

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



**SEITE 5
ZEITDRUCK**

So bleiben Sie bei kurzfristigen Maßnahmen handlungsfähig

**SEITE 6–7
KONFLIKTMANAGEMENT**

Als Personalrat zwischen Konflikt und Vermittlung



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,

in der Personalratsarbeit sind es oft nicht die großen juristischen Schlachten, die über Wirkung oder Ohnmacht entscheiden, sondern die kleinen Sätze im richtigen Moment. Ein einziger klarer Hinweis kann ein Verfahren stoppen, ein unüberlegtes „Ja“ kann es dagegen unumkehrbar in Bewegung setzen.

Sie stehen dabei ständig zwischen 2 Erwartungen: kooperativ sein und zugleich Grenzen setzen. Hier zeigt sich, wie anspruchsvoll Ihre Rolle wirklich ist. Denn während die Dienststelle Tempo macht, braucht gute Mitbestimmung oft genau das Gegenteil – Ruhe, Struktur und Klarheit. Die 6 Standardsätze, die Sie auf Seite 8 dieser Ausgabe finden, sind deshalb mehr als Formulierungen. Sie sind eine Haltung. Sie schützen nicht nur Verfahren, sondern auch die eigene Rolle im System. Wer sie bewusst einsetzt, sagt im Kern immer dasselbe: Wir arbeiten mit – aber nicht ohne Bedingungen.

Und vielleicht ist genau das die wichtigste Botschaft: Mitbestimmung beginnt nicht erst im Gesetzestext, sondern in der Sprache, die Sie als Personalrat im Alltag wählen.

Herzliche Grüße, Ihre

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

URTEIL

Personalrat bei Befristungen im Fokus 3

ARBEITSRECHT

Hürden für Kündigungen in der Ausbildung 4

FÜR DEN VORSITZENDEN

Handlungsfähig bleiben bei kurzfristigen Personalmaßnahmen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Wenn die Dienststelle blockt: Als Personalrat zwischen Konflikt und Vermittlung 6+7

WISSENSWERT

Die 6 wichtigsten Sätze für Ihre Praxis 8

BEAMTENRECHT

Wann Kollegen nicht aus einem Auswahlverfahren ausgeschlossen werden dürfen 9

RECHT

Die Haftung bei Arbeitsunfällen 10

LESERFRAGEN

Leiharbeit im Bauhof: Verantwortung des Personalrats bei gefährlichen Tätigkeiten 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Überwachungspflicht ernst nehmen 12

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: Andrii Yalanskyi; S. 9: stockpics; S. 12: Rajab – 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. | © 2026 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

Mitbestimmung bei Befristungen stärken | Lesezeit 3 Minuten

Wie konkret muss die Information sein? Personalrat bei Befristungen im Fokus

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat mit Urteil vom 11.2.2026 (Az. 13 SLa 65/25) wichtige Punkte zur Beteiligung des Personalrats bei Befristungen klargestellt. Im Zentrum stand die Frage, wie detailliert die Unterrichtung über den Befristungsgrund sein muss. Die Entscheidung stärkt zugleich die Kontrollfunktion bei Kettenbefristungen.

Der Fall: Ein promovierter Beschäftigter war seit 2012 wiederholt befristet tätig, überwiegend im Rahmen wissenschaftlicher Projekte. Nach einer Unterbrechung wurde er ab 2017 erneut befristet beschäftigt. Die zuletzt vereinbarte Befristung beruhte auf einem drittmittelfinanzierten Projekt, dessen Laufzeit aufgrund eines Sonderurlaubs verlängert worden war.

Vor Abschluss dieses Vertrags wurde der Personalrat beteiligt und stimmte der Maßnahme zu. Der Beschäftigte hielt die Befristung dennoch für unwirksam. Er argumentierte insbesondere mit einer rechtsmissbräuchlichen Kettenbefristung über einen sehr langen Zeitraum hinweg. Zudem rügte er, dass der Personalrat unzureichend beteiligt worden sei, da er nicht alle Angaben zu früheren Befristungen und deren rechtlichen Grundlagen erhalten hätte.

Die Dienststelle vertrat hingegen die Auffassung, die Beteiligung sei ordnungsgemäß erfolgt. Man habe den Personalrat über die maßgeblichen Umstände informiert, speziell über die Dauer der Beschäftigung und den aktuellen Sachgrund der Befristung.

Während die erste Instanz die Befristung wegen fehlerhafter Beteiligung für unwirksam hielt, bekam letzten Endes die Dienststelle recht.

Entscheidend ist jedoch: Die Dienststelle muss den Befristungsgrund nicht in allen Details darlegen. Es genügt, wenn der Grund seiner Art nach erkennbar ist. Im konkreten Fall reichte die Angabe, dass es sich um eine projektbezogene Drittmittelfinanzierung handelt. Damit war für den Personalrat nachvollziehbar, warum eine Befristung erfolgen sollte.

Auch eine umfassende Darstellung aller früheren Befristungsgründe ist nicht zwingend erforderlich. Für die Bewertung möglicher Kettenbefristungen kommt es vor allem auf die Gesamtdauer der Beschäftigung und die Anzahl der Verträge an. Diese Informationen lagen dem Personalrat vor.

Wichtig ist zudem: Wenn Ihnen als Personalrat Informationen fehlen, sind Sie nicht auf die vorgelegten Angaben beschränkt. Sie haben das Recht, weitere Auskünfte einzufordern. Nutzen Sie dieses Recht nicht, können Sie später ein Fehlen von Informationen nicht ohne Weiteres rügen.

Gericht sieht keine missbräuchliche Kettenbefristung

In der Sache selbst hielt das Gericht die Befristung ebenfalls für wirksam. Die projektbezogene Finanzierung ist ein zulässiger Sachgrund. Auch eine missbräuchliche Kettenbefristung lag nicht vor, da weder Dauer noch Anzahl der Verträge deutlich über den üblichen Orientierungswerten lagen und zusätzliche Missbrauchsindizien fehlten.



HINWEIS

Keine ausdrückliche gesetzliche Regelung

Im BPersVG ist kein eigenständiges Zustimmungs- oder Mitbestimmungsrecht des Personalrats speziell für Befristungen vorgesehen. Eine Befristung als solche stellt daher keinen gesonderten Mitbestimmungstatbestand dar. Allerdings unterliegt die Einstellung einer Person – unabhängig davon, ob sie befristet oder unbefristet erfolgt – der Mitbestimmung des Personalrats nach § 78 BPersVG. Im Rahmen dieser Einstellung ist daher auch die Entscheidung über die Befristung mittelbar mit umfasst und wird im Zuge der Zustimmungsprüfung zur Einstellung mitgeprüft. Eine eigenständige zusätzliche Zustimmung des Personalrats allein zur Befristung ist dem Gesetz hingegen nicht zu entnehmen.

Anforderungen an die Beteiligung des Personalrats

Das Urteil: Das Gericht stellte klar, dass die Dienststelle den Personalrat ordnungsgemäß beteiligt hatte. Maßgeblich sei, dass Sie als Personalrat rechtzeitig und ausreichend über die geplante Maßnahme informiert werden. Dabei umfasst das Mitbestimmungsrecht ausdrücklich sowohl den Befristungsgrund als auch die Befristungsdauer.



FAZIT

Befristungsgrund prüfen

Die Entscheidung des LAG Niedersachsen zeigt, dass Ihre Mitbestimmungsrechte bei Befristungen zwar stark ausgeprägt sind, zugleich aber auch eine hohe Verantwortung mit sich bringen. Prüfen Sie als Personalrat daher stets sorgfältig und kritisch, ob der jeweilige Befristungsgrund erkennbar, nachvollziehbar und plausibel dargelegt ist und ob er den rechtlichen Anforderungen tatsächlich standhält.

Dabei genügt eine bloße formale Begründung häufig nicht; vielmehr ist eine inhaltliche Plausibilitätskontrolle erforderlich, insbesondere im Hinblick auf den tatsächlichen Personalbedarf und die konkrete Einsatzsituation.

Gleichzeitig müssen Sie aktiv werden, wenn Ihnen für eine fundierte Bewertung wesentliche Informationen fehlen. Verlassen Sie sich nicht darauf, dass die Dienststelle von sich aus alle entscheidungserheblichen Details vollständig und transparent zur Verfügung stellt.

Berufsausbildung und Kündigungsschutz | Lesezeit 3 Minuten

Ihr Dienstherr hat hohe Hürden zu überwinden, wenn er einem Auszubildenden kündigen will

Das Arbeitsgericht Heilbronn hat die Anforderungen an Kündigungen von Ausbildungsverhältnissen deutlich präzisiert. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob unentschuldigte Fehlzeiten eine Kündigung rechtfertigen können. Die Entscheidung zeigt, dass gerade bei minderjährigen Auszubildenden strenge Maßstäbe gelten (20.3.2026, Az. 7 Ca 440/25).

Der Fall: Ein Auszubildender zum Metallbauer befand sich seit September 2024 in einem bis März 2027 befristeten Berufsausbildungsverhältnis. Nach Ablauf der Probezeit kam es zu mehreren Pflichtverletzungen. So fehlte der Auszubildende an 2 aufeinanderfolgenden Tagen unentschuldig im Betrieb. Hierauf reagierte die Dienststelle mit einer Abmahnung.

Wenige Wochen später kündigte ihm die Dienststelle fristgerecht und verwies auf wiederholte Fehlzeiten sowie das Nichtführen von Ausbildungsnachweisen. Gegen diese Kündigung wehrte sich der Auszubildende gerichtlich.

Azubi hatte weitere Fehlzeiten

Im weiteren Verlauf wurde bekannt, dass der Auszubildende auch in der Berufsschule zahlreiche unentschuldigte Fehlzeiten aufwies. Daraufhin erklärte die Dienststelle zusätzlich eine außerordentliche fristlose Kündigung.

§ 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Kündigung

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

Die Dienststelle argumentierte, die Vielzahl der Pflichtverletzungen sowie erfolglose Unterstützungsmaßnahmen rechtfertigten

die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Der Auszubildende hielt dem entgegen, dass es an einer ausreichenden Abmahnung und an einer ordnungsgemäßen Begründung fehle.

Ordentliche Kündigung nach Probezeit ausgeschlossen

Das Urteil: Das Gericht erklärte beide Kündigungen für unwirksam. Zunächst stellte es klar, dass nach Ablauf der Probezeit eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist. Eine Beendigung ist dann nur noch außerordentlich aus wichtigem Grund möglich. Da die 1. Kündigung ausdrücklich als fristgerechte Kündigung formuliert war, konnte sie nicht als außerordentliche Kündigung ausgelegt werden. Auch eine Umdeutung in eine außerordentliche Kündigung kam nicht in Betracht. Es fehlte an einem erkennbaren Willen, eine solche Kündigung auszusprechen. Zudem wäre das Schriftformerfordernis nicht erfüllt.

Unabhängig davon hätte auch eine außerordentliche Kündigung keinen Bestand gehabt. Für die betrieblichen Fehlzeiten war bereits die gesetzliche Frist zur Erklärung einer außerordentlichen Kündigung nicht eingehalten worden. Darüber hinaus fehlte es an einer hinreichenden Abmahnung, insbesondere im Hinblick auf das Nichtführen von Ausbildungsnachweisen.

Auch die 2. Kündigung wegen der Berufsschulfehlzeiten war unwirksam. Zwar können unentschuldigte Fehlzeiten grundsätzlich einen wichtigen Grund darstellen. Entscheidend ist jedoch die Interessenabwägung im Einzelfall. Hier überwog das Interesse an der Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses.

Das Gericht stellte speziell auf die Minderjährigkeit des Auszubildenden ab. Zudem fehlte es an einer einschlägigen Abmahnung bezüglich der Berufsschulfehlzeiten. Ebenso waren ausreichende pädagogische Einwirkungsmaßnahmen nicht erkennbar. Ein beharrliches Fehlverhalten, das eine sofortige Beendigung rechtfertigen könnte, lag nicht vor.

→ FAZIT

Wichtigen Grund prüfen

Die Entscheidung verdeutlicht, dass Kündigungen in der Ausbildung nur unter engen Voraussetzungen möglich sind. Sie als Personalrat sollten besonders darauf achten, ob Ihre Dienststelle die formellen Anforderungen einhält und ob tatsächlich ein wichtiger Grund vorliegt. Gerade bei jüngeren Auszubildenden kommt es entscheidend darauf an, ob zuvor erzieherische Maßnahmen ergriffen wurden.

Personalratsarbeit unter Zeitdruck | Lesezeit 3 Minuten

So bleiben Sie bei kurzfristigen Personalmaßnahmen handlungsfähig

Kurzfristige Personalmaßnahmen gehören inzwischen zum Alltag in vielen Dienststellen. Ob krankheitsbedingte Ausfälle, überraschende Projektverschiebungen oder dringende organisatorische Umstrukturierungen – häufig sollen Entscheidungen „noch heute“ oder „spätestens morgen“ getroffen werden.

Für Sie als Personalrat bedeutet das eine besondere Herausforderung: Sie müssen auch unter Zeitdruck handlungsfähig bleiben, ohne Ihre Beteiligungsrechte zu verlieren. Das erfordert klare Strukturen, gute Vorbereitung und ein bewusstes Vorgehen im Einzelfall.

Der typische Praxisfall: „Es eilt mal wieder“

In vielen Dienststellen beginnt der Druck ähnlich: Eine Abteilungsleitung meldet kurzfristigen Personalbedarf. Eine Stelle soll umorganisiert, eine Versetzung kurzfristig umgesetzt oder eine Vertretung schnell eingerichtet werden. Oft heißt es dabei: „Wir brauchen sofort eine Entscheidung.“

Für Sie entsteht dadurch eine doppelte Herausforderung. Einerseits sollen Sie schnell reagieren, andererseits müssen Sie rechtlich sauber prüfen, ob die Maßnahme mitbestimmungspflichtig ist und welche Auswirkungen sie auf die Beschäftigten hat.

Gerade in solchen Situationen besteht die Gefahr, dass Beteiligungsrechte faktisch verkürzt werden. Wenn es jedoch keine klare Struktur im Umgang mit Eilfällen gibt, besteht das Risiko, dass Sie als Personalrat nur noch reaktiv handeln.

Ihre Rechte bleiben auch im Eilfall bestehen

Machen Sie sich bewusst: Auch kurzfristige Maßnahmen ändern nichts an Ihren gesetzlichen Beteiligungsrechten. Ihre Dienststelle darf eine Maßnahme grundsätzlich nicht umsetzen, bevor Sie nicht ordnungsgemäß beteiligt werden.

Selbst in Eilfällen bleibt die Dienststelle verpflichtet, Ihnen alle erforderlichen Informationen vollständig zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören insbesondere der Anlass der Maßnahme, die betroffenen Personen, die Dauer sowie die rechtliche Einordnung.

Beschlussfassung unentbehrlich

Wichtig ist dabei ein zentraler Punkt: Sie als Personalrat sind nur dann in der Lage, wirksam zu handeln, wenn ein förmlicher Beschluss des Personalrats vorliegt. Auch bei kurzfristigen Maßnahmen gilt: Ohne Beschluss keine wirksame Stellungnahme, keine Zustimmung und kein rechtssicheres Handeln des Gremiums.

Stellen Sie als Personalrat daher sicher, dass Sie auch im Eilverfahren einen Beschluss entweder im Umlaufverfahren oder in einer kurzfristig einberufenen Sitzung fassen können. Informelle Abstimmungen einzelner Mitglieder ersetzen diesen Schritt definitiv nicht.

Struktur schafft Handlungsfähigkeit

Organisieren Sie interne Abläufe so, dass auch kurzfristige Entscheidungen möglich bleiben, ohne dass die Qualität Ihrer Prüfung leidet. Dazu gehört insbesondere:

1. Klare Zuständigkeiten im Gremium

Legen Sie fest, wer bei Eilfällen erreichbar ist und Entscheidungen vorbereitet. Ein kleiner Entscheidungs- oder Eilausschuss kann hier sinnvoll sein.

2. Vorstrukturierte Prüfstandards

Checklisten für typische Personalmaßnahmen können weiterhelfen. Dank dieser Arbeitshilfen prüfen Sie auch unter Zeitdruck systematisch, ob alle relevanten Informationen vorliegen.

3. Beschlussfähigkeit sicherstellen

Stellen Sie organisatorisch sicher, dass kurzfristig Beschlüsse gefasst werden können – etwa durch digitale Abstimmungswege, klare Vertretungsregelungen oder kurzfristige Sitzungen.

Grenzen der Beschleunigung

Bleiben Sie kritisch, wenn Maßnahmen unter extremem Zeitdruck ohne ausreichende Begründung vorgelegt werden. Nicht jeder „Eilfall“ ist tatsächlich rechtlich ein Eilfall.

Gerade bei Versetzungen, organisatorischen Änderungen oder personellen Eingriffen sollten Sie prüfen, ob wirklich eine unaufschiebbare Entscheidung erforderlich ist oder ob lediglich Planungsdefizite bestehen.

Achten Sie zudem darauf, dass eine nachträgliche Beteiligung nicht als Ersatz für eine vorherige ordnungsgemäße Beteiligung genutzt wird. Eine bereits vollzogene Maßnahme kann häufig nicht mehr wirksam beeinflusst werden.

Zusammenarbeit statt Konflikt im Eilfall

Auch unter Zeitdruck bleibt das Ziel eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Dienststelle. Machen Sie als Personalrat deutlich, dass Sie handlungsfähig sind, aber keine verkürzten Verfahren ohne ordnungsgemäße Beschlussfassung akzeptieren.

Erfahrungsgemäß verbessert sich die Zusammenarbeit, wenn beide Seiten wissen, dass auch kurzfristige Entscheidungen strukturiert und rechtssicher getroffen werden müssen.

→ FAZIT

Klare interne Abläufe schaffen

Kurzfristige Personalmaßnahmen stellen jede Personalratsarbeit auf die Probe. Stellen Sie sich darauf ein, ohne Ihre Rechte zu relativieren. Entscheidend ist, dass Sie auch unter Zeitdruck strukturiert, informiert und beschlussbasiert handeln. Ein wirksamer Personalratsbeschluss ist dabei keine Formalie, sondern die Grundlage.

Konfliktmanagement | Lesezeit 8 Minuten

Sie als Personalrat zwischen Konflikt und Vermittlung – wenn die Dienststelle blockt

Konflikte zwischen Personalrat und Dienststelle gehören zum Alltag der Personalratsarbeit. Problematisch wird es jedoch dann, wenn die Kommunikation nicht nur schwierig, sondern faktisch blockiert ist – etwa durch verweigerte Informationen, ausbleibende Reaktionen oder bewusst verzögerte Beteiligungsverfahren.

Für Sie als Personalrat stellt sich dann die zentrale Frage, wie Sie handlungsfähig bleiben, ohne in eine reine Reaktionsrolle zu geraten.

Genau in dieser Spannung zwischen Konflikt und Vermittlung entscheidet sich die Wirksamkeit Ihrer Arbeit.

1. Wenn Kommunikation nicht mehr funktioniert

In vielen Dienststellen beginnt die Eskalation schleichend. Zunächst werden Unterlagen verspätet übermittelt, dann unvollständig, schließlich gar nicht mehr. Beteiligungsverfahren werden „informell vorab abgestimmt“, ohne dass der Personalrat tatsächlich eingebunden wird. Am Ende entsteht der Eindruck, dass Entscheidungen bereits getroffen sind, bevor Sie als Personalrat überhaupt beteiligt werden.

Nehmen Sie als Personalrat solche Entwicklungen frühzeitig ernst. Eine dauerhafte Blockade ist selten ein einmaliges Ereignis, sondern Ausdruck einer strukturellen Verschiebung im Umgang mit Beteiligungsrechten.

2. Rechtliche Ausgangslage: Beteiligung ist kein Entgegenkommen

Machen Sie sich stets bewusst: Beteiligungsrechte sind keine freiwillige Leistung der Dienststelle, sondern gesetzlich verankerte Rechte. Die Dienststelle ist verpflichtet, Sie rechtzeitig, umfassend und wahrheitsgemäß zu unterrichten.

Eine Blockade im Sinne von Informationsverweigerung oder Verzögerung ist daher nicht nur ein kommunikatives Problem, sondern kann eine rechtswidrige Umgehung der Personalratsbeteiligung sein.

Besonders kritisch ist es, wenn Maßnahmen bereits umgesetzt oder intern beschlossen werden, bevor die Dienststelle Sie als Personalrat beteiligt. In solchen Fällen wird Ihre Funktion faktisch entwertet.

3. Typische Blockadesituationen in der Praxis

Sie als Personalrat begegnen in der Praxis immer wieder ähnlichen Mustern:

• Verzögerte Unterrichtung

Unterlagen werden erst kurz vor Fristablauf oder gar nachträglich übermittelt.

• Unvollständige Informationen

Wesentliche Entscheidungsgrundlagen fehlen, etwa Begründungen, Personaldaten oder organisatorische Hintergründe, sodass eine sachgerechte und nachvollziehbare Bewertung der Maßnahme durch Sie als Personalrat nicht möglich ist.

• Vorabentscheidungen

Die Dienststelle kommuniziert Maßnahmen bereits intern als „beschlossen“, bevor Sie als Personalrat beteiligt wurden.

• Ausweikkommunikation

Statt formeller Beteiligung erfolgt eine informelle „Abstimmung“, die keine rechtliche Wirkung entfaltet.

Betrachten Sie diese Muster nicht isoliert, sondern erkennen Sie sie als mögliche Strategie der Umgehung von Beteiligungsrechten.

4. Ihre Rolle im Spannungsfeld zwischen Konflikt und Vermittlung

Sie befinden sich in solchen Situationen in einer Doppelrolle: Einerseits sind Sie rechtlich Beteiligungsorgan, andererseits auch Vermittlungsinstanz im Betriebsgeschehen.

Diese Doppelrolle bedeutet jedoch nicht, dass Sie Blockaden hinnehmen müssen. Im Gegenteil: Sie als Personalrat sollten klar unterscheiden zwischen kooperativer Zusammenarbeit und struktureller Umgehung Ihrer Rechte.

Vermittlung bedeutet nicht Nachgiebigkeit. Vermittlung bedeutet, Konflikte auf eine rechtlich saubere Grundlage zurückzuführen.

5. Strategien bei blockierender Dienststelle

Wenn die Dienststelle blockt, benötigen Sie als Personalrat eine klare strategische Vorgehensweise.

• Schriftliche Fixierung von Informationsanforderungen

Fordern Sie als Personalrat fehlende Informationen konsequent schriftlich nach. Nur so entsteht eine dokumentierte Grundlage für spätere rechtliche Schritte.

• Fristen konsequent nutzen

Lassen Sie Fristen nicht passiv ablaufen. Wenn Beteiligungsfristen nicht eingehalten werden, kann dies erhebliche rechtliche Konsequenzen für die Maßnahme haben.

• Dokumentieren Sie die Verweigerung

Dokumentieren Sie jede Form der Informationsverweigerung oder Verzögerung genau. Dies ist im Streitfall entscheidend.

• Eskalationsstufen nutzen

Nutzen Sie abgestufte Eskalationswege – vom Gespräch über die Dienststellenleitung bis hin zur Einigungsstelle oder gerichtlichen Klärung.

6. Die Bedeutung interner Geschlossenheit

Eine häufig unterschätzte Voraussetzung für erfolgreiche Konfliktbewältigung ist die interne Geschlossenheit des Personalrats.

Achten Sie darauf, dass das Gremium einheitlich auftritt. Unterschiedliche Signale gegenüber der Dienststelle können Blockadesituationen verstärken.

Gerade in Konfliktlagen ist es wichtig, dass Beschlüsse klar gefasst und konsequent vertreten werden. Einzelmeinungen ersetzen keine Gremienentscheidung.

7. Kommunikation neu denken: Klarheit statt Konfrontation

Auch wenn die Situation konfliktgeladen ist, bleibt Kommunikation ein zentrales Steuerungsinstrument.

Achten Sie darauf, dass Ihre Kommunikation mit der Dienststelle klar, sachlich und rechtlich fundiert bleibt. Eskalation um der Eskalation willen führt selten zu Lösungen.

Gleichzeitig sollten Sie keine informellen Parallelstrukturen akzeptieren, die die formelle Beteiligung ersetzen sollen.

8. Rechtliche Konsequenzen von Blockaden

Eine dauerhafte Blockade der Dienststelle kann rechtlich erhebliche Folgen haben. Je nach Situation kann dies dazu führen, dass Maßnahmen nicht wirksam umgesetzt werden dürfen oder später angreifbar sind.

Machen Sie sich daher bewusst, dass Ihre Mitwirkung kein bloßes Verfahrenselement ist, sondern eine rechtliche Wirksamkeitsvoraussetzung vieler Personalmaßnahmen.

9. Gestalten statt reagieren

Verstehen Sie Konflikte nicht nur als Störung, sondern auch als Chance zur strukturellen Verbesserung.

Wenn Blockaden auftreten, zeigt dies häufig, dass Beteiligungsprozesse nicht klar genug geregelt sind. In solchen Fällen können Sie als Personalrat auch langfristig darauf hinwirken, Verfahren transparenter und verbindlicher zu gestalten.

→ FAZIT

Beteiligungsrechte konsequent wahrnehmen

Wenn die Dienststelle blockt, geraten viele Personalräte schnell in eine reine Reaktionshaltung. Gerade in solchen Situationen sollten Sie jedoch Ihre aktive Rolle als Personalrat behaupten. Entscheidend ist, dass Sie Konflikte nicht personalisieren, sondern strukturell und rechtlich einordnen. Klare Dokumentation, konsequente Fristenkontrolle und eine geschlossene Gremienarbeit sind dabei zentrale Instrumente. Wenn Sie als Personalrat Ihre Beteiligungsrechte konsequent wahrnehmen und zugleich strategisch kommunizieren, können Sie auch in blockierten Situationen handlungsfähig bleiben – und aus Konflikten wieder geordnete Beteiligungsverfahren entwickeln.



Ampel-Checkliste: Handlungsfähigkeit des Personalrats im Eilfall

<p>● GRÜN – Beschluss kann sofort gefasst werden (Sie als Personalrat sind entscheidungsfähig)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • alle Unterlagen vollständig vorhanden • Maßnahme ist nachvollziehbar begründet • betroffene Beschäftigte sind klar benannt <p>Ergebnis: ✓ Sie als Personalrat können ordnungsgemäß beschließen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mitbestimmung ist eindeutig geklärt • Frist ist ausreichend für Beratung • Gremium ist beschlussfähig <p>✓ Zustimmung, Ablehnung oder Stellungnahme ist möglich</p>
<p>● GELB – Klärungsbedarf / eingeschränkte Entscheidungsfähigkeit</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Unterlagen teilweise unvollständig • Begründung noch nicht vollständig nachvollziehbar • Auswirkungen auf Beschäftigte unklar <p>Ergebnis: ! Sie als Personalrat sollten nachfordern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frist sehr knapp gesetzt („Eilfall“) • interne Abstimmung noch erforderlich <p>! Beschluss nur nach Ergänzung der Informationen ! ggf. Fristverlängerung verlangen ! Eilfall kritisch prüfen</p>
<p>● ROT – Keine Beschlussfassung möglich</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Unterlagen fehlen wesentlich • keine ausreichende Begründung der Maßnahme • keine klare rechtliche Einordnung <p>Ergebnis: × Sie als Personalrat dürfen keine wirksame Entscheidung treffen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • keine ordnungsgemäße Unterrichtung erfolgt • keine Beschlussfähigkeit gegeben oder Zeitdruck ohne Basis <p>× sofortige Nachforderung aller Unterlagen × klare Rüge der unzureichenden Beteiligung × ggf. Eskalation an Dienststellenleitung / Einigungsstelle</p>

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



Kommunikation in der Personalratsarbeit | Lesezeit 3 Minuten

Die 6 wichtigsten Sätze für die Praxis in Ihrer Personalratsarbeit

In der Personalratsarbeit kommt es nicht nur auf die richtige rechtliche Bewertung an, sondern auch darauf, wie Sie diese Bewertung gegenüber der Dienststelle kommunizieren. Viele Verfahren werden nicht an fehlenden Rechten scheitern, sondern an unklarer oder zu zurückhaltender Sprache im Beteiligungsprozess.

Für Sie als Personalrat bedeutet das: Wer präzise formuliert, steuert Verfahren aktiv mit und verhindert, dass Beteiligungsrechte ins Leere laufen. Die folgenden 6 Sätze sind praxisbewährte Formulierungen, die Ihnen helfen, auch in komplexen oder konflikthafte Situationen stets klar, rechtssicher und durchsetzungsfähig zu bleiben.

1. „Uns liegen die vollständigen Unterlagen zu der Maßnahme noch nicht vor.“

Verwenden Sie diesen Satz immer dann, wenn die Dienststelle eine Beteiligung verlangt, ohne alle entscheidungserheblichen Informationen vorzulegen. In der Praxis werden häufig nur Teilmformationen oder zusammenfassende Darstellungen übermittelt, die eine vollständige rechtliche Bewertung unmöglich machen. Genau hier ist dieser Satz ein zentrales Steuerungsinstrument. Er signalisiert eindeutig, dass eine ordnungsgemäße Beteiligung erst dann möglich ist, wenn alle relevanten Unterlagen vollständig vorliegen.

2. „Eine Beschlussfassung ist erst nach vollständiger Unterrichtung möglich.“

Diese Aussage hilft Ihnen, wenn die Dienststelle versucht, eine schnelle Entscheidung ohne ausreichende Informationsbasis herbeizuführen. Der Satz verdeutlicht, dass das Gremium rechtlich nur dann wirksam handeln kann, wenn alle Mitglieder eine vollständige Entscheidungsgrundlage haben.

In der Praxis schützt Sie dieser Satz vor überhasteten Beschlüssen, die später angreifbar sein könnten. Gleichzeitig macht er deutlich, dass die Verantwortung nicht bei einzelnen Mitgliedern liegt, sondern bei einem ordnungsgemäß informierten Gesamtgremium. Nutzen Sie diesen Satz insbesondere dann, wenn Zeitdruck aufgebaut wird oder informelle Vorabentscheidungen erwartet werden.

3. „Wir bitten um eine angemessene Frist zur internen Beratung.“

Sie können diese Bitte immer dann verwenden, wenn die Dienststelle sehr kurze Fristen setzt oder eine sofortige Entscheidung erwartet. In vielen Fällen wird Zeitdruck organisatorisch begründet, ohne dass tatsächlich eine rechtliche Eilbedürftigkeit vorliegt. Mit dieser Bitte machen Sie deutlich, dass eine sorgfältige Willensbildung im Gremium erforderlich ist und nicht durch äußeren Druck ersetzt werden kann.

Sie als Personalrat sollten diesen Satz auch nutzen, um deutlich zu machen, dass eine ordnungsgemäße Beschlussfassung Zeit braucht. Zugleich wirkt die Formulierung deeskalierend, weil sie keine Ablehnung enthält, sondern lediglich eine strukturierte Bearbeitung einfordert.

4. „Ohne Beschluss des Personalrats ist eine Stellungnahme nicht möglich.“

Sagen Sie das, wenn die Dienststelle versucht, einzelne Mitglieder direkt anzusprechen oder informelle Rückmeldungen als verbindlich darzustellen. Der Satz stellt klar, dass ausschließlich das Gremium als Ganzes entscheidungsbefugt ist.

In der Praxis ist dies ein zentraler Schutzmechanismus gegen informelle Umgehung der Personalratsarbeit. Setzen Sie diesen Satz insbesondere dann ein, wenn Druck auf einzelne Mitglieder ausgeübt wird oder „schnelle Zusagen“ erwartet werden. Er stärkt die kollektive Entscheidungsstruktur und verhindert, dass einzelne Äußerungen rechtlich missverstanden werden.

5. „Wir sehen derzeit noch Klärungsbedarf in zentralen Punkten der Maßnahme.“

Äußern Sie sich so, wenn eine Entscheidung noch nicht reif ist, aber auch keine sofortige Ablehnung ausgesprochen werden soll. Er ist besonders geeignet, um Verfahren offen zu halten und gleichzeitig eine inhaltliche Prüfung einzufordern.

In der Praxis können damit sowohl rechtliche als auch tatsächliche Unklarheiten adressiert werden, ohne dass Sie sich vorschnell festlegen. Setzen Sie als Personalrat diesen Satz insbesondere bei komplexen Personalmaßnahmen ein, bei denen Auswirkungen noch nicht vollständig absehbar sind. Er verschafft Ihnen Zeit für interne Beratung und signalisiert gleichzeitig sachliche Auseinandersetzung.

6. „Wir können derzeit nicht zustimmen.“

Sie sollten diesen Satz klar und eindeutig verwenden, wenn die Voraussetzungen für eine Zustimmung nicht vorliegen. Er ist eine der stärksten Formulierungen im Beteiligungsverfahren und Sie sollten ihn bewusst einsetzen.

In der Praxis ist wichtig, dass dieser Satz nicht schwammig bleibt, sondern auf konkrete Defizite gestützt wird. Sie als Personalrat sollten ihn vornehmlich dann nutzen, wenn wesentliche Informationen fehlen oder rechtliche Bedenken bestehen. Er stellt sicher, dass keine ungewollte Zustimmung entsteht.

→ FAZIT

Kommunikation ist wichtig

Setzen Sie als Personalrat diese 6 Standardsätze gezielt ein, um Verfahren zu strukturieren, Informationsdefizite zu schließen und Ihre Beteiligungsrechte wirksam durchzusetzen.

Auswahlverfahren | Lesezeit 3 Minuten

Wann Ihre Kollegen nicht aus einem Auswahlverfahren ausgeschlossen werden dürfen

In beamtenrechtlichen Streitigkeiten geht es relativ oft darum, ob die Entscheidung in einem Auswahlverfahren richtig war oder nicht. Bei der Personalauswahl können auch mögliche Interessenkollisionen eine Rolle spielen. Worauf es dabei ankommt, ergibt sich aus einer neuen Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Berlin-Brandenburg (31.3.2026, Az. 4 S 36/25).

Der Fall: In dem Verfahren ging es um einen Streit über die Leitung eines Landeswaldreviers. Der Dienstposten war mit A 11 hinterlegt, beide Bewerber hatten A 10 – also eine attraktive Beförderung für beide Bewerber.

Der Dienstherr schloss einen Bewerber aus dem Kreis der zu berücksichtigenden Bewerber aus, obwohl dieser fachlich geeignet war und den Dienstposten kommissarisch wahrnahm. Begründung: Wegen privaten Waldbesitzes und jagdlicher Zuständigkeiten drohten Interessenkollisionen und der Anschein einer Befangenheit. Der Bewerber beantragte einstweiligen Rechtsschutz gegen die Besetzung mit dem Konkurrenten. Das Verwaltungsgericht gab ihm recht, der Dienstherr legte Beschwerde ein.

Die Entscheidung: Das OVG gab dem Bewerber und Antragsteller recht. Das Kernargument: Der Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren war rechtswidrig, weil der Arbeitgeber die angeblichen Interessenkollisionen nicht hinreichend begründet und dokumentiert hatte. Die Stelle darf daher vorläufig nicht mit dem anderen Bewerber besetzt werden, bis unter Beachtung der gerichtlichen Vorgaben neu entschieden wird.

Ausschluss aus der Bewerberauswahl nur unter engen Voraussetzungen

Ein Bewerber darf nicht einfach deshalb aussortiert werden, weil er angeblich nicht optimal zum speziellen Zuschnitt eines Dienstpostens passt. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn

- ein konstitutives Anforderungsprofil vorab festgelegt wurde,
- die Kriterien objektiv überprüfbar und klar formuliert sind und
- es um zwingende, nicht kurzfristig nachholbare Anforderungen geht.

Damit schiebt das OVG einen Riegel vor den willkürlich erscheinenden Ausschluss des Bewerbers.

Interessenkonflikt kann Ausschluss erlauben, aber ...

Das OVG bestätigt zwar, dass die persönliche Eignung eines Bewerbers auch die Frage umfasst, ob ein Beamter wegen Interessenkollisionen, häufig nach §§ 20, 21 Verwaltungsverfahrensgesetz, bei der Mitwirkung in Verwaltungsverfahren ausgeschlossen wäre. Der Dienstherr darf sich dabei allerdings nicht hinter einem diffusen Beurteilungsspielraum und bloßen Befürchtungen verstecken. Er muss – und zwar bereits im Auswahlvermerk –

- die objektiven Maßstäbe nennen, nach denen er bewertet,
- diese Maßstäbe auf die konkreten Dienstgeschäfte beziehen und
- plausibel machen, warum konkret die Aufgabenwahrnehmung „nicht mehr hinnehmbar“ beeinträchtigt wäre.

Pauschale Begriffe wie „erhebliche Interessenkollisionen“ oder „qualitative Konfliktdichte“ genügen nicht. In dem Fall hätte der Dienstherr viel konkretere Angaben machen müssen. Er hätte also z. B. prüfen und dokumentieren müssen, in welchem größenmäßigen Verhältnis die privaten Waldflächen zu dem zu betreuenden Gebiet insgesamt stehen. Auch die Einordnung, welche Aufgabenbereiche tatsächlich von möglichen persönlichen Interessen betroffen sind und in welchem Umfang dies der Fall ist, wäre erforderlich gewesen. Je weniger „offensichtlich“ der Konflikt ist, desto genauer müssen diese Punkte dargestellt werden.

Dienstherr muss organisatorische Maßnahmen prüfen

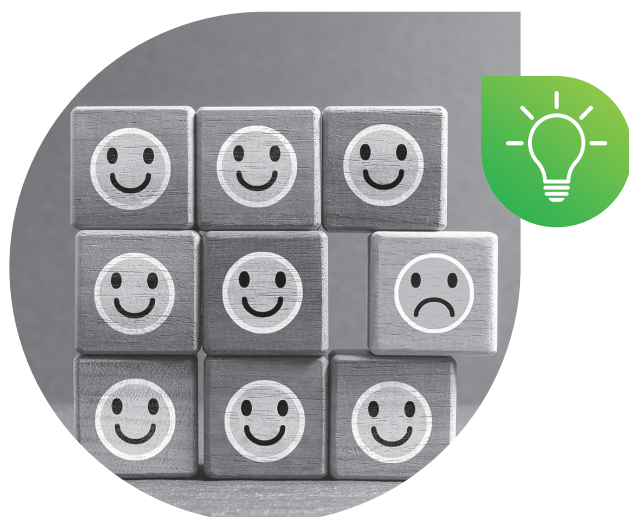
Wichtig für Sie als Personalrat: Bevor ein Bewerber wegen angeblicher Interessenkollisionen als persönlich ungeeignet aussortiert wird, muss der Dienstherr auch prüfen, ob nicht innerdienstliche Maßnahmen ausreichen, etwa

- dauerhafte Stellvertretung in Teilbereichen (z. B. Jagd),
- Aufgabenteilung,
- Anpassung des Zuschnitts von Zuständigkeiten.

Im entschiedenen Fall betrafen die möglichen Konflikte nur einen von 14 Aufgabenbereichen (Jagd). Das Gericht verlangt eine konkrete Darlegung, warum die Abgabe dieses Teilbereichs organisatorisch unzumutbar sein soll. Bloße Hinweise auf „Reibungsverluste“ reichen nicht.

Was die Entscheidung für Sie als Personalrat bedeutet

Der Beschluss zeigt Ihre Möglichkeiten auf. Sie können verlangen, dass Ihr Dienstherr mögliche Interessenkonflikte präzise beschreibt und bewertet. Alternativen zum Ausschluss aus dem Bewerberkreis müssen geprüft werden. Sie können Beamte ermutigen, sich gegen pauschale Ausschlussgründe zu wehren.



Arbeitssicherheit und persönliche Haftung | Lesezeit 3 Minuten

Wenn Unklarheit teuer wird – persönliche Haftung bei Arbeitsunfällen

Das Oberlandesgericht (OLG) Jena hat entschieden, unter welchen Voraussetzungen Beschäftigte bei Arbeitsunfällen persönlich haften können. Im Mittelpunkt stand ein schwerer Unfall bei Arbeiten mit einem Kran in einem metallverarbeitenden Betrieb. Die Entscheidung zeigt, wie aus organisatorischen Fehlern individuelle Haftungsrisiken entstehen können (27.1.2026, Az. 10 U 1146/23).

Der Fall: Ein metallverarbeitender Betrieb setzte regelmäßig Leiharbeiter ein. Ein als „Helfer“ beschäftigter Leiharbeiter wurde kurzfristig einem anderen Team zugeteilt, in dem ein personeller Engpass entstanden war. Der Produktionsleiter ordnete seinen Einsatz im Bereich der Montage schwerer Presswerkzeuge an und wies ihn dem Kranführer zur Unterstützung zu.

Dieses Team bewegte besonders schwere Werkzeuge mithilfe eines Krans. Der Leiharbeiter wurde dabei nicht nur für einfache Hilfstätigkeiten eingesetzt, sondern als sogenannter Anschläger tätig. Diese Tätigkeit umfasst das fachgerechte Anschlagen der Lasten an den Kranseilen und gehört zu den besonders sicherheitsrelevanten Aufgaben.

Der Leiharbeiter war für diese Tätigkeit weder ausgebildet noch eingewiesen. Auch dem Kranführer war seine fehlende Qualifikation bekannt. Dennoch ließ er ihn die Arbeiten durchführen. Während eines Kranvorgangs kam es schließlich zu einem schweren Unfall, bei dem der Leiharbeiter schwer verletzt wurde.

Die Unfall- und die Rentenversicherung übernahmen zunächst die entstandenen Kosten für Behandlung und Rehabilitation. Im Anschluss nahmen sie sowohl den Produktionsleiter als auch den Kranführer in Regress.

Pflichten verletzt

Das Urteil: Das Gericht stellte klar, dass der Produktionsleiter seine Organisations- und Schutzpflichten in erheblicher Weise verletzt hat. Er als verantwortliche Führungskraft dürfe Beschäftigten nur Tätigkeiten zuweisen, für die diese nachweislich geeignet und qualifiziert sind. Dies gilt insbesondere bei gefährlichen Arbeiten im Bereich von Kran- und Lastbewegungen.

Die Zuweisung eines nicht eingewiesenen Leiharbeiters als Anschläger war für die Richter ein gravierender Verstoß gegen diese Pflichten. Entscheidend war dabei, dass es sich nicht um eine kurzfristige Gefälligkeit handelte, sondern um eine sicherheitsrelevante Tätigkeit mit erheblichem Gefahrenpotenzial.

Persönliche Haftung

Auch der Kranführer wurde in die persönliche Haftung genommen. Das Gericht bewertete sein Verhalten als grob fahrlässig. Seine Pflicht sei, sich aktiv zu vergewissern, dass alle eingesetzten Personen über die erforderliche Qualifikation verfügen. Da dem Kranführer die Unerfahrenheit des Leiharbeiters bekannt war, hätte er dessen Einsatz in dieser Funktion verhindern müssen.

Das Gericht betonte, dass Arbeitssicherheit keine rein organisatorische Aufgabe der Leitungsebene ist. Wenn erkennbar unsichere Situationen geduldet werden, kann dies zu persönlicher Haftung führen.

→ FAZIT

Arbeitssicherheit ist besonders wichtig

Die Entscheidung zeigt deutlich, dass Sicherheitsverstöße in der Dienststelle nicht nur organisatorische Folgen haben, sondern auch persönliche Haftungsrisiken für einzelne Beschäftigte begründen können. Sie als Personalrat sollten daher besonderes Augenmerk auf klare Zuständigkeiten und eindeutige Einsatzregeln legen. Wirken Sie darauf hin, dass Leiharbeiter und Stammkräfte gleichermaßen qualifiziert eingewiesen werden, bevor sie sicherheitsrelevante Tätigkeiten übernehmen. Gerade im Bereich von Maschinenarbeiten ist eine Dokumentation der Qualifikation unverzichtbar. Unklare Zuständigkeiten dürfen nicht zulasten der Arbeitssicherheit gehen.

Letztlich macht die Entscheidung deutlich: Arbeitsschutz ist keine Formalie. Sie als Personalrat leisten einen entscheidenden Beitrag dazu, dass Verantwortlichkeiten klar geregelt sind und Beschäftigte nicht unnötigen Risiken ausgesetzt werden.

💡 HINWEIS

Wichtig!

§ 105 Abs. 1 SGB VII bestimmt, dass Personen, die andere am Arbeitsplatz verletzen, nur bei einer Vorsatztat persönlich haften. Die Haftung gilt also nur bei Vorsatz und nicht auch bei grober Fahrlässigkeit.

Dass in der Praxis und in Urteilen wie dem des OLG Jena dennoch oft über Fahrlässigkeit gesprochen wird, liegt an einer wichtigen rechtlichen Unterscheidung zwischen dem zivilrechtlichen Schadenersatz und dem Regress der Versicherung: direkte Haftung gegenüber dem Kollegen (§ 105 SGB VII). Ein verletzter Mitarbeiter kann seinen Kollegen (oder Chef) nur dann direkt auf Schmerzensgeld oder Schadenersatz verklagen, wenn dieser den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat. Bei jeder Form von Fahrlässigkeit (auch grober) bleibt es beim Haftungsausschluss. Der Regressanspruch der Berufsgenossenschaft (§ 110 SGB VII): Hier liegt der „Haftungs-Hammer“. Wenn die Berufsgenossenschaft (BG) Leistungen erbringt (Heilung, Rente), kann sie sich dieses Geld vom Verursacher zurückholen, wenn dieser den Unfall vorsätzlich ODER grob fahrlässig verursacht hat.

Arbeitssicherheit im öffentlichen Dienst | Lesezeit 3 Minuten

Leiharbeit im Bauhof: Welche Verantwortung trägt der Personalrat bei gefährlichen Tätigkeiten?

Die Frage nach Verantwortung und Mitbestimmung bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern stellt sich im öffentlichen Dienst immer häufiger, insbesondere in technischen Bereichen wie Bauhöfen oder Gärtnereibetrieben. Gerade dort werden kurzfristig Personalengpässe durch Zeitarbeit ausgeglichen – nicht selten auch bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten.

Für Sie als Personalrat stellt sich dann die entscheidende Frage: Wie weit reicht Ihre Verantwortung, wenn Leiharbeitnehmer gefährliche Arbeiten ausführen? Und welche Handlungsmöglichkeiten haben Sie konkret?

Der Fall aus der Praxis: Leiharbeit im städtischen Bauhof

Frage: In unserem städtischen Bauhof werden regelmäßig Leiharbeitnehmer eingesetzt, die teilweise auch Maschinen bedienen oder im Straßenverkehr arbeiten. Welche Verantwortung hat der Personalrat, wenn solche Beschäftigten gefährliche Tätigkeiten ausführen, und welche Möglichkeiten haben wir, auf eine sichere Einsatzgestaltung hinzuwirken?

Im Einzelnen: In den Wintermonaten kommt es regelmäßig zu Personalengpässen. Um den Räum- und Streudienst sicherzustellen, greift die Stadtverwaltung auf Leiharbeitnehmer zurück. Ein Leiharbeitnehmer wird kurzfristig als „Helfer im Straßenunterhalt“ eingesetzt. Am ersten Einsatztag wird er dem Team eines erfahrenen Kolonnenführers zugeteilt. Aufgrund hoher Arbeitsbelastung wird er nicht nur für einfache Hilfstätigkeiten eingesetzt, sondern auch zum Bedienen von Maschinen wie einer Kehrmaschine und zum Arbeiten im unmittelbaren Gefahrenbereich des fließenden Verkehrs.

Eine formelle Sicherheitsunterweisung erfolgt nur oberflächlich. Eine spezifische Einweisung in die Bedienung der Maschine oder in die Gefahrenbereiche im Straßenverkehr findet nicht statt. Der Leiharbeitnehmer arbeitet dennoch ohne Beanstandung mit – bis es zu einem Beinahe-Unfall kommt: Beim Rückwärtsfahren einer Kehrmaschine wird ein Fußgänger im Bereich des Gehwegs nur knapp verfehlt. Im Nachgang stellte sich heraus, dass der Leiharbeitnehmer weder eine Unterweisung nach den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften erhalten noch Erfahrung im Umgang mit der Maschine hatte. Der Personalrat wurde vor dem Einsatz lediglich allgemein über den Personaleinsatz informiert, nicht jedoch über die konkreten Tätigkeiten. War das in Ordnung?

Die rechtliche und praktische Einordnung

Maria Markatou: Für Sie als Personalrat ist zunächst entscheidend: Auch Leiharbeitnehmer sind voll in das Arbeitsschutzsystem einzubeziehen.

Die Verantwortung für sichere Arbeitsbedingungen trifft nicht nur die Führungsebene, sondern erstreckt sich auf alle Beteiligten in der Behörde.

Die zentrale Pflicht liegt bei der Dienststelle: Sie muss sicherstellen, dass jede Person – unabhängig vom Beschäftigungsstatus – nur Tätigkeiten ausführt, für die sie geeignet, unterwiesen und befähigt ist.

Gerade im Bauhofbereich gelten erhöhte Anforderungen:

- Arbeiten im öffentlichen Verkehrsraum
- Einsatz von Maschinen und Fahrzeugen
- wechselnde Einsatzorte und kurzfristige Einweisungen

Diese Kombination erhöht das Risiko erheblich.

Ihre Rolle als Personalrat

Sie haben keine unmittelbare operative Verantwortung für den Arbeitsschutz. Ihre Verantwortung liegt jedoch in der Überwachung und Einflussnahme im Rahmen der Mitbestimmung und der Überwachungspflichten.

Insbesondere sollten Sie folgende Punkte im Blick behalten:

1. Einsatz von Leiharbeitnehmern kritisch begleiten

Achten Sie darauf, dass Leiharbeitnehmer ohne ausreichende Qualifikation nicht „lückenfüllend“ in gefährliche Tätigkeiten gedrängt werden.

2. Fordern Sie Unterweisungskonzepte ein

Lassen Sie sich regelmäßig die Unterweisungsnachweise und Sicherheitskonzepte für alle Beschäftigtengruppen vorlegen – einschließlich Zeitarbeitskräften.

3. Überprüfen Sie die Gefährdungsbeurteilungen

Achten Sie als Personalrat darauf, dass für Tätigkeiten im Straßenraum oder mit Maschinen aktuelle Gefährdungsbeurteilungen vorliegen und eingehalten werden.

4. Grenzen der Belastbarkeit erkennen

Hinterfragen Sie kritisch, ob organisatorische Engpässe dazu führen, dass Sicherheitsstandards faktisch abgesenkt werden.

Verantwortung entsteht auch durch Unterlassen

Der hier vorgestellte Fall zeigt deutlich: Verantwortung entsteht nicht nur durch aktives Handeln, sondern auch durch das Hinnehmen unsicherer Strukturen. Wenn Leiharbeitnehmer ohne ausreichende Einweisung eingesetzt werden, kann dies zu erheblichen Risiken führen.

→ FAZIT

Sicherheitsstandards einhalten

Für Sie als Personalrat bedeutet das: Wegschauen ist keine Option. Auch wenn die operative Verantwortung bei der Dienststelle liegt, sind Sie als Kontroll- und Beteiligungsorgan ein zentrales Sicherheitsgremium in der Dienststelle.

Arbeitsschutz im Fokus der Personalvertretung | Lesezeit 1 Minute

Überwachungspflicht ernst nehmen – Ihr Blick auf den Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz ist im öffentlichen Dienst kein „Nice to have“, sondern eine verbindliche Pflicht der Dienststelle. Das bedeutet zugleich: Sie als Personalrat haben ein gesetzlich verankertes Überwachungsrecht bei der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften.

Dieses Recht ist kein bloßes Kontrollinstrument, sondern ein zentrales Element Ihrer Mitverantwortung für sichere Arbeitsbedingungen.

Praktische Bedeutung im Alltag

Sie sollten wissen: Das Überwachungsrecht umfasst nicht nur offensichtliche Gefahrenquellen, sondern die gesamte Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Dazu gehören Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsunterweisungen, der Einsatz von Schutzkleidung sowie die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften.

Wichtig: Werden Sie als Personalrat nicht erst tätig, wenn ein Unfall passiert ist. Ihr Überwachungsrecht ist präventiv ausgestaltet. Das bedeutet, Sie können und sollen bereits im Vorfeld darauf hinwirken, dass Risiken erkannt und reduziert werden. Seien Sie insbesondere dann aufmerksam, wenn Arbeitsabläufe geändert,

neue Maschinen eingesetzt oder Leiharbeitnehmer eingebunden werden. Gerade in diesen Situationen entstehen nämlich häufig Sicherheitslücken, etwa durch unzureichende Unterweisungen oder fehlende Gefährdungsbeurteilungen.

Gesundheit und Sicherheit wichtig

Das Überwachungsrecht im Arbeitsschutz ist ein starkes Instrument Ihrer Personalratsarbeit. Sie als Personalrat sollten dieses Recht aktiv nutzen und nicht als reine Formalie verstehen. Denn sichere Arbeitsbedingungen entstehen nicht zufällig.



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

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

RECHTSPRECHUNG
Die Eingruppierung

ARBEITSRECHT
Gewalt = Rausschmiss

GLEICHBEHANDLUNG
Kommt der bezahlte
Vaterschaftsurlaub?