugtuung – ähnlich einem Schmerzensgeld.

Das Gericht stellte fest, dass die Höhe der Abfindung auch deshalb besonders deutlich ausfallen musste, um dem Unrecht, das der Arbeitnehmerin widerfahren war, angemessen Rechnung zu tragen. Die sexistischen und willkürlichen Äußerungen verletzten das Persönlichkeitsrecht der Klägerin in erheblicher Weise.

Zudem sah das Gericht es als erwiesen an, dass die Kündigung durch die Arbeitgeberin rein aus sachfremden Motiven erfolgt war. Es handelte sich also nicht um eine sozial gerechtfertigte Kündigung. Auch das erhöhte die Abfindungssumme.

Keine Entlastung durch ursprünglichen Weiterbeschäftigungsantrag

Die Arbeitgeberin versuchte im Berufungsverfahren, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern. Sie argumentierte, die Arbeitnehmerin habe ursprünglich einen Antrag auf Weiterbeschäftigung gestellt und damit selbst signalisiert, dass eine Rückkehr zum Arbeitsplatz möglich sei.

Das Gericht ließ diese Argumentation jedoch nicht gelten. Es stellte klar: Eine solche frühere Willensbekundung schließt nicht aus, dass sich die Sichtweise einer betroffenen Person im Verlauf eines Verfahrens ändern kann – insbesondere, wenn neue Umstände bekannt werden oder sich die psychische Belastung verstärkt.

Gerade bei gravierenden Vorfällen wie sexualisierter Diskriminierung und Machtmissbrauch sei es nachvollziehbar, wenn eine Betroffene ihre Haltung überdenkt.



MEIN TIPP

So helfen Sie betroffenen Kolleginnen und Kollegen:

- Nehmen Sie Hinweise auf unangemessenes Verhalten von Führungskräften ernst.
- Fördern Sie eine offene Gesprächskultur in Ihrer Dienststelle, in der sich Betroffene frühzeitig anvertrauen können.
- Achten Sie auf die psychische Belastung von Mitarbeitenden, die sich gegen Diskriminierung wehren.
- Unterstützen Sie Betroffene aktiv, auch bei der Entscheidung, ob eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überhaupt zumutbar ist.
- Setzen Sie sich für eine Sensibilisierung der Führungsebene im Umgang mit Machtverhältnissen und persönlichen Grenzen ein.

Führung im Gremium mit Klarheit und Haltung | Lesezeit 3 Minuten

Der starke Vorsitz – So führen Sie Ihren Personalrat erfolgreich

Als Vorsitzender oder Vorsitzende des Personalrats tragen Sie viel Verantwortung. Sie sind nicht nur die erste Ansprechperson für die Dienststelle, sondern auch für die Kolleginnen und Kollegen im Gremium. Ihre Aufgabe ist es, die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen – klar, verbindlich und lösungsorientiert.

Gleichzeitig erwartet Ihr Gremium von Ihnen, dass Sie gut organisieren, fair moderieren und die Gruppe zusammenhalten. Eine anspruchsvolle Rolle – aber auch eine, in der Sie viel bewegen können.

Klar in der Kommunikation – nach innen und außen

Eine Ihrer wichtigsten Aufgaben ist die Kommunikation. Nach innen bedeutet das: Sie informieren Ihre Kolleginnen und Kollegen im Personalrat regelmäßig, verständlich und vollständig über alle wichtigen Themen.

Sie achten darauf, dass alle mitgenommen werden – auch diejenigen, die sich nicht laut zu Wort melden. Vergessen Sie dabei auch nicht die Kolleginnen und Kollegen, die eine Sitzung des Gremiums – mit oder ohne Entschuldigung – versäumt haben.

Nach außen heißt Kommunikation: Sie vertreten die Positionen des Personalrats gegenüber der Dienststelle mit Klarheit und Nachdruck. Dabei ist es wichtig, auch in schwierigen Situationen ruhig zu bleiben, Kritik sachlich zu formulieren und nie das Ziel aus den Augen zu verlieren: die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten.

Sitzungen gut vorbereiten und effizient leiten

Als Vorsitzende oder Vorsitzender laden Sie zu den Sitzungen des Personalrats ein, setzen die Tagesordnung fest und leiten die Sitzung. Je besser Sie vorbereitet sind, desto reibungsloser läuft die Sitzung.

Klare Tagesordnungspunkte, ein strukturierter Zeitplan und eine offene Diskussionskultur helfen dabei, gute Ergebnisse zu erzielen. Achten Sie darauf, dass alle zu Wort kommen – aber auch, dass Entscheidungen getroffen werden. Denn Führung heißt auch: Verantwortung übernehmen und zu einem Abschluss kommen.

Zusammenarbeit im Gremium fördern

Ein starker Vorsitz erkennt: Ein guter Personalrat lebt vom Teamgeist. Fördern Sie eine Kultur des Miteinanders. Hören Sie aktiv zu, vermitteln Sie bei Meinungsverschiedenheiten und schaffen Sie Raum für unterschiedliche Perspektiven.

Wichtig ist, dass alle Mitglieder ihre Stärken einbringen können – sei es bei der Analyse von Unterlagen, bei Gesprächen mit Beschäftigten oder im Kontakt zur Dienststelle. Als Vorsitz fördern Sie diese Vielfalt – und sorgen so für ein starkes Team.

Verlässlicher Ansprechpartner für die Dienststelle

Ihre Rolle ist es auch, gegenüber der Dienststelle als verlässlicher und professioneller Verhandlungspartner aufzutreten. Das bedeutet: Sie kennen die Rechte des Personalrats und bleiben auch dann sachlich, wenn es mal knirscht.

Lassen Sie sich nicht einschüchtern, aber auch nicht provozieren. Bleiben Sie verbindlich, aber klar in Ihrer Haltung. So sichern Sie dem Personalrat langfristig Respekt und Einfluss.

Strategisch denken – vorausschauend handeln

Ein starker Vorsitz denkt nicht nur im Hier und Jetzt, sondern hat auch die Zukunft im Blick. Welche Themen werden wichtig? Wie entwickelt sich die Dienststelle? Welche Herausforderungen kommen auf die Beschäftigten zu?

Mit einem guten Gespür für Entwicklungen, einem engen Draht zur Belegschaft und regelmäßigen Gesprächen mit der Dienststellenleitung können Sie frühzeitig Impulse setzen – und den Personalrat strategisch ausrichten.



FAZIT

Klar führen, fair bleiben, gemeinsam stark sein

Als Vorsitzende oder Vorsitzender prägen Sie die Arbeit des Personalrats entscheidend. Ihre Führungsrolle verlangt Haltung, Klarheit und Organisationstalent – aber auch Teamgeist, Offenheit und Fingerspitzengefühl.

Also:

- Kommunizieren Sie offen und verlässlich – im Gremium und mit der Dienststelle.
- Leiten Sie Sitzungen zielgerichtet, aber mit Raum für Beteiligung.
- Fördern Sie den Zusammenhalt im Team und erkennen Sie individuelle Stärken.
- Zeigen Sie Haltung und vertreten Sie die Interessen der Beschäftigten mit Nachdruck.
- Denken Sie strategisch und haben Sie kommende Herausforderungen im Blick.

Behalten Sie auch in schwierigen Situationen den Überblick und treffen Sie Entscheidungen, die nachvollziehbar und gut begründet sind. Gerade in Zeiten von Veränderung oder Konflikten braucht das Gremium eine Führung, die Orientierung gibt und Sicherheit ausstrahlt.

Vergessen Sie nicht: Führung im Personalrat bedeutet nicht Alleingang, sondern Verantwortung für das Ganze. Beziehen Sie das Gremium ein, fördern Sie Diskussionen – und sorgen Sie dafür, dass aus Meinungsvielfalt tragfähige Beschlüsse werden.

So machen Sie Ihren Personalrat zu einem starken, handlungsfähigen Gremium – und geben den Beschäftigten eine starke Stimme.

Mitreden, mitgestalten, mitentscheiden | Lesezeit 8 Minuten

Was Sie als Personalrat von sich aus anstoßen dürfen – Initiativrechte mit Beispielen aus der Praxis

Als Personalratsmitglied sind Sie nicht darauf angewiesen, auf Vorschläge der Dienststellenleitung zu warten. Das Personalvertretungsgesetz räumt Ihnen zahlreiche Initiativrechte ein: Sie dürfen Missstände aufgreifen, neue Regelungen verlangen oder Verbesserungen anstoßen – und das ganz unabhängig davon, ob die Dienststelle selbst aktiv wird.

Dieser Beitrag zeigt Ihnen anhand vieler Praxisbeispiele, wie Sie Ihre Initiativrechte effektiv nutzen können, um die Arbeitsbedingungen in Ihrer Dienststelle konkret zu verbessern.

Ihnen steht nach § 77 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) ein Initiativrecht als Personalrat zu. In den Personalvertretungsgesetzen der Bundesländer finden sich entsprechende Regelungen.

Beantragen Sie als Personalrat danach eine Maßnahme, die nach den §§ 78 bis 80 Ihrer Mitbestimmung unterliegt, haben Sie sie schriftlich oder elektronisch der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen und zu begründen. Dabei handelt es sich um die Mitbestimmung in

- Personalangelegenheiten,
- sozialen Angelegenheiten und
- organisatorischen Angelegenheiten.

Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle soll über den Antrag nach Abs. 1 innerhalb von 6 Wochen unter Angabe der Gründe entscheiden oder, wenn die Einhaltung der Frist nicht möglich ist, einen Sachstandshinweis erteilen. Entspricht die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle dem Antrag nicht oder nicht in vollem Umfang, so geht es je nach Gesetzeslage entweder in das Stufenverfahren oder in die Einigungsstelle.

1. Initiativrecht bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen

Immer dort, wo das Gesetz dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht zuweist, haben Sie das Recht, selbst Vorschläge zu unterbreiten. Das bedeutet: Sie müssen nicht nur reagieren – Sie dürfen und sollen mitgestalten. Lehnt die Dienststelle Ihren Vorschlag ab, können Sie die Einigungsstelle anrufen.

Beispiele aus der Praxis:

- **Flexible Arbeitszeitregelungen vorschlagen:** Sie möchten Kolleginnen und Kollegen mit Betreuungspflichten entgegenkommen und schlagen Gleitzeit ohne Kernzeit vor.
- **Dienstpläne mit Planungssicherheit:** Sie fordern eine Regelung, wonach Dienstpläne mindestens 2 Wochen im Voraus veröffentlicht werden müssen.
- **Lösungen bei Shared Desks erarbeiten:** Bei der geplanten Einführung von Shared Desks schlagen Sie vor, verbindliche Buchungsregeln festzulegen und Ruhezeiten zu schaffen.
- **Ordnung in der Dienststelle gestalten:** Sie beantragen, dass private Telefonate künftig nur noch in bestimmten Bereichen geführt werden dürfen – um die Konzentration im Großraumbüro zu verbessern.
- **Arbeitsschutz stärken:** Sie fordern CO₂-Ampeln für schlecht belüftete Räume und die Beschaffung von Luftreinigern – auch als Maßnahme gegen Infektionen.

2. Initiativrecht beim Abschluss von Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen sind das zentrale Instrument der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Sie können als Personalrat jederzeit Vorschläge für neue Dienstvereinbarungen machen – zu allen mitbestimmungspflichtigen Themen. Lehnt die Dienststelle ab, steht Ihnen auch hier der Weg zur Einigungsstelle offen.

Beispiele aus der Praxis:

- **Regelungen zum mobilen Arbeiten entwickeln:** Sie möchten Homeoffice transparent und gerecht gestalten und schlagen eine Dienstvereinbarung zu Erreichbarkeit, Arbeitszeiterfassung und Datenschutz vor.
- **Digitale Erreichbarkeit begrenzen:** Sie bringen eine Dienstvereinbarung auf den Weg, die ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit festlegt.
- **Künstliche Intelligenz mitgestalten:** Sie beantragen eine Dienstvereinbarung zum Einsatz KI-gestützter Software in der Leistungsbewertung, um Diskriminierung zu verhindern.
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement regeln:** Sie regeln eine verbindliche Einbindung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung beim BEM an.

3. Vorschlagsrecht nach § 62 BPersVG

Auch wenn hier keine Mitbestimmung des Personalrats vorgesehen ist, können Sie doch jederzeit Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen machen. Die Dienststelle muss sich mit Ihren Anregungen auseinandersetzen, sie prüfen und begründen, wenn sie nicht folgen will.

Beispiele aus der Praxis:

- **Pausenräume verbessern:** Sie schlagen vor, Aufenthaltsräume mit bequemen Möbeln und funktionierenden Küchengeräten auszustatten.
- **Rückzugsräume für stillende Mütter schaffen:** Sie regen an, einen geschützten Raum für stillende Beschäftigte einzurichten.
- **Jobräder auch für Teilzeitkräfte anbieten:** Sie beantragen, dass auch Beschäftigte mit geringer Wochenarbeitszeit ein Dienstfahrrad erhalten können.
- **Kantinenangebot verbessern:** Sie fordern eine Mitarbeiterbefragung zur Essensqualität und schlagen ein Pilotprojekt für ein gesünderes Menüangebot vor.
- **Gesundheitstage etablieren:** Sie beantragen eine jährliche Präventionsveranstaltung mit Fachvorträgen und Workshops zur psychischen Gesundheit.
- **Förderung der schwerbehinderten Kollegen:** Beantragen Sie die barrierefreie Gestaltung des Dienstgebäudes.

4. Initiativrechte bei personellen Einzelmaßnahmen (informell)

Hier liegt das formale Initiativrecht in der Regel bei der Dienststelle. Dennoch können Sie als Personalrat auch in diesem Bereich gestaltend tätig werden – etwa durch Hinweise, Bitten oder Empfehlungen.

Beispiele aus der Praxis:

- **Interne Ausschreibungen fordern:** Sie schlagen vor, eine vakante Stelle zunächst intern auszuschreiben, um Karriere-möglichkeiten zu eröffnen.
- **Inklusion fördern:** Sie sprechen sich für die Einstellung eines schwerbehinderten Bewerbers aus und verweisen auf die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung.

5. Initiativrecht beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein zentrales Handlungsfeld des Personalrats. Sie dürfen hier nicht nur mitwirken, sondern auch konkrete Maßnahmen vorschlagen – im Interesse aller Beschäftigten.

Beispiele aus der Praxis:

- **Psychische Belastungen erfassen:** Sie beantragen die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG.
- **Lärm reduzieren:** Sie schlagen Maßnahmen gegen Lärm im Großraumbüro vor – etwa Lärmschutztrennwände.
- **Barrierefreiheit bei Bauarbeiten sichern:** Sie fordern, dass während Bauarbeiten ein barrierefreier Zugang zum Gebäude durch geeignete Zwischenlösungen sichergestellt wird.



FAZIT

Rechte nutzen

Je konsequenter Sie von Ihren Initiativrechten Gebrauch machen, desto stärker prägen Sie die Arbeitsbedingungen in Ihrer Dienststelle mit. Seien Sie mutig – und nutzen Sie Ihr Mandat!



Checkliste: Initiativrecht des Personalrats

Prüfpunkte	Okay
1. Mir ist die Bedeutung des Initiativrechts bekannt. Das Initiativrecht ist das Recht des Personalrats, von sich aus tätig zu werden. Sie müssen nicht erst auf eine Aufforderung des Dienstherrn warten, sondern können selbst Vorschläge machen, Anträge stellen oder Themen auf die Tagesordnung bringen.	☐
2. Ich weiß, wann und wofür der Personalrat das Initiativrecht nutzen kann. Für alle Angelegenheiten, die die Beschäftigten oder die Dienststelle betreffen. Typische Themen sind z. B.: Arbeitszeitregelungen, Gesundheitsschutz, Gleichstellung, Arbeitsschutz, Personalentwicklung, Fortbildung, betriebliche Sozialleistungen, Arbeitsorganisation.	☐
3. Mir ist klar, wie das Initiativrecht in der Praxis abläuft. Ein oder mehrere Mitglieder des Personalrats bringen einen Vorschlag oder Antrag ein – das kann mündlich in der Sitzung oder schriftlich erfolgen. Das Thema wird im Personalrat beraten und beschlossen. Danach kann der Antrag an den Dienstherrn weitergeleitet werden.	☐
4. Ich kenne meine Rechte als Personalrat. Der Dienstherr muss den Personalrat über die Initiative informieren und mit ihm beraten (Informations- und Beratungsrecht).	☐
5. Das sollte ich bei der Ausübung des Initiativrechts beachten. Die Vorschläge sollten sachlich und konstruktiv formuliert sein. Die Rechte des Dienstherrn und anderer Beteiligter müssen respektiert werden.	☐
6. So dokumentiere ich als Personalrat die Nutzung des Initiativrechts. Die Beschlussfassung im Personalrat muss im Sitzungsprotokoll festgehalten werden.	☐
7. Ich weiß, was zu tun ist, wenn der Dienstherr nicht reagiert oder ablehnt. Sie als Personalrat sollten zunächst nachhaken und den Dialog suchen. Gegebenenfalls können Sie als Personalrat die zuständige Dienststelle oder eine übergeordnete Instanz informieren. Entweder kommt es zum Stufenverfahren oder eine Einigungsstelle wird einberufen.	☐
8. Mir ist klar, weshalb das Initiativrecht so wichtig ist. Es ermöglicht Ihnen als Personalrat, aktiv mitzuwirken und nicht nur passiv auf Vorschläge des Dienstherrn zu reagieren.	☐

Zu finden unter www.adjuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Handlungsspielraum eingeengt | Lesezeit 3 Minuten

Schwerbehindertenvertretung darf Krankmeldung nicht weiterleiten

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München hat sich mit der Frage beschäftigt, ob ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung (SBV) eine Krankmeldung für einen erkrankten schwerbehinderten Kollegen an die Personalabteilung weiterleiten darf. Dabei ging es auch um die Grenzen der Aufgaben der SBV.

Die Richterinnen und Richter kamen zu dem Ergebnis: Die Weiterleitung ist nicht erlaubt – auch dann nicht, wenn der Betroffene ausdrücklich darum bittet. Das Urteil wird für Sie als Personalrat entsprechend gelten (LAG München, 5.12.2024, Az. 3 TaBV 56/24).

Der Fall: Ein im Betrieb gewählter Vertreter der SBV hatte auf Wunsch eines schwerbehinderten Kollegen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) per dienstlicher E-Mail an die Personalabteilung geschickt. Laut den betrieblichen Vorgaben des Arbeitgebers dürfen AU-Bescheinigungen nur persönlich, per Post oder per E-Mail von der erkrankten Person selbst eingereicht werden – nicht durch Dritte.

Der Arbeitgeber wertete die E-Mail des Schwerbehindertenvertreters als Pflichtverstoß. Seiner Meinung nach habe dieser seine dienstliche E-Mail für eine private Botentätigkeit missbraucht. Die Folge: Der Mitarbeiter erhielt eine Abmahnung. Diese wurde zwar später aus der Personalakte entfernt – trotzdem wollte der Betroffene rechtlich klären lassen, ob er zur Weiterleitung berechtigt war.

Er klagte vor dem Arbeitsgericht (ArbG) München mit dem Ziel, feststellen zu lassen, dass

- er die AU-Bescheinigung weiterleiten darf,
- der Arbeitgeber ihm dies nicht verbieten darf und
- für den Fall einer Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld verhängt werden kann.

Das Arbeitsgericht gab dem Schwerbehindertenvertreter zunächst recht

Das ArbG München sah in der Unterstützung durch die Weiterleitung der AU-Bescheinigung eine zulässige Tätigkeit der SBV nach § 178 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Demnach sei es Aufgabe der Vertretung, schwerbehinderte Menschen bei der Eingliederung zu unterstützen, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Diese Unterstützung umfasse auch einfache Hilfen wie die Übermittlung einer Krankmeldung – vor allem, wenn der schwerbehinderte Mensch darum bittet.

Das Gericht stellte außerdem klar, dass die Abmahnung eine unzulässige Behinderung der Arbeit der SBV darstelle. Dies verstoße gegen § 179 Abs. 2 SGB IX. Der Arbeitgeber wurde deshalb verurteilt, ein Ordnungsgeld zu zahlen, falls es erneut zu einer solchen Behinderung kommen sollte.

Das LAG München widerspricht – und hebt die Entscheidung auf

Das Urteil: In der nächsten Instanz entschied das LAG München anders. Die Richterinnen und Richter gaben zwar zu, dass der An-

trag des Schwerbehindertenvertreters formal zulässig war – inhaltlich sei er aber unbegründet. Eine AU weiterzuleiten, ist keine Aufgabe, die ausdrücklich oder sinngemäß im Aufgabenkatalog der SBV nach § 178 SGB IX geregelt ist.

Zwar sei der Aufgabenbereich der Vertretung grundsätzlich weit gefasst. Die unterstützende Tätigkeit müsse aber in engem Zusammenhang mit einer besonderen Benachteiligung oder Erschwerung stehen, die spezifisch behinderungsbedingt ist. Eine solche besondere Betroffenheit war im vorliegenden Fall nicht erkennbar.

Das Gericht stellte fest: Es sei nicht ersichtlich, warum ein schwerbehinderter Beschäftigter seine AU-Bescheinigung nicht selbst per E-Mail an den Arbeitgeber senden könne, wenn er sie elektronisch an die SBV schicken könne. Außerdem könne auch jeder nicht schwerbehinderte Beschäftigte durch eine akute Erkrankung daran gehindert sein, seine AU selbst weiterzuleiten. Das sei kein behindertenspezifisches Problem.

Der Gesetzgeber habe die Möglichkeit, eine solche Unterstützungsleistung zu regeln, aber bewusst darauf verzichtet. Weder im Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 5 EFZG) noch im SGB IX finde sich eine entsprechende Regelung.

Auch die weiteren Anträge wurden abgelehnt

Da die Weiterleitung nicht zu den Aufgaben der SBV zählt, war auch der zweite Antrag – dass der Arbeitgeber dies nicht verbieten dürfe – unbegründet. Wenn eine Tätigkeit nicht rechtlich zulässig ist, darf der Arbeitgeber sie verbieten.

In der Folge war auch der dritte Antrag auf Verhängung eines Ordnungsgeldes gegenstandslos. Ein Verstoß gegen § 179 Abs. 2 SGB IX lag nicht vor, weil die Tätigkeit – entgegen der Auffassung des ArbG – nicht zur gesetzlichen Aufgabenerfüllung gehörte.

Das LAG München stellte also klar: Die SBV darf Krankmeldungen für andere nicht weiterleiten – auch nicht auf ausdrücklichen Wunsch.

→ FAZIT

Unterstützung ja – aber im klaren rechtlichen Rahmen

Die Entscheidung des LAG München macht deutlich, dass die SBV zwar eine wichtige und schützende Rolle in der Dienststelle hat, ihre Aufgaben aber rechtlich klar umrissen sind. Die Unterstützung schwerbehinderter Menschen ist gesetzlich geregelt. Krankmeldungen dürfen Sie nicht einfach weiterleiten.

Disziplinarrecht | Lesezeit 3 Minuten

Rechtsextreme Inhalte in sozialen Medien können Ihre Kollegen schnell den Beamtenstatus kosten

Soziale Medien zu nutzen ist für viele Menschen selbstverständlich. Beamtinnen und Beamte sollten allerdings sehr bewusst mit Inhalten umgehen, dort posten oder teilen. Denn politisch extreme Positionen können den Beamtenstatus zu Recht massiv gefährden.

Hintergrund des Falls

Der Fall: Eine Steueranwältin im Beamtenverhältnis auf Widerruf wurde durch ihren Dienstherrn – die Hamburger Finanzverwaltung – mit sofortiger Wirkung von der Führung der Dienstgeschäfte ausgeschlossen. Der Dienstherr war aufgrund einer anonymen Anzeige aus dem Kollegenkreis auf rechtsextreme Aktivitäten der Beamtin aufmerksam geworden.

Grund für die Anzeige waren Social-Media-Videos auf der Plattform „TT“, in denen sie rechtsextreme Inhalte verbreitete bzw. unterstützte. Unter anderem synchronisierte sie Liedtexte der rechtsextremen Band „Landser“ und tanzte zu einem Lied mit volksverhetzendem Inhalt. Es war deutlich zu sehen, wie sie die rechtsextremen Liedtexte mitsang. Dafür nutzte sie 3 Accounts, einen mit der Bezeichnung „Beamtin“. Zudem trug sie Kleidung mit Symbolcharakter für die rechtsextreme Szene.

Gericht sah Verletzung der Verfassungstreuepflicht

Das Urteil: Das Verwaltungsgericht Hamburg bestätigte die Maßnahme (22.4.2025, Az. 14 E 775/25). Es sah in dem Verhalten der Beamtin eine Verletzung der Verfassungstreuepflicht (§ 33 Abs. 1 Satz 3 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)) sowie der außerdienstlichen Wohlverhaltenspflicht (§ 34 Abs. 1 Satz 3 BeamStG). Die Anordnung der sofortigen Vollziehung sei rechtmäßig, da das öffentliche Interesse an einem verfassungstreuen Dienstbetrieb das private Interesse der Antragstellerin überwiege.

Dies waren die zentralen rechtlichen Erwägungen

Das Gericht sah eine erhebliche Gefährdung des Dienstbetriebs, insbesondere durch mögliche innerdienstliche Konflikte, eingeschränkte Einsetzbarkeit und Vertrauensverlust in der Öffentlichkeit. Das wertete das Gericht als zwingende dienstliche Gründe im Sinne von § 39 BeamStG, der in solchen Fällen ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte erlaube.

Die Richter stellten weiter fest, dass die Verbreitung rechtsextremer Inhalte mit der Treuepflicht von Beamtinnen und Beamten unvereinbar ist. Zwar sei die Meinungsfreiheit grundrechtlich geschützt, sie finde jedoch ihre Schranken in den beamtenrechtlichen Pflichten (z. B. in §§ 34 und 39 BeamStG).

Ein milderes Mittel als das Verbot der Dienstgeschäfte sei nicht ersichtlich gewesen. Daher habe der Dienstherr sein Ermessen bei der Entscheidung fehlerfrei ausgeübt.

4 Handlungsansätze für Personalräte

Ohne das Thema Rechtsextremismus in der Gesellschaft und im öffentlichen Dienst verharmlosen zu wollen, bleibt doch zu bedenken, dass nicht jedes (einmalige) Teilen extremer politischer Auffassungen gleich Zweifel an der Verfassungstreue rechtfertigt. Manchmal ist es z. B. schlicht nicht nachzuvollziehende Naivität der Betroffenen. Als Personalrat sollten Sie auch diesen Aspekt bedenken, wenn Sie mit solchen Vorfällen konfrontiert werden. Insgesamt haben Sie 4 Optionen zum Thema Umgang mit Rechtsextremismus und soziale Medien:

1. Sensibilisierung für Social-Media-Verhalten

Als Personalrat sollten Sie Beamtinnen und Beamte über die dienstrechtlichen Konsequenzen außerdienstlicher Aktivitäten aufklären – insbesondere bei öffentlichen Äußerungen in sozialen Netzwerken. Auch private Accounts können dienstrechtlich relevant sein, speziell, wenn ein Bezug zum Amt erkennbar ist.

2. Vertrauensschutz und Fürsorgepflicht

Achten Sie darauf, dass bei Verdachtsmomenten keine Vorverurteilung durch den Dienstherrn erfolgt. Er muss den Sachverhalt und die Intention der Betroffenen sorgfältig ermitteln. Ein einmaliger Vorfall ist vielleicht noch entschuldbar. Erstrecken sich die Aktivitäten jedoch über einen längeren Zeitraum oder werden verschiedene Medien genutzt oder liegen unterschiedliche Aktivitäten vor, wird es für die Kollegen zu Recht sehr problematisch. Gleichzeitig sollten Sie prüfen, ob der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht gerecht wird – etwa durch transparente Kommunikation und faire Anhörung.

3. Begleitung bei Disziplinar- und Widerrufsverfahren

Gerade bei Beamtenverhältnissen auf Widerruf ist die Schwelle für Maßnahmen wie Entlassung oder Dienstenthebung niedriger. Machen Sie als Personalrat betroffene Kolleginnen und Kollegen frühzeitig auf rechtliche Konsequenzen aufmerksam.

4. Prävention durch Schulung

Es empfiehlt sich, regelmäßig Schulungen zu den Themen „Verfassungstreue“, „Wohlverhaltenspflicht“ und „Social Media im Beamtenverhältnis“ anzubieten – idealerweise in Zusammenarbeit mit der Dienststelle. Sprechen Sie Ihren Dienstherrn darauf an.



Prozessrecht | Lesezeit 3 Minuten

3 übereinstimmende Zeugenaussagen reichen nicht aus

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat entschieden, dass eine Kündigung unwirksam ist – obwohl gleich 3 Zeugen behauptet hatten, die Übergabe persönlich miterlebt zu haben (26.5.2025, Az. 4 SLa 442/24). Das Gericht hielt die Aussagen der Zeugen nicht für glaubwürdig. Es berief sich dabei auf Erkenntnisse aus der forensischen Aussagepsychologie – einer Methode, mit der Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt geprüft werden können.

Diese Methode stammt ursprünglich aus dem Strafrecht, kann aber auch im Arbeitsrecht angewendet werden.

Der Fall: Eine Mitarbeiterin hatte Kündigungsschutzklage eingereicht. Sie war der Meinung, dass ihr Arbeitgeber ihr keine wirkliche Kündigung übergeben habe. Der Arbeitgeber behauptete das Gegenteil: Am 24.10.2023 sei die Kündigung im Beisein von 3 Mitarbeitenden übergeben worden. Die Arbeitnehmerin habe die Annahme der Kündigung verweigert. Daraufhin sei das Schreiben einfach auf ihren Schreibtisch gelegt worden.

Zur Unterstützung dieser Darstellung benannte der Arbeitgeber 3 Zeugen. Alle 3 sagten aus, sie seien dabei gewesen, als der Geschäftsführer der Klägerin die Kündigung übergeben wollte. Und alle 3 beschrieben die Situation ähnlich: wer wo stand, wie die Arbeitnehmerin reagiert hatte – oder besser gesagt: nicht reagiert hatte.

Aussagen waren zu ähnlich

Das Urteil: Doch genau deshalb kamen dem Arbeitsgericht (ArbG) Zweifel. Die 3 Aussagen waren sich im Kern sehr ähnlich. Es fehlten jedoch Hinweise darauf, dass die Zeugen das Geschehen wirklich individuell erlebt hatten. Die Arbeitnehmerin selbst kam in ihren Aussagen kaum vor. Niemand beschrieb eine emotionale Reaktion auf die Kündigung – obwohl 4 Personen gleichzeitig ihr Büro betreten hatten, um ihr ein solch einschneidendes Schreiben zu übergeben. Eine derartige Situation hätte bei den meisten Menschen zumindest eine sichtbare Reaktion ausgelöst.

Deshalb waren die Richter nicht überzeugt, dass die Kündigung tatsächlich übergeben wurde – auch wenn 3 Personen etwas anderes behaupteten.

Das LAG bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz. Es erklärte, dass das ArbG korrekt gearbeitet habe und die Aussagen der Zeugen zu Recht nicht als glaubwürdig bewertet worden seien. Dabei stützte sich das Gericht auf Erkenntnisse aus der sogenannten forensischen Aussagepsychologie. Diese kommt eigentlich aus dem Strafrecht, wird aber auch im Arbeitsrecht immer wichtiger, wenn es um die Bewertung von Zeugenaussagen geht.

So ging das Gericht vor

Kern dieser Methode ist: Aussagen müssen anhand bestimmter Kriterien geprüft werden. Dazu zählen sogenannte „Realkennzeichen“. Diese sollen zeigen, ob eine Aussage auf einer echten Erinnerung beruht oder ob sie eher konstruiert wirkt.

Solche Merkmale können zum Beispiel sein: persönliche Eindrücke, eine lebendige Schilderung, spontane Nebenbemerkungen oder Widersprüche, wie sie sich aus echten Erinnerungen ergeben.

Fehlen solche Merkmale, spricht das gegen die Glaubwürdigkeit einer Aussage – selbst wenn sie auf den ersten Blick logisch und vollständig erscheint.

Das LAG hielt fest: Die 3 Zeugen hätten sich bei ihrer Darstellung zu sehr auf die genaue Position der Beteiligten im Raum konzentriert – also darauf, wer wo stand. Diese Angaben wirkten auswendig gelernt und wenig lebendig. Es fehlten Hinweise auf individuelle Wahrnehmung, wie sie bei echten Erinnerungen üblich sind.

Die Klägerin als eigentliche Hauptperson des Geschehens kam in keiner der Aussagen spürbar vor. Ihre Reaktion – ob erstaunt, wütend oder überrascht – wurde nicht beschrieben. Das hielt das Gericht für unglaubwürdig.

Die Berufung des Arbeitgebers wurde deshalb abgewiesen. Eine Revision ließ das Gericht nicht zu – das Urteil ist damit rechtskräftig.



FAZIT

Keine Angst vor Zeugenaussagen

Das Urteil zeigt deutlich, dass auch mehrere übereinstimmende Zeugenaussagen ein Gericht nicht automatisch überzeugen. Entscheidend ist, wie glaubhaft und nachvollziehbar die Aussagen sind. Dafür nutzt das Gericht Kriterien aus der Aussagepsychologie. Aussagen müssen „echt“, also auf persönlichen Eindrücken beruhend, wirken. Fehlen solche Merkmale, können sogar 3 Zeugen mit gleichlautenden Aussagen nicht überzeugen.

Was bedeutet das für Ihre Arbeit als Personalrat?

- Achten Sie bei Streitigkeiten, bei denen Zeugenaussagen eine Rolle spielen, nicht nur auf die Anzahl der Zeugen, sondern auch auf die Qualität der Aussagen.
- Machen Sie sich bewusst, dass Gerichte individuelle, lebendige und persönliche Eindrücke erwarten – nicht nur gleichförmige Wiederholungen.
- Wenn Kolleginnen und Kollegen Sie um Hilfe bitten, weil sie sich auf Zeugenaussagen stützen wollen, weisen Sie auf die Bedeutung von glaubwürdigen, persönlich geschilderten Erinnerungen hin.
- Unterstützen Sie Betroffene dabei, sich so konkret und erlebnisnah wie möglich an die Situation zu erinnern.

Denn: Die Wahrheit zählt – aber sie muss auch nachvollziehbar erzählt werden.

Gremienwechsel | Lesezeit 3 Minuten

„Dürfen Teile von Personalratsunterlagen vor der Übergabe geschwärzt werden?“

Frage: *Ich wende mich heute mit der Frage an Sie, ob das derzeit bestehende Gremium für das nachfolgende Gremium die Personalratssitzungsprotokolle in vollem Umfang übergeben muss. Dürfen bestimmte Teile, wie zum Beispiel der Bericht des Personalratsvorsitzenden, geschwärzt werden?*

Maria Markatou: Eine ordentliche Übergabe beim Gremienwechsel ist sehr wichtig.

Wenn die Amtszeit eines Personalrats endet, übernimmt ein neues Gremium. Damit der neue Personalrat handlungsfähig ist, braucht er alle wichtigen Unterlagen. In der Praxis kommt jedoch immer wieder die Frage auf: Müssen Protokolle wirklich komplett übergeben werden? Oder dürfen bestimmte Inhalte – etwa der Bericht der oder des Vorsitzenden – geschwärzt werden?

Was der alte Personalrat dem neuen übergeben muss – und was nicht geschwärzt werden darf

Ein Gremienwechsel darf nicht dazu führen, dass wichtige Informationen verloren gehen. Der Personalrat ist ein dauerhaftes Organ, auch wenn sich seine Zusammensetzung ändert. Damit der neue Personalrat seine Aufgaben sofort wahrnehmen kann, braucht er vollständige Unterlagen – ohne Lücken, ohne Schwärzungen.

Der alte Personalrat hat deshalb die Pflicht, alle relevanten Unterlagen vollständig zu übergeben. Nur so ist eine kontinuierliche und verlässliche Interessenvertretung möglich.

Diese Unterlagen müssen übergeben werden

1. Dienstvereinbarungen

Alle gültigen Dienstvereinbarungen, die mit der Dienststellenleitung abgeschlossen wurden, gehören zur Übergabe. Sie regeln verbindlich viele Fragen des Arbeitsalltags.

2. Protokolle der Personalratssitzungen

Ein besonders wichtiger Punkt: Die Protokolle aller Sitzungen während der Amtszeit müssen übergeben werden. Sie dokumentieren die Diskussionen und Beschlüsse des alten Gremiums und geben dem neuen Personalrat Orientierung.

3. Wahlunterlagen

Dazu gehören Wahlausschreiben, Vorschlagslisten, Wahlniederschrift und weitere Unterlagen aus dem letzten Wahlverfahren. Sie dokumentieren die Legitimation des Gremiums und können für spätere Fragen wichtig sein.

4. Informationen zu laufenden Verfahren und Themen

Der neue Personalrat muss wissen, welche Themen aktuell sind – z. B. laufende Beteiligungsverfahren, geplante organisatorische Veränderungen, offene Beschwerden oder aktuelle Eingaben von Beschäftigten.

5. Schriftverkehr und sonstige Unterlagen

Auch wichtige Schreiben an die oder von der Dienststellenleitung, interne Memos oder Antworten auf Anfragen von Beschäftigten

gehören zur Übergabe – jedenfalls dann, wenn sie für die Gremienarbeit von Bedeutung sind.

Was ist mit geschwärzten Protokollen?

Immer wieder wird versucht, bestimmte Inhalte in Protokollen zu schwärzen – zum Beispiel, weil es sich um einen persönlichen Bericht der oder des Vorsitzenden handelt oder weil das alte Gremium einzelne Inhalte als „vertraulich“ einstuft.

Doch das ist so nicht zulässig. Die Protokolle sind kein persönliches Eigentum einzelner Mitglieder oder der oder des Vorsitzenden. Sie sind Unterlagen des Personalrats als Ganzem – und damit gehören sie auch vollständig dem nachfolgenden Gremium.

Der Bericht der oder des Vorsitzenden ist regelmäßig Bestandteil der Sitzung und Teil der Gremieninformation. Auch dieser Abschnitt darf deshalb nicht geschwärzt werden. Es sei denn, es handelt sich um Informationen, die mit der eigentlichen Personalratsarbeit nichts zu tun haben – etwa rein private Inhalte. Solche Fälle sind aber sehr selten.

Warum eine vollständige Übergabe so wichtig ist

Die Protokolle zeigen dem neuen Gremium, welche Themen besprochen wurden, welche Beschlüsse gefasst wurden und wie bestimmte Entwicklungen zu bewerten sind. Wer sie kürzt oder schwärzt, nimmt dem neuen Personalrat die Möglichkeit, sich ein umfassendes Bild zu machen – und gefährdet damit die Arbeitsfähigkeit des Gremiums.

Was tun bei Lücken oder Schwärzungen?

Wenn der neue Personalrat feststellt, dass Protokolle oder andere Unterlagen geschwärzt oder unvollständig sind, sollte er zunächst das Gespräch mit dem alten Gremium suchen – sofern dieses noch existiert. Ziel sollte immer eine einvernehmliche Nachbesserung sein.

Bleiben Unterlagen unvollständig oder sind sie nicht mehr korrigierbar, kann der neue Personalrat dies dokumentieren – etwa durch eine Notiz im eigenen Protokoll. Eine rechtliche Auseinandersetzung – etwa vor dem Verwaltungsgericht – ist theoretisch möglich, aber in der Praxis selten und meist wenig erfolgversprechend, wenn der alte Personalrat nicht mehr im Amt ist.

Deshalb gilt: Am besten ist es, rechtzeitig klare Absprachen über die Übergabe zu treffen – möglichst noch vor Ende der Amtszeit.



FAZIT

Unterlagen sind ohne Streichungen zu übergeben

Ein neuer Personalrat kann nur dann gut arbeiten, wenn er vollständig über alle relevanten Vorgänge informiert ist. Die wichtigste Grundlage dafür: die vollständige und ungeschwärzte Übergabe der Unterlagen durch das alte Gremium.

Zugang zur Dienststelle | Lesezeit 1 Minute

Darf der Personalrat abends ins Dienstgebäude?

Personalratssitzungen finden normalerweise während der Arbeitszeit statt. Es ist aber möglich, dass Sitzungen auch abends oder außerhalb der regulären Zeiten stattfinden, wenn es für die Arbeit nötig ist. Grundsätzlich haben Sie als Personalrat dann auch das Recht, die Dienststelle zu betreten.

Zwar finden Personalratssitzungen laut § 38 Bundespersonalvertretungsgesetz in der Regel während der Arbeitszeit statt, aber es ist durchaus üblich, dass Sitzungen auch abends oder außerhalb der regulären Arbeitszeiten anberaumt werden – insbesondere, wenn es um die Wahrnehmung von Aufgaben geht, die nicht nur die Arbeitszeit der Mitglieder betreffen.

Dienstherr darf Zugang einschränken

Die Dienststellenleitung kann den Zugang allerdings einschränken, wenn es wichtige Gründe gibt, etwa ein Sicherheitskonzept oder organisatorische Belange. Dabei muss sie das Recht des Personalrats auf Zugang mit den Interessen der Dienststelle abwägen. Eine völlige Verweigerung des Zugangs ist jedoch nur in Ausnahmefällen zulässig.

In jedem Fall ist der Personalrat frühzeitig zu informieren und an der Suche nach tragfähigen Lösungen zu beteiligen.

Planen Sie als Personalrat Ihre Sitzungen so, dass der Ablauf in der Dienststelle möglichst wenig gestört wird. Gleichzeitig darf die

Zugangsbeschränkung nicht dazu führen, dass der Personalrat seine Arbeit nicht mehr erledigen kann.

VG-Urteil stärkt Dienststellen

Im Jahr 2023 entschied das Verwaltungsgericht Mainz, dass ein Personalratsvorsitzender keinen Anspruch auf 24/7-Zugang zum Dienstgebäude hat. Die Behörde darf den Zutritt auf festgelegte Zeiten beschränken, wenn die Personalratsarbeit dennoch möglich ist (10.1.2023, Az. 5 K 353/22. MZ).

Fazit und Empfehlung

Planen Sie Sitzungen möglichst innerhalb der Dienstzeiten und klären Sie Zugangsregelungen frühzeitig mit der Dienststellenleitung. Im Zweifel holen Sie rechtlichen Rat ein.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Maria Markatou steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Personalratsarbeit zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

AKTUELLE URTEILE
Präventionsverfahren und
Probezeit

AKTUELLE URTEILE
AU – Sagen Sie nicht zu viel

WISSENSWERTES
Adieu Beamtentum?