

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 5

PERSONALRATSARBEIT

Wenn einzelne Mitglieder im
Personalrat nicht mitziehen

SEITE 6–7

PERSONALMANGEL

Welche Möglichkeiten haben Sie als
Personalrat?



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,

der öffentliche Dienst steht und fällt mit den Menschen, die ihn tragen. Doch immer häufiger wird aus „Personalgewinnung“ ein Dauerbrenner ohne echte Lösung. Stellen bleiben unbesetzt, Ausschreibungen laufen ins Leere und Teams arbeiten weiter am Limit – als wäre das der Normalzustand.

Für viele Beschäftigte ist das längst mehr als eine organisatorische Herausforderung. Es ist ein täglicher Balanceakt zwischen Anspruch und Realität. Während Aufgaben wachsen, schrumpft die Zeit, sie gut zu erledigen. Wer bleibt, kompensiert. Wer neu kommt, sieht schnell, was ihn erwartet – und geht nicht selten wieder. Genau hier entscheidet sich die Zukunft des öffentlichen Dienstes.

Drängen Sie also darauf, Personalgewinnung nicht nur zu verwalten, sondern zu gestalten. Wirken Sie darauf hin, dass Verfahren schneller, transparenter und attraktiver werden – und dass gute Arbeit auch als solche sichtbar gemacht wird.

Denn am Ende ist jede unbesetzte Stelle mehr als eine Zahl im Stellenplan. Sie ist eine Lücke in der Versorgung der Bürgerinnen und Bürger – und ein stilles Risiko für die, die jeden Tag versuchen, den Laden am Laufen zu halten.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

URTEIL

Auch kirchliche Arbeitgeber müssen gleich bezahlen 3

ARBEITSRECHT

Kein Tagegeld für den Fahrer eines Ministers 4

FÜR DEN VORSITZENDEN

Wenn einzelne Mitglieder nicht mitziehen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Personalmangel im öffentlichen Dienst 6–7

URTEIL

Fristlose Kündigung scheitert an verspäteter Aufklärung und fehlender Abmahnung 8

BEAMTENRECHT

Amtsärztliche Untersuchungen & Mitwirkung ... 9

AKTUELLES

Fehlende Kontaktaufnahme zur Agentur für Arbeit kann Indiz für Diskriminierung sein 10

LESERFRAGE

„KI im Bewerbungsverfahren: Muss der Personalrat beteiligt werden?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Unterstützung bei dienstlichen Beurteilungen ... 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, Michael Schrader, 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: fu-fu; S. 9: goir; S. 12: RAYHANAHMED – 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

Gleichbehandlung beachten | Lesezeit 3 Minuten

Auch kirchliche Arbeitgeber müssen Gleiches gleich bezahlen

Fragen der Eingruppierung und Vergütung gehören zu den Themen, mit denen Sie als Personalrat regelmäßig konfrontiert werden. Nicht selten entsteht der Eindruck, dass Beschäftigte trotz vergleichbarer Tätigkeiten unterschiedlich bezahlt werden. Dann stellt sich die Frage, ob diese Ungleichbehandlung rechtlich zulässig ist.

Mit Urteil vom 23.4.2026 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt, dass auch kirchliche Arbeitgeber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten müssen (Az. 6 AZR 216/25). Erhalten Beschäftigte ohne sachlichen Grund eine bessere Vergütung als vergleichbare Kolleginnen und Kollegen, kann ein Anspruch auf die gleiche Bezahlung bestehen. Dieses Urteil liefert Ihnen als Personalrat wichtige Argumente, um auf eine gerechte Vergütungspraxis hinzuwirken.

Auch kirchliche Arbeitgeber dürfen Beschäftigte nämlich bei gleicher Tätigkeit nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich bezahlen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gilt uneingeschränkt auch für kirchliche Einrichtungen und kann Beschäftigten einen Anspruch auf eine höhere Vergütung verschaffen.

Gleiche Arbeit, unterschiedliches Entgelt

Der Fall: Eine Kinderkrankenschwester arbeitete in einer Einrichtung für schwerstbehinderte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Dort betreuten Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Heilerziehungspfleger gemeinsam die Bewohner. Nach einer Stellenbewertung unterschieden sich die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten beider Berufsgruppen praktisch nicht. Die Stellenbeschreibungen waren nahezu identisch, sie wichen lediglich in der Reihenfolge einzelner Aufgaben geringfügig voneinander ab.

Trotz der vergleichbaren Arbeit wurden die Berufsgruppen unterschiedlich vergütet. Die Kinderkrankenschwester erhielt ihre Vergütung nach der Entgeltgruppe P 7 der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas. Die Heilerziehungspfleger wurden dagegen nach der höher vergüteten Entgeltgruppe S 8b bezahlt.

Die Beschäftigte verlangte deshalb mehrfach schriftlich die gleiche Vergütung. Der kirchliche Arbeitgeber lehnte dies mit der Begründung ab, in der Einrichtung stehe die pflegerische Tätigkeit im Vordergrund, sodass für Pflegekräfte die Entgeltgruppe P 7 maßgeblich sei. Die unterschiedliche Bezahlung der Heilerziehungspfleger erklärte der Arbeitgeber mit deren Eingruppierung nach einer anderen Anlage der AVR.

Das Landesarbeitsgericht gab der Beschäftigten recht. Der kirchliche Arbeitgeber legte Revision ein, blieb damit vor dem BAG jedoch ohne Erfolg.

Keine Sonderstellung für kirchliche Arbeitgeber

Das Urteil: Das BAG bestätigte den Anspruch auf die höhere Vergütung. Entscheidend war der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Danach müssen Beschäftigte, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, gleich behandelt werden. Gewährt ein Arbeitgeber einer bestimmten Arbeitnehmergruppe freiwillig bessere Leistungen, muss es hierfür einen sachlichen Grund ge-

ben. Fehlt ein solcher Grund, können benachteiligte Beschäftigte die gleiche Leistung verlangen.

Nach Auffassung des Gerichts hatte der kirchliche Arbeitgeber bewusst ein von den AVR abweichendes Vergütungssystem geschaffen. Er vergütete die Heilerziehungspfleger höher, obwohl er selbst davon ausging, dass diese Eingruppierung nach den AVR eigentlich nicht zutreffend war. Ziel war es, Beschäftigte für diese Gruppe leichter zu gewinnen und langfristig an die Einrichtung zu binden.

Vergütung muss nachvollziehbar sein

Das genügte jedoch nicht, um die unterschiedliche Bezahlung zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber konnte keine konkreten Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung oder einen besonderen Bedarf an Heilerziehungspflegern nachweisen. Ebenso rechtfertigte deren Ausbildung die höhere Vergütung nicht, weil beide Berufsgruppen im Arbeitsalltag im Wesentlichen dieselben Aufgaben übernahmen.

Besonders bedeutsam ist die Klarstellung des BAG, dass das kirchliche Selbstbestimmungsrecht den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verdrängt. Auch kirchliche Arbeitgeber müssen sich an die allgemeinen Regeln des staatlichen Arbeitsrechts halten, wenn sie Beschäftigte ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandeln.

→ FAZIT

Ungleichheiten hinterfragen

Das Urteil stärkt die Rechte von Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen erheblich. Unterschiedliche Vergütungen lassen sich nicht allein mit verschiedenen Berufsbezeichnungen oder formalen Eingruppierungen rechtfertigen. Entscheidend ist vielmehr, welche Tätigkeiten tatsächlich ausgeübt werden und ob ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung besteht.

Sie als Personalrat sollten deshalb Vergütungsunterschiede aufmerksam hinterfragen, wenn Beschäftigte vergleichbare Aufgaben wahrnehmen. Wirken Sie darauf hin, dass Stellenbeschreibungen und tatsächliche Tätigkeiten regelmäßig überprüft werden.

Werden einzelne Beschäftigtengruppen ohne nachvollziehbaren Grund besser vergütet, kann der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch der übrigen Gruppen auf die gleiche Bezahlung begründen – auch bei einem kirchlichen Arbeitgeber.

Reisekostenrecht | Lesezeit 3 Minuten

Kein Tagegeld für den persönlichen Fahrer eines Ministers

Dienstreisen und Reisekosten werfen in der Praxis des öffentlichen Dienstes immer wieder Fragen auf. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun entschieden, dass der ständige persönliche Fahrer eines Landesministers keinen Anspruch auf Tagegeld hat (23.4.2026, Az. 6 AZR 211/25).

Auch Sie als Personalrat werden sicherlich mitunter von Beschäftigten um Unterstützung gebeten, wenn es um Ansprüche auf Tagegeld oder andere Reisekosten geht.

Das Urteil verdeutlicht, wie eng der Begriff der Dienstreise im Reisekostenrecht auszulegen ist.

§ 2 Bundesreisekostengesetz (BRKG)

Dienstreisen

(1) Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Sie müssen, mit Ausnahme von Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort, schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sein, es sei denn, dass eine Anordnung oder Genehmigung nach dem Amt der Dienstreisenden oder dem Wesen des Dienstgeschäfts nicht in Betracht kommt. Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn sie aus dienstlichen Gründen notwendig sind ...

(2) Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung, es sei denn, die Dienstreise beginnt oder endet an der Dienststätte.

Der Fall: Ein Beschäftigter war seit knapp 2 Jahren als persönlicher Fahrer des niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kultur tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fanden der Tarifvertrag der Länder (TV-L), der Pkw-Fahrer-TV-L sowie die ergänzenden Tarifverträge Anwendung. Außerdem verfügte der Fahrer über eine Dauerdienstreisegenehmigung.

Zu seinen Aufgaben gehörte es, den Minister von dessen Wohnort zum Ministerium in Hannover oder zu anderen Terminen zu fahren und anschließend wieder zurückzubringen. Zwischen der ersten und der letzten Fahrt eines Tages lagen häufig mehr als 8 Stunden. Neben den eigentlichen Fahrten gehörten auch Wartezeiten, Fahrzeugpflege sowie Vor- und Nachbereitungsarbeiten zu seinen Arbeitsaufgaben.

Fahrer verlangte Tagegeld für die dienstlich veranlassten Reisen

Der Fahrer machte geltend, dass ihm für zahlreiche Einsatztage Tagegeld zustehe. Er vertrat die Auffassung, seine Fahrten seien Dienstreisen oder zumindest andere dienstlich veranlasste Reisen im Sinne des niedersächsischen Reisekostenrechts. Schließlich habe er sich oft mehr als 8 Stunden außerhalb seiner Wohnung oder seiner ersten Tätigkeitsstätte aufgehalten. Zudem verwies er auf die erteilte Dauerdienstreisegenehmigung.

Das Land lehnte die Zahlung ab. Nach seiner Auffassung seien die Fahrten selbst Bestandteil der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit und deshalb keine Dienstreisen im reisekostenrechtlichen Sinn. Sämtliche Instanzen schlossen sich dieser Auffassung an.

Das Urteil: Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen. Ein Anspruch auf Tagegeld bestand weder nach dem Arbeitsvertrag noch nach den tariflichen oder beamtenrechtlichen Vorschriften.

Arbeitsvertrag, TV-L und Reisekostenrecht im Zusammenspiel

Die Richter stellten klar, dass der TV-L hinsichtlich der Reisekosten auf die beamtenrechtlichen Vorschriften verweist. Danach setzt ein Anspruch auf Tagegeld grundsätzlich eine Dienstreise voraus. Eine Reise ist jedoch nur dann eine Dienstreise, wenn die Reise dazu dient, den Ort eines Dienstgeschäfts zu erreichen.

Genau daran fehlte es im vorliegenden Fall. Die eigentliche Arbeitsleistung des Beschäftigten bestand gerade im Fahren des Ministers. Die Fahrt war deshalb nicht lediglich der Weg zu einem Dienstgeschäft, sondern das Dienstgeschäft selbst. Aus diesem Grund handelte es sich nicht um eine Dienstreise im Sinne des Reisekostenrechts.

Warum die Fahrten keine Dienstreisen sind

Auch der Hinweis auf andere dienstlich veranlasste Reisen führte zu keinem anderen Ergebnis. Nach Auffassung des Gerichts erfasst auch diese Vorschrift nur Reisen, die dazu dienen, einen Einsatzort zu erreichen. Sie gilt dagegen nicht, wenn die Reise selbst den Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung bildet.

Ebenso wenig half die Dauerdienstreisegenehmigung weiter. Sie erleichtert lediglich die organisatorische Abwicklung wiederkehrender Fahrten, begründet aber keine eigenständigen Ansprüche auf Tagegeld. Schließlich enthält auch der Pkw-Fahrer-TV-L keine Anspruchsgrundlage. Der dort verwendete Begriff der Dienstreise dient ausschließlich der Berechnung der Arbeitszeit und hat keine Bedeutung für das Reisekostenrecht.

→ FAZIT

Informieren Sie Ihre Kollegen

Nicht jede beruflich veranlasste Fahrt ist zugleich eine Dienstreise im reisekostenrechtlichen Sinn. Entscheidend ist, ob die Reise lediglich der Weg zum Dienstgeschäft ist oder ob sie selbst die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit ist. Wirken Sie darauf hin, dass Beschäftigte frühzeitig über die Voraussetzungen für Tagegeld informiert werden.

Praxis der Personalratsarbeit | Lesezeit 3 Minuten

Wenn einzelne Mitglieder im Personalrat nicht mitziehen

In Ihrer Funktion als Vorsitzende oder Vorsitzender eines Personalrats kennen Sie diese Situation vermutlich: Beschlüsse sollen vorbereitet oder umgesetzt werden, doch einzelne Mitglieder ziehen nicht mit oder blockieren Entscheidungen. Für die Handlungsfähigkeit des Gremiums kann das zur echten Belastungsprobe werden.

Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie Sie mit solchen Spannungen umgehen, ohne die Zusammenarbeit dauerhaft zu beschädigen.

Als Personalrat tragen Sie gemeinsam Verantwortung für die Interessen der Beschäftigten. Gerade deshalb ist es wichtig, Konflikte im Gremium konstruktiv zu lösen und die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen.

Ursachen von Blockaden im Gremium erkennen

Nicht jedes „Nicht-Mitziehen“ ist Ausdruck von Verweigerung. Häufig liegen dahinter unterschiedliche Einschätzungen, unklare Informationslagen oder auch persönliche Unsicherheiten. Prüfen Sie deshalb zunächst, ob es sich um inhaltliche Differenzen oder um strukturelle Kommunikationsprobleme handelt. Wirken Sie darauf hin, dass Beschlussvorlagen transparent und frühzeitig vorbereitet werden, damit alle Mitglieder ausreichend Gelegenheit zur Meinungsbildung haben. Oft lassen sich Spannungen bereits entschärfen, wenn die Entscheidungsgrundlagen nachvollziehbar sind.

Kommunikation als Schlüssel zur Zusammenarbeit

Ein funktionierender Personalrat lebt von offener Kommunikation. Wenn einzelne Mitglieder sich nicht einbringen oder Entscheidungen infrage stellen, sollten Sie als Personalrat gezielt das Gespräch suchen. Wichtig ist dabei ein sachlicher und wertschätzender Umgang. Vermeiden Sie persönliche Zuschreibungen und konzentrieren Sie sich auf die Sachebene. Wirken Sie darauf hin, dass Diskussionen nicht erst in der Sitzung eskalieren, sondern bereits im Vorfeld in Arbeitsgruppen oder in vorbereitenden Gesprächen stattfinden. So erhöhen Sie die Chance, tragfähige Mehrheiten zu entwickeln.

Mehrheiten sichern und Arbeitsfähigkeit gewährleisten

Der Personalrat ist ein Kollegialorgan, das auf Mehrheitsentscheidungen angewiesen ist. Einzelne Mitglieder können Entscheidungen nicht dauerhaft blockieren, wenn eine Mehrheit vorhanden ist. Achten Sie daher darauf, dass Beschlüsse formal korrekt vorbereitet und gefasst werden. Gleichzeitig gilt es, Minderheitenpositionen ernst zu nehmen und zu dokumentieren. Wirken Sie darauf hin, dass Entscheidungen nachvollziehbar begründet werden, um spätere Konflikte zu vermeiden und die Akzeptanz im Gremium zu erhöhen.

Wie Sie mit dauerhafter Verweigerung umgehen

Schwieriger wird es, wenn einzelne Mitglieder dauerhaft nicht konstruktiv mitarbeiten oder sich regelmäßig der Mitwirkung entziehen. In solchen Fällen ist es Ihre Aufgabe, die Arbeitsfähigkeit des Gremiums zu schützen. Sie als Personalrat sollten frühzeitig klären, ob es organisatorische oder persönliche Ursachen gibt.

Gegebenenfalls kann auch externe Unterstützung, etwa durch Schulungen oder Moderation, sinnvoll sein. Wichtig ist, dass Sie Konflikte nicht eskalieren lassen, sondern strukturiert und nachvollziehbar bearbeiten. Wirken Sie darauf hin, dass auch schwierige Mitglieder wieder in die Arbeitsprozesse eingebunden werden.

Vorbildfunktion des Vorsitzenden

Als Vorsitzende oder Vorsitzender kommt Ihnen in solchen Konfliktsituationen eine besondere Schlüsselfunktion zu, auch wenn Sie rechtlich keine Weisungsbefugnis gegenüber den übrigen Personalratsmitgliedern haben. Ihre Rolle wirkt vor allem moderierend und strukturierend, und genau darin liegt Ihr praktischer Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit des Gremiums. Wie Sie Diskussionen eröffnen, steuern und abschließen, prägt maßgeblich das Klima im Personalrat und entscheidet häufig darüber, ob sich Spannungen zuspitzen oder konstruktiv auflösen lassen.

Achten Sie deshalb besonders darauf, alle Mitglieder gleichermaßen einzubeziehen und unterschiedlichen Sichtweisen ausreichend Raum zu geben, ohne den roten Faden der Beratung zu verlieren. Es ist wichtig, dass sich auch zurückhaltendere oder kritische Mitglieder gehört fühlen, denn nicht selten steckt hinter scheinbarem „Nicht-Mitziehen“ schlicht das Gefühl, nicht ausreichend beteiligt worden zu sein. Wenn Sie diese Perspektiven aktiv einbinden, erhöhen Sie die Bereitschaft, Entscheidungen später mitzutragen, selbst wenn nicht jede Position vollständig durchgesetzt wurde.

Letztlich ist Ihre Vorbildfunktion ein zentraler Stabilitätsfaktor für den gesamten Personalrat.



FAZIT

Niemand darf die Arbeit des Gremiums gefährden

Die Arbeit im Personalrat lebt von Zusammenarbeit, Vertrauen und gemeinsamer Verantwortung. Unterschiedliche Meinungen sind normal und sogar notwendig, um gute Entscheidungen für die Beschäftigten zu treffen. Problematisch wird es erst dann, wenn einzelne Mitglieder dauerhaft nicht mitziehen oder die Arbeitsfähigkeit des Gremiums gefährden. Achten Sie daher frühzeitig auf klare Kommunikation, transparente Entscheidungsprozesse und eine strukturierte Sitzungsführung. Wirken Sie darauf hin, dass Konflikte nicht personalisiert werden, sondern in sachliche Bahnen zurückfinden. So stärken Sie die Handlungsfähigkeit Ihres Personalrats und sichern eine verlässliche Interessenvertretung der Beschäftigten.

Arbeitswelt im Wandel | Lesezeit 7 Minuten

Personalmangel im öffentlichen Dienst: Welche Möglichkeiten haben Sie als Personalrat?

Der Personalmangel im öffentlichen Dienst ist längst kein Ausnahmephänomen mehr, sondern prägt vielerorts den Arbeitsalltag. In Ihrer Funktion als Personalrat sind Sie regelmäßig mit überlasteten Teams, unbesetzten Stellen und wachsendem Arbeitsdruck konfrontiert. Gleichzeitig steigen die Erwartungen an Servicequalität und Verlässlichkeit öffentlicher Dienstleistungen weiter an.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Handlungsmöglichkeiten Sie als Personalrat tatsächlich haben, um auf strukturelle und akute Personalengpässe zu reagieren. Klar ist: Auch wenn Sie keine Personalhoheit besitzen, verfügen Sie über wirkungsvolle Beteiligungsrechte und Einflussmöglichkeiten.

Personalmangel erkennen und sichtbar machen

Ein erster und zentraler Schritt besteht darin, Personalmangel nicht nur wahrzunehmen, sondern systematisch sichtbar zu machen. Häufig wird Unterbesetzung erst dann thematisiert, wenn Belastungsgrenzen bereits überschritten sind. Sie als Personalrat sollten daher frühzeitig auf belastbare Daten zugreifen, etwa zu Krankenständen, Überstunden, nicht besetzten Stellen oder Fluktuation.

Wirken Sie darauf hin, dass die Dienststelle ein transparentes Personalcontrolling etabliert, das nicht nur Soll-Stellen, sondern auch tatsächliche Arbeitsbelastungen abbildet. Je klarer die Datenlage ist, desto besser können Sie gegenüber der Dienststellenleitung argumentieren und Handlungsdruck erzeugen. Auch Erfahrungsberichte aus den Bereichen sind ein wichtiges Instrument, um strukturelle Probleme zu belegen.

Nutzen Sie Beteiligungsrechte konsequent

Als Personalrat verfügen Sie im öffentlichen Dienst über eine Reihe von Beteiligungsrechten, die bei Personalmangel unmittelbar relevant werden können. Dazu gehören insbesondere Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeitgestaltung, der Personalplanung, der Einführung neuer Arbeitsmethoden sowie bei Maßnahmen gegen Überlastung.

Prüfen Sie als Personalrat jede Maßnahme daraufhin, ob sie mittelbar Auswirkungen auf die Personalsituation hat. Wirken Sie darauf hin, dass Ihr Gremium frühzeitig in Entscheidungen eingebunden wird und nicht erst dann, wenn Engpässe bereits durch organisatorische Maßnahmen „verwaltet“ werden sollen.

Besonders wichtig ist die Frage, ob durch organisatorische Änderungen faktisch eine Arbeitsverdichtung entsteht. In solchen Fällen können Sie verlangen, dass durch Ihre Dienststelle Belastungsfolgen geprüft und gegebenenfalls kompensiert werden.

Überlastungsanzeigen ernst nehmen und strukturieren

Überlastungsanzeigen sind ein zentrales Signal aus der Belegschaft. Sie zeigen nicht nur individuelle Belastung, sondern häufig auch strukturelle Defizite auf. In der Praxis werden sie jedoch nicht immer systematisch ausgewertet oder führen zu konkreten Maßnahmen. Wirken Sie als Personalrat darauf hin, dass Überlastungsanzeigen nicht lediglich zur Kenntnis genommen, sondern vom

Dienstherrn ausgewertet und dokumentiert werden. Setzen Sie sich dafür ein, dass ein verbindliches Verfahren zur Bearbeitung solcher Anzeigen eingeführt wird, das klare Reaktionsfristen und Maßnahmen umfasst.

Fordern Sie darüber hinaus regelmäßig Auswertungen an, um Muster zu erkennen. Häufen sich Anzeigen in bestimmten Bereichen, ist dies ein starkes Indiz für strukturellen Personalmangel.

Arbeitsverdichtung begrenzen und Gesundheit schützen

Personalmangel führt häufig zu Arbeitsverdichtung, die langfristig die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet. Dauerhafte Überstunden, verschobene Pausen oder der Verzicht auf Erholungszeiten sind typische Folgen.

Achten Sie als Personalrat konsequent darauf, dass alle in Ihrer Dienststelle die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben einhalten. Wirken Sie darauf hin, dass Mehrarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet wird und dass Ausgleichsregelungen tatsächlich umgesetzt werden.

Auch Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen sind ein wichtiges Instrument. Diese dürfen nicht nur formal bestehen, sondern müssen konkrete Maßnahmen zur Entlastung auslösen. Hier können Sie als Personalrat auf eine konsequente Umsetzung drängen.

Personalgewinnung kritisch begleiten

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Personalgewinnung. Viele Dienststellen reagieren auf Personalmangel mit kurzfristigen Maßnahmen wie befristeten Einstellungen oder verstärkter Nutzung von Leiharbeit.

Achten Sie als Personalrat darauf, dass Personalgewinnungsmaßnahmen nachhaltig ausgestaltet werden. Streben Sie an, dass unbefristete Beschäftigungsverhältnisse Vorrang haben und dass Stellenausschreibungen realistisch und attraktiv gestaltet sind.

Auch Auswahlverfahren können ein Hebel sein. Achten Sie darauf, dass Verfahren zügig durchgeführt werden und keine unnötigen Verzögerungen entstehen, die dazu führen, dass Bewerberinnen und Bewerber abspringen.

Hinterfragen Sie Organisation und Arbeitsprozesse

Personalmangel ist nicht immer ausschließlich ein Einstellungsproblem. Häufig spielen auch ineffiziente Arbeitsprozesse eine Rolle. Doppelstrukturen, unnötige Dokumentationspflichten oder veraltete Abläufe können den Personalbedarf künstlich erhöhen. Nehmen Sie als Personalrat daher auch organisatorische Fragen in den Blick. Zielen Sie darauf ab, dass Arbeitsprozesse regelmäßig

überprüft und gegebenenfalls verschlankt werden. Digitalisierung kann hier ein unterstützendes Instrument sein, ersetzt aber keine ausreichende Personaldecke.

Wichtig ist, dass Effizienzsteigerungen nicht zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit führen, sondern tatsächlich Entlastung schaffen. Suchen Sie als Personalrat aktiv den Austausch mit den Beschäftigten. Wirken Sie darauf hin, dass Probleme frühzeitig ge-

meldet werden und nicht erst in Eskalationssituationen sichtbar werden. Regelmäßige Sprechstunden, Belegschaftsversammlungen oder digitale Rückmeldeformate können hier wertvolle Instrumente sein.

Je enger der Kontakt zur Belegschaft ist, desto besser können Sie als Personalrat Ihre Schutzfunktion wahrnehmen. Nutzen Sie Ihre Beteiligungsrechte, um dem Personalmangel entgegenzuwirken.



Checkliste: Personalmangel wirksam im Blick behalten

To do	Check
1. Istzustand analysieren	
Liegen aktuelle Stellenpläne und tatsächliche Besetzungsquoten vor?	☐
Gibt es regelmäßig aktualisierte Übersichten zu offenen Stellen?	☐
Werden Überstunden, Mehrarbeit und Zeitguthaben systematisch erfasst?	☐
Gibt es Auswertungen zu Krankenstand und Fluktuation?	☐
Sind bestimmte Bereiche als dauerhaft überlastet erkennbar?	☐
2. Belastungen sichtbar machen	
Werden Überlastungsanzeigen zentral erfasst und ausgewertet?	☐
Gibt es ein strukturiertes Verfahren zur Bearbeitung von Überlastungsmeldungen?	☐
Werden Arbeitsverdichtungen dokumentiert (z. B. Fallzahlen, Taktzeiten)?	☐
Gibt es Rückmeldungen aus Belegschaftsversammlungen oder Sprechstunden?	☐
Werden Problembereiche regelmäßig im Personalrat beraten?	☐
3. Beteiligungsrechte nutzen	
Werden Sie als PR frühzeitig bei Organisations- und Personalmaßnahmen beteiligt?	☐
Werden Mitbestimmungsrechte bei Arbeitszeit und Arbeitsorganisation konsequent genutzt?	☐
Fordern Sie als PR Gefährdungsbeurteilungen (insbesondere psychische Belastung) ein?	☐
Prüfen Sie als PR jede Maßnahme auf mögliche Arbeitsverdichtung?	☐
Werden Zustimmungsverfahren bei personellen Maßnahmen aktiv begleitet?	☐

4. Ursachenanalyse betreiben

Liegt der Personalmangel an unbesetzten Stellen oder struktureller Unterfinanzierung?	☐
Gibt es ineffiziente Arbeitsprozesse, die Ressourcen binden?	☐
Werden digitale oder organisatorische Entlastungspotenziale genutzt?	☐
Gibt es Doppelstrukturen oder unnötige Berichtspflichten?	☐
Werden Aufgaben kritisch überprüft und ggf. priorisiert?	☐

5. Personalgewinnung begleiten

Sind Stellenausschreibungen aktuell, attraktiv und realistisch formuliert?	☐
Werden Bewerbungsverfahren zügig durchgeführt?	☐
Gibt es lange Vakanzzeiten ohne Gegensteuerung?	☐
Werden unbefristete Einstellungen ausreichend berücksichtigt?	☐
Wird Leiharbeit oder Befristung kritisch hinterfragt?	☐

6. Strategische Arbeit des Personalrats

Gibt es eine langfristige Strategie zum Umgang mit Personalmangel?	☐
Werden wiederkehrende Probleme dokumentiert und politisch adressiert?	☐
Besteht Kontakt zu Gewerkschaften oder übergeordneten Gremien?	☐
Werden strukturelle Probleme gegenüber der Dienststellenleitung klar benannt?	☐
Wird der Personalmangel als Dauerproblem aktiv auf die Agenda gesetzt?	☐

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



Kündigungsrecht in der Praxis | Lesezeit 3 Minuten

Fristlose Kündigung scheitert an verspäteter Aufklärung und fehlender Abmahnung

Das Arbeitsgericht (ArbG) Arnsberg hat eine für die Personalratsarbeit praxisrelevante Entscheidung zur außerordentlichen Kündigung getroffen. Im Mittelpunkt steht die Frage, wann eine fristlose Kündigung wegen angeblicher Pflichtverletzungen – hier im Zusammenhang mit Abwerbevorwürfen – noch wirksam ausgesprochen werden konnte (31.3.2026, Az. 1 Ca 877/25).

Das ArbG Arnsberg zeigt deutlich auf, dass sowohl die 2-Wochen-Frist des § 626 BGB als auch das Abmahnungserfordernis strikt zu beachten sind. Für Sie als Personalrat ergeben sich daraus wichtige Ansatzpunkte bei der Überprüfung kurzfristiger Kündigungen. Im Folgenden stelle ich Ihnen diesen Fall und das Urteil vor.

§ 626 BGB

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Der Fall: Eine seit 2020 beschäftigte Erzieherin hatte ihr Arbeitsverhältnis selbst zum 31.3.2026 gekündigt, da sie ab dem 1.4.2026 eine neue Stelle antreten wollte.

Im Zusammenhang mit ihrem bevorstehenden Wechsel wurde ihr vorgeworfen, Kolleginnen und Kollegen aktiv abgeworben zu haben. Bereits am 11.11.2025 wurde sie mit diesen Vorwürfen konfrontiert und zur Unterlassung aufgefordert. Sie bestritt die Vorwürfe und erklärte, lediglich auf Nachfrage über ihren eigenen Wechsel informiert zu haben.

Die Arbeitgeberseite setzte die Beschäftigte nach diesem Gespräch zunächst weiter ein, ohne weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen oder eine verbindliche Dienstanweisung zu erlassen. Erst am 8.12.2025 erfolgte schließlich eine fristlose Kündigung. Zusätzlich kürzte der Arbeitgeber offene Vergütungsansprüche für Dezember und erhob Forderungen sowie eine Widerklage im Zusammenhang mit einem Dienstrad.

Die Beschäftigte wandte sich gegen die Kündigung und machte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt geltend. Zudem verlangte sie Zahlung, Zeugnisse und Weiterbeschäftigung.

Zeitmoment: Die 2-Wochen-Frist ist entscheidend

Das Urteil: Das ArbG Arnsberg erklärte die fristlose Kündigung für unwirksam. Maßgeblich war zunächst die Versäumung der 2-Wochen-Frist nach § 626 Abs. 2 BGB. Die entscheidenden Tatsachen waren der Arbeitgeberseite spätestens seit dem Gespräch vom 11.11.2025 bekannt. Dennoch wurden über mehrere Wochen keine weiteren ernsthaften Ermittlungen durchgeführt. Die Kündigung am 8.12.2025 erfolgte damit nicht mehr „unverzüglich“ im Sinne des Gesetzes.

Abmahnung bleibt in der Regel zwingend erforderlich

Das Gericht stellte zudem klar, dass auch die nachträglich herangezogenen Abwerbevorwürfe keine fristlose Kündigung rechtfertigen konnten. Selbst wenn man eine Pflichtverletzung unterstellt hätte, wäre eine vorherige Abmahnung erforderlich gewesen. Eine solche fehlte jedoch vollständig.

Besonders bedeutsam ist die Verhältnismäßigkeitsprüfung: Eine Verhaltensänderung nach einer Abmahnung war nicht ausgeschlossen, und die Pflichtverletzung war nicht derart gravierend, dass eine sofortige Beendigung ohne Warnfunktion gerechtfertigt gewesen wäre. Hinzu kamen das abmahnungsfreie Arbeitsverhältnis, die kurze Beschäftigungsdauer sowie der bereits feststehende Beendigungszeitpunkt.

→ FAZIT

Formelle Verstöße herausarbeiten

Die Entscheidung zeigt in aller Deutlichkeit, dass fristlose Kündigungen nur unter eng begrenzten Voraussetzungen Bestand haben. Entscheidend ist nicht nur das Vorliegen eines möglichen Pflichtverstoßes, sondern auch die konsequente Einhaltung der 2-Wochen-Frist sowie die vorherige Prüfung milderer Mittel wie einer Abmahnung.

Begleiten Sie als Personalrat daher Kündigungen nach § 626 BGB besonders kritisch. Prüfen Sie sorgfältig, wann Ihr Dienstherr Kenntnis von den maßgeblichen Tatsachen erlangt hat und ob tatsächlich unverzüglich reagiert wurde. Ebenso zentral ist die Frage, ob eine Abmahnung hätte ausgesprochen werden müssen. Wirken Sie darauf hin, dass Ihr Dienstherr zunächst den Sachverhalt vollständig und zügig aufklärt und nicht vorschnell zur fristlosen Kündigung greift.

Achten Sie zudem darauf, dass die Verhältnismäßigkeit gewahrt bleibt und Beschäftigte nicht ohne vorherige Warnung aus dem Arbeitsverhältnis gedrängt werden.

Dienstunfähigkeit | Lesezeit 3 Minuten

Fehlende Mitwirkung bei amtsärztlichen Untersuchungen ist für Ihre Kollegen riskant

Vor der Entscheidung über die Dienstunfähigkeit ist eine genaue Analyse erforderlich. Nach einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Münster darf der Dienstherr vor einer Untersuchungsanordnung vorbereitende Aufklärungsmaßnahmen verlangen, einschließlich Schweigepflichtentbindungen und Unterlagen, wenn ernsthafte Zweifel an der Dienstfähigkeit bestehen und diese dokumentiert sind (29.5.2026, Az. 1 B 484/26). Für Sie als Personalrat liegt die Herausforderung darin, diesen Spielraum nicht zu einem Freibrief werden zu lassen.

Der Fall: Ein Polizeibeamter hatte über Jahre erhebliche Fehlzeiten. Die Dienststelle wusste nicht, warum. Es lief ein Zuruhe-setzungsverfahren wegen Zweifeln an seiner Dienstfähigkeit. Ein sozialmedizinisches Gutachten von 2022 diagnostizierte eine Impulskontrollstörung. Es stellte auch eine langjährige Verweigerungshaltung gegenüber fachpsychiatrischen Untersuchungen fest. Hinzu kamen umfangreiche Fehlzeiten in den Jahren 2015 bis 2021 und ein Körperverletzungsfall 2023. Der Vorfall passte nach Auffassung des Dienstherrn gut zu der Impulskontrollstörung.

Der Dienstherr erließ aber zunächst keine Untersuchungsanordnung, sondern verlangte mit Bescheid vom 26.2.2026, dass der Beamte seine behandelnden Fachärzte, seinen eingebundenen Hausarzt und den Amtsarzt gegenseitig von der Schweigepflicht entbindet. Außerdem sollte er die medizinischen Unterlagen der letzten 5 Jahre zu einer psychischen Erkrankung vorlegen. Ziel war, dem Amtsarzt eine Grundlage zu geben, Art und Umfang einer späteren Untersuchung sinnvoll zu bestimmen. Der Beamte weigerte sich und beantragte einstweiligen Rechtsschutz.

Die Entscheidung: Der Beamte blieb in beiden Instanzen erfolglos. Das OVG stellt fest, dass die Weisung dazu dient, die Dienstfähigkeit zu klären. Die Befugnis dazu leitet das Gericht unmittelbar aus dem Beamtenverhältnis und der Treuepflicht und nicht erst aus § 44 Abs. 6 Bundesbeamtengesetz (BBG) ab. Demnach darf der Dienstherr bei Zweifeln an der Dienstfähigkeit eine ärztliche Untersuchung verlangen.

Die Behörde begründete ihre Forderung mit der anstehenden Entscheidung über die Zuruhesetzung. Die bisherigen Vorfälle wurden aber nicht erneut dargestellt. Das OVG sagt: Grundsätzlich

muss der Anlass benannt sein. Hier sei das aber entbehrlich, weil der Beamte seit Jahren in das Verfahren eingebunden ist und die maßgeblichen Umstände – Fehlzeiten, Gutachten, Diagnose, Verweigerungshaltung, Vorfall 2023 – bereits kennt. Entscheidend ist für das Gericht: Der Beamte weiß tatsächlich, woraus der Dienstherr seine Zweifel und den Anlass für die Maßnahme herleitet.

Das OVG bejaht die Verhältnismäßigkeit

Die Unterlagen und Informationen helfen, Art und Umfang der späteren Untersuchung einzugrenzen. Ein milderer Mittel sieht das Gericht nicht, weil der Dienstherr die Ursachen der Fehlzeiten ohne Mitwirkung des Beamten nicht klären kann. Und schließlich ist der Eingriff zwar gravierend, wird aber durch die Begrenzung auf 5 Jahre und auf Unterlagen zur psychischen Erkrankung abgemildert. Es gibt genug Anhaltspunkte für eine psychische Erkrankung (Gutachten, Verhaltensweisen), die die Dienstfähigkeit infrage stellen. Die Einwände des Beamten („keine psychische Erkrankung“, „keine Behandlung“) bewertet das Gericht als substanzarm. Im einstweiligen Rechtsschutz reicht das dem OVG.

Worauf es bei der Beratung der Kollegen ankommt

Sagen Sie Betroffenen, dass eine Verweigerungshaltung riskant ist. Schweigepflichtentbindungen sollte aber niemand unterschreiben, ohne zu wissen, welche Daten zu welchem Zweck wohin fließen. Ermutigen Sie zur Nachfrage, welche Ärzte, welche Unterlagen, welcher Zweck, welche Empfänger gemeint sind. Raten Sie zu frühzeitiger anwaltlicher Beratung, insbesondere bei psychischen Konfliktlagen.

Setzen Sie vor dem Bescheid gem. § 44 (6) BBG an

1. Anlass und Dokumentation

Fragen Sie, welche konkreten Fehlzeiten, Vorfälle und fachärztlichen Einschätzungen zugrunde liegen. Sie brauchen ein klares Bild, ob der Dienstherr substantielle Anhaltspunkte hat.

2. Umfang und Begrenzung der Weisung

Die hier gebilligte Weisung war zeitlich (5 Jahre) und sachlich (psychische Erkrankung) eingegrenzt. Wenn Ihnen Anordnungen vorgelegt werden, die viel weiter reichen – „alle Ärzte“, „alle Krankheiten“, 10 oder 15 Jahre zurück –, sollten Sie von der Dienststelle eine engere Fassung einfordern.

3. Datenschutz und Informationsfluss

Achten Sie darauf, dass Unterlagen zunächst beim Amtsarzt gebündelt werden und an die Personalstelle nur das dienstlich Erforderliche weitergegeben wird. Diagnosen und Details sollten nicht ungefiltert in der Personalakte landen.



Arbeitsrecht und Gleichbehandlung | Lesezeit 3 Minuten

Fehlende Kontaktaufnahme zur Agentur für Arbeit kann Indiz für Diskriminierung sein

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat eine für die Praxis der Personalräte bedeutsame Entscheidung getroffen. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Pflichten Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren gegenüber schwerbehinderten Menschen haben und welche Folgen Pflichtverletzungen nach § 164 SGB IX haben können (30.1.2026, Az. 10 SLa 561/24).

Die Entscheidung zeigt deutlich, dass bereits Verfahrensfehler eine Vermutung der Benachteiligung im Sinne des § 22 AGG begründen können. Für Sie als Personalrat ergibt sich daraus ein wichtiger Ansatzpunkt zur Kontrolle von Auswahlverfahren.

Der Fall: Ein schwerbehinderter Bewerber hatte sich auf eine Stelle in einer Kanzlei beworben. In seinem Lebenslauf hatte er seine Schwerbehinderung klar erkennbar angegeben. Die Kanzlei lehnte seine Bewerbung ab, ohne ihn einzustellen. Der Bewerber machte daraufhin Entschädigungsansprüche nach dem AGG sowie Auskunftsansprüche nach der DSGVO geltend.

In der ersten Instanz gewonnen

Das Arbeitsgericht sprach dem Bewerber teilweise eine Entschädigung in Höhe von 9.000 € sowie einen Schadenersatz nach der DSGVO zu. Die Arbeitgeberseite legte Berufung ein. Sie argumentierte unter anderem, die Schwerbehinderung sei nicht ausreichend erkennbar gewesen. Zudem sei die Stelle ohnehin nicht mehr besetzt worden. Außerdem habe eine Internetrecherche ergeben, dass der Bewerber angeblich in einer Vielzahl von Verfahren auf Entschädigungen ausgerichtet sei, sodass kein ernsthaftes Bewerbungsinteresse bestanden habe.

Das Urteil: Das LAG wies die Berufung weitgehend zurück und bestätigte die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 9.000 €.

Zentral war zunächst die Frage, ob der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderung hatte. Das Gericht bejahte dies eindeutig. Der Hinweis im Lebenslauf war klar und unmissverständlich an hervorgehobener Stelle enthalten.

Besonders bedeutsam für die Praxis ist jedoch die zweite tragende Begründung: Der Arbeitgeber hatte gegen § 164 Abs. 1 SGB IX verstoßen, indem er keinen frühzeitigen Kontakt zur Agentur für Arbeit aufgenommen hatte. Nach dieser Vorschrift sind Arbeitgeber verpflichtet, freie Stellen zunächst auf die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen zu prüfen und frühzeitig die Agentur für Arbeit einzuschalten.

Sie als Personalrat sollten diese Pflicht besonders im Blick behalten, da das Gericht klarstellt: Ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX kann bereits die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung nach § 22 AGG begründen. Es handelt sich damit um ein starkes Indiz im Diskriminierungsprozess.

Indizwirkung kaum zu entkräften

Das Gericht stellte außerdem klar, dass diese Indizwirkung nicht einfach entkräftet werden konnte. Der Hinweis der Arbeitgeberseite, das Stellenbesetzungsverfahren sei ohnehin abgebrochen worden, reichte nicht aus, um die Vermutung zu widerlegen.

Ebenso wenig überzeugte der Einwand eines angeblich rechtsmissbräuchlichen Bewerbungsverhaltens. Die bloße Anzahl von Bewerbungen lasse keinen Rückschluss auf Missbrauch zu.

Auch der zugesprochene Schadenersatz nach Art. 82 DSGVO wurde bestätigt, da die Auskunftspflichten im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verletzt worden waren. Ein weitergehender materieller Schadenersatzanspruch blieb jedoch ohne Erfolg.

→ FAZIT

Rechte gestärkt

Die Entscheidung stärkt die Rechte schwerbehinderter Bewerber deutlich und konkretisiert die Pflichten der Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren. Besonders wichtig ist die klare Aussage, dass bereits Verfahrensfehler im Vorfeld der Auswahlentscheidung eine rechtliche Vermutung der Diskriminierung auslösen können. Bereits die unterlassene Kontaktaufnahme zur Agentur für Arbeit kann eine Vermutung der Benachteiligung auslösen.

Für Sie als Personalrat bedeutet dies, dass die Einhaltung der Pflichten aus § 164 SGB IX frühzeitig überprüft werden sollte. Dazu gehört insbesondere die Kontaktaufnahme zur Agentur für Arbeit sowie die dokumentierte Prüfung, ob geeignete schwerbehinderte Bewerber berücksichtigt wurden.

Wirken Sie darauf hin, dass Auswahlverfahren vollständig dokumentiert werden und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sowie des Personalrats nicht nur formal, sondern auch tatsächlich erfolgt. Nur so kann verhindert werden, dass formale Defizite zu erheblichen Entschädigungsrisiken führen. Legen Sie also ein besonderes Augenmerk auf die Einhaltung des § 164 SGB IX. Wirken Sie darauf hin, dass Bewerbungsverfahren rechtssicher und diskriminierungsfrei gestaltet und alle gesetzlichen Beteiligungspflichten konsequent eingehalten werden. Damit stärken Sie nicht nur den Schutz schwerbehinderter Menschen, sondern auch die Rechtssicherheit der gesamten Dienststelle.

Nur durch eine konsequent gelebte Verfahrens- und Dokumentationskultur kann verhindert werden, dass formale oder organisatorische Defizite später zu erheblichen Entschädigungsrisiken nach dem AGG führen. Legen Sie daher ein besonderes Augenmerk auf die stringente Einhaltung des § 164 SGB IX und verstehen Sie diese Norm als zentrales Steuerungsinstrument für diskriminierungsfreie Auswahlverfahren.

Künstliche Intelligenz | Lesezeit 3 Minuten

„KI im Bewerbungsverfahren: Müssen wir beteiligt werden und welche Risiken bestehen?“

Frage: Unsere Verwaltung plant den Einsatz einer KI-Software zur Unterstützung bei Bewerbungsverfahren. Muss sie unseren Personalrat beteiligen? Welche Risiken sollten wir im Blick behalten?

Maria Markatou: Immer mehr Dienststellen im öffentlichen Dienst prüfen den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI), um Bewerbungsverfahren zu unterstützen.

In Ihrer Funktion als Personalrat werden Sie dabei zunehmend mit Fragen konfrontiert, ob und in welchem Umfang eine solche Software mitbestimmungspflichtig ist. Typischerweise geht es um Systeme, die Bewerbungen vorsortieren, Lebensläufe analysieren oder automatische Rankings von Kandidatinnen und Kandidaten erstellen. Die zentrale Frage lautet: Handelt es sich hierbei nur um ein technisches Hilfsmittel oder bereits um ein Instrument zur Personalauswahl mit weitreichenden Folgen für die Beteiligungsrechte des Personalrats?

Der konkrete Anwendungsfall: KI im Auswahlprozess

In der Praxis planen Dienststellen häufig, KI-gestützte Software einzusetzen, um große Bewerberzahlen effizienter zu bearbeiten. Die Systeme sollen etwa Qualifikationen aus Lebensläufen herausfiltern, Matching-Wahrscheinlichkeiten berechnen oder automatische Vorauswahlvorschläge erstellen. Teilweise wird die endgültige Entscheidung weiterhin von Menschen getroffen, teilweise beeinflusst die KI jedoch bereits maßgeblich die Vorauswahl.

Für Sie als Personalrat stellt sich damit die Frage, ob durch diese Systeme bereits eine faktische Vorentscheidung über die Einstellung getroffen wird. Denn je stärker ein Algorithmus die Auswahl beeinflusst, desto relevanter werden Ihre Beteiligungsrechte als Personalrat.

Mitbestimmung: Wann Ihre Dienststelle Sie als Personalrat zwingend beteiligen muss

Grundsätzlich gilt: Sobald technische Einrichtungen dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistung von Beschäftigten zu überwachen oder Entscheidungen im Personalbereich zu beeinflussen, besteht regelmäßig ein Mitbestimmungsrecht.

Prüfen Sie: Geht die KI über die reine Unterstützung hinaus und bereitet tatsächlich Auswahlentscheidungen vor bzw. strukturiert diese? Wirken Sie darauf hin, dass die Dienststelle den gesamten Funktionsumfang der Software offenlegt, einschließlich der Kriterien, nach denen Bewerbungen bewertet werden. Besonders kritisch ist der Einsatz, wenn die Software Rankinglisten erstellt oder automatisierte Bewertungssysteme nutzt. In solchen Fällen handelt es sich nicht mehr nur um ein Hilfsmittel, sondern um ein strukturelles Steuerungsinstrument im Bewerbungsverfahren.

Zentrale Risiken: Intransparenz und algorithmische Verzerrung

Ein wesentliches Problem von KI-Systemen liegt in ihrer mangelnden Nachvollziehbarkeit. Oft ist für Außenstehende nicht erkennbar, nach welchen Kriterien eine Auswahlentscheidung vorbereitet wird. Diese sogenannte „Black-Box-Problematik“ betrifft unmit-

telbar die Rechte der Beschäftigten und Ihre Kontrollmöglichkeiten als Personalrat.

Achten Sie also darauf, dass die Entscheidungslogik der Software nachvollziehbar dokumentiert wird. Wirken Sie darauf hin, dass keine rein automatisierten Entscheidungen getroffen werden, ohne dass eine menschliche Kontrolle erfolgt.

Ein weiteres Risiko besteht in sogenannten Verzerrungen (Bias). KI-Systeme können unbewusst bestehende Ungleichheiten reproduzieren, etwa in Bezug auf Geschlecht, Alter oder Herkunft. Dadurch besteht die Gefahr mittelbarer Diskriminierung, die rechtlich schwer erkennbar, aber praktisch wirksam ist.

Datenschutz und Transparenzpflichten

Der Einsatz von KI im Bewerbungsverfahren ist regelmäßig auch mit umfangreichen datenschutzrechtlichen Fragen verbunden. Bewerberdaten werden verarbeitet, bewertet und gespeichert, oft in komplexen Systemen mit externen Anbietern. Wirken Sie darauf hin, dass Datenschutzbeauftragte frühzeitig eingebunden werden und eine vollständige Datenschutz-Folgenabschätzung erfolgt.

Besonders wichtig ist die Frage, welche Daten verarbeitet werden, wie lange sie gespeichert bleiben und ob es eine Weitergabe an Dritte gibt. Zudem muss für Bewerberinnen und Bewerber klar erkennbar sein, dass eine KI-gestützte Vorselektion stattfindet und welche Kriterien dabei eine Rolle spielen.

Nutzen Sie Ihren Gestaltungsspielraum

Der Einsatz von KI ist nicht nur ein Kontroll-, sondern auch ein Gestaltungsthema. Reagieren Sie als Personalrat nicht nur, sondern nehmen Sie aktiv Einfluss auf die Ausgestaltung. Wirken Sie darauf hin, dass klare Regelungen zur Nutzung der Software in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden, insbesondere:

- der Ausschluss rein automatisierter Ablehnungsentscheidungen
- die Verpflichtung zur menschlichen Endentscheidung
- transparente Bewertungskriterien
- regelmäßige Überprüfung der Ergebnisse auf mögliche Verzerrungen

→ FAZIT

Risiken abwägen

Der Einsatz von KI im Bewerbungsverfahren ist mit erheblichen Chancen, aber auch mit Risiken verbunden. Für Sie als Personalrat bedeutet das, dass Sie frühzeitig und umfassend eingebunden werden müssen. In der Regel besteht ein Mitbestimmungsrecht, sobald die Software Einfluss auf die Auswahlentscheidungen nimmt oder diese strukturiert vorbereitet. Begleiten Sie den Einsatz solcher Systeme nicht nur, sondern gestalten Sie ihn aktiv mit. Wirken Sie darauf hin, dass Transparenz, Datenschutz und Fairness verbindlich geregelt werden.

Karrierechancen fördern | Lesezeit 2 Minuten

So unterstützen Sie als Personalrat bei dienstlichen Beurteilungen

Dienstliche Beurteilungen gehören zu den sensibelsten Instrumenten der Personalentwicklung. Sie entscheiden über Beförderungen, Karrierewege und berufliche Perspektiven. In Ihrer Funktion als Personalrat werden Sie daher regelmäßig mit Fragen rund um Bewertung, Transparenz und Nachvollziehbarkeit konfrontiert. Gerade weil Beurteilungen häufig als subjektiv empfunden werden, kommt Ihrer Begleitung eine besondere Bedeutung zu.

Transparenz im Beurteilungsverfahren stärken

Achten Sie darauf, dass Beurteilungsverfahren klar geregelt und für Beschäftigte nachvollziehbar sind. Wirken Sie darauf hin, dass Beurteilungskriterien offen kommuniziert und einheitlich angewendet werden. Unklare Maßstäbe führen schnell zu Misstrauen und Konflikten im Kollegium.

Fehler frühzeitig erkennen und ansprechen

Nicht jede Beurteilung ist fehlerfrei. Sie als Personalrat sollten Beurteilungen aufmerksam begleiten und auf mögliche Bewertungsfehler hinweisen. Wirken Sie darauf hin, dass auffällige Abweichungen zwischen vergleichbaren Beschäftigten begründet

werden und keine willkürlichen Bewertungen entstehen.

Bieten Sie Beschäftigten Unterstützung an

Viele Beschäftigte fühlen sich mit ihrer Beurteilung alleingelassen. Sie als Personalrat können hier eine wichtige Unterstützungsfunktion übernehmen. Streben Sie an, dass Betroffene ihre Beurteilung verstehen, einordnen und gegebenenfalls rechtzeitig rechtlich oder formal dagegen vorgehen können.



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

AKTUELLE URTEILE

Keine automatische
Höhergruppierung

ARBEITSRECHT

Kündigung ohne Anhörung?

WISSENSWERTES

Die Arbeitsrechtsreform