Personalrat aktuell

kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

URTEIL

Kein Anspruch auf wohnortnahe Versetzung nach Umzug

SEITE 6–7

MITBESTIMMUNG

Wenn die Dienststelle ohne Ihre Beteiligung handelt ...

NR. 17 | SEPTEMBER I 2026

ADUVA



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,

manchmal beginnt es mit einem kleinen Satz: „Wir haben das schon entschieden." Für Personalräte ist dieser Satz oft ein Warnsignal. Denn wenn die Dienststelle Maßnahmen umsetzt, ohne Sie als Personalrat ordnungsgemäß zu beteiligen, geht es um weit mehr als einen bloßen Verfahrensfehler. Es geht um Respekt gegenüber der gesetzlichen Interessenvertretung und letztlich auch gegenüber den Beschäftigten.

Mitbestimmung ist kein lästiges Hindernis auf dem Weg zu einer schnellen Entscheidung. Sie ist ein bewusst vom Gesetzgeber geschaffenes Instrument, um ausgewogene, faire und tragfähige Lösungen zu erreichen. Übergeht Ihr Dienstherr Sie als Personalrat, fehlt häufig genau dieser Blick auf die Interessen der Beschäftigten. Umso wichtiger ist es, dass Sie Ihre Beteiligungsrechte kennen und sie selbstbewusst wahrnehmen. Wer frühzeitig miteinander spricht, verhindert Konflikte und stärkt das Vertrauen in die Zusammenarbeit.

Der Beitrag auf unseren Schwerpunktseiten zeigt Ihnen, welche Möglichkeiten Sie haben, wenn Ihre Mitbestimmungsrechte missachtet werden – und warum es sich lohnt, für eine gelebte Beteiligung einzustehen.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLES
Umzug: Keine wohnortnahe Versetzung 3

BEAMTENRECHT
Keine Nachzahlung für kinderreiche Beamte ohne rechtzeitige Geltendmachung 4

FÜR DEN VORSITZENDEN
Nein sagen lernen 5

SCHWERPUNKTTHEMA
Mitbestimmung übergangen: So setzen Sie Ihre Rechte als Personalrat durch 6–7

WISSENSWERT
Wenn Beschäftigte Dampf ablassen wollen: Hören Sie zu 8

BEAMTENRECHT
Wer Kollegen vor Strafverfolgung deckt, riskiert seine Beamtenstellung 9

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG
Polizeibewerber trotz früherem Harnstein gesundheitlich geeignet 10

LESERFRAGE
WhatsApp-Dienstgruppen in der Behörde?..... 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Arztbesuch ist nicht automatisch Arbeitszeit.... 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: Jadon Bester_peopleimages.com; S. 9: Proxima Studio; S. 12: sebra – 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

Versetzung von Beamtinnen und Beamten | Lesezeit 3 Minuten

Ein Umzug allein begründet keinen Anspruch auf eine wohnortnahe Versetzung

Kann eine verbeamtete Lehrerin verlangen, an eine näher zu ihrem neuen Wohnort gelegene Schule versetzt zu werden? Mit dieser Frage beschäftigte sich das Verwaltungsgericht (VG) Gelsenkirchen in seinem Gerichtsbescheid vom 30.3.2026 (Az. 1 K 6161/25).

Das Gericht entschied, dass ein Umzug mit daraus resultierendem Pendelweg von etwa 35 Kilometern grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Versetzung begründet. Der Gerichtsbescheid ist inzwischen rechtskräftig.

Für Sie als Personalrat zeigt die Entscheidung, dass persönliche Gründe bei Versetzungswünschen zwar berücksichtigt werden müssen. Sie führen jedoch nicht automatisch dazu, dass dienstliche Interessen zurücktreten müssen.

INFO: Gerichtsbescheid

Unterschied zum „Urteil"

Ein Gerichtsbescheid ist eine schriftliche Entscheidung eines Verwaltungsgerichts, die im Gegensatz zum Urteil ohne mündliche Verhandlung ergeht. Das Gericht entscheidet also allein nach der Aktenlage. Das ist nach § 84 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) möglich, wenn der Fall keine besondere Schwierigkeit aufweist und der Sachverhalt ausreichend geklärt ist.

Der Fall: Eine verbeamtete Lehrerin arbeitete an einer städtischen Gesamtschule an ihrem bisherigen Wohnort. Nach einem Umzug und dem Bau eines neuen Hauses beantragte sie, an eine Schule in der Nähe ihres neuen Wohnortes versetzt zu werden.

Sie begründete ihren Wunsch unter anderem damit, dass sie durch den Umzug die Betreuung ihrer beiden Kinder besser sicherstellen könne. Am neuen Wohnort verfüge sie über ein familiäres Netzwerk, das sie bei der Betreuung unterstützen könne. Zudem verwies sie darauf, dass ihr Ehemann für die Betreuung der Kinder nicht zur Verfügung stehe.

Die zuständige Bezirksregierung lehnte die Versetzung jedoch ab. Ausschlaggebend war vor allem, dass die bisherige Schule der Lehrerin unterbesetzt war und eine ausreichende Unterrichtsversorgung gefährdet gewesen wäre. Die Behörde stellte deshalb das öffentliche Interesse an einer ordnungsgemäßen Unterrichtsversorgung über die persönlichen Gründe der Lehrerin.

Gegen diese Entscheidung wandte sich die Lehrerin vor Gericht. Sie war der Auffassung, ihre persönlichen und familiären Umstände müssten stärker berücksichtigt werden.

Klage abgewiesen

Der Bescheid: Das VG Gelsenkirchen wies die Klage ab. Nach Auffassung des Gerichts war die Entscheidung der Bezirksregierung rechtmäßig. Zunächst stellte das Gericht klar, dass Beamte grundsätzlich keinen Anspruch darauf haben, an einem bestimmten Dienstort eingesetzt zu werden. Der Dienstherr entscheidet im Rahmen seiner Organisationsfreiheit, wo Beamte eingesetzt werden. Dabei muss er die persönlichen Interessen der Beschäftigten berücksichtigen. Allerdings reichen allgemeine Wünsche oder nachvollziehbare persönliche Gründe allein nicht aus. Erforderlich sind besondere Umstände, durch die der weitere Einsatz am bisherigen Dienstort unzumutbar wird.

Nach Ansicht des Gerichts lagen solche außergewöhnlichen Gründe hier nicht vor. Zwar erkannte das Gericht an, dass die Betreuung von Kindern und familiäre Unterstützung wichtige persönliche Belange sein können. Diese Situation sei jedoch nicht außergewöhnlich, sondern betreffe zahlreiche andere Beschäftigte ebenfalls.

Auch die Entfernung von etwa 35 Kilometern zwischen dem neuen Wohnort und der bisherigen Schule führte nicht zu einer anderen Bewertung. Eine solche Pendelstrecke sei zwar nicht unerheblich, aber noch keine besondere Belastung, die eine Versetzung zwingend erforderlich mache.

Das Gericht berücksichtigte außerdem, dass die alte Schule auf die Lehrerin angewiesen war. Eine bestehende Unterbesetzung und mögliche Auswirkungen auf die Unterrichtsversorgung sind nach Auffassung des Gerichts ein erhebliches öffentliches Interesse.

Das besondere Verhältnis zwischen Dienstherrn und Beamten

Für Sie als Personalrat ist besonders interessant, dass das Gericht die besonderen Pflichten des Beamtenverhältnisses betont hat. Beamte genießen besondere Rechte, unterliegen aber auch besonderen Pflichten. Dazu gehört grundsätzlich die Verpflichtung, den Dienst dort auszuüben, wo der Dienstherr dies bestimmt.

Diese sogenannte Versetzbarkeit ist ein wesentlicher Unterschied zum normalen Arbeitsverhältnis. Ein Beamter muss grundsätzlich damit rechnen, innerhalb des gesamten Landes eingesetzt zu werden. Persönliche Veränderungen wie ein Umzug können deshalb nicht automatisch dazu führen, dass der Dienstherr den Einsatzort ändern muss.

FAZIT

Die Interessenabwägung entscheidet

Ein Umzug allein verschafft Beamten keinen Anspruch auf eine wohnortnahe Versetzung. Entscheidend ist immer eine Abwägung zwischen den persönlichen Interessen und den dienstlichen Erfordernissen. Für Sie als Personalrat bedeutet dies: Unterstützen Sie Beschäftigte bei berechtigten Anliegen, achten Sie aber gleichzeitig darauf, dass die Funktionsfähigkeit der Dienststelle berücksichtigt wird.

Beamtenbesoldung und Familienzuschläge | Lesezeit 3 Minuten

Verpasste Anträge kosten Geld: Keine Nachzahlung für kinderreiche Beamte

Müssen Beamte mit mehreren Kindern nachträglich höhere Familienzuschläge erhalten, auch wenn sie ihre Ansprüche nicht jedes Jahr geltend gemacht haben? Mit dieser Frage beschäftigte sich das Oberverwaltungsgericht (OVG) Nordrhein-Westfalen in seinen Urteilen vom 15.7.2026 (Az. 3 A 892/23).

Das Gericht entschied, dass Landesbeamte in Nordrhein-Westfalen keine Nachzahlungen für die Jahre 2011 bis 2020 verlangen können, wenn sie ihre Ansprüche nicht jeweils innerhalb des betreffenden Haushaltsjahres geltend gemacht haben. Die Entscheidung ist für Ihre Beratungspraxis als Personalrat von erheblicher Bedeutung.

Gerade bei Besoldungsfragen zeigt sich immer wieder: Wer Ansprüche sichern möchte, muss rechtzeitig handeln. Für Sie als Personalrat ist es deshalb eine wichtige Aufgabe, Beschäftigte und Beamte über notwendige Fristen und Antragserfordernisse zu informieren.

Der Streit um den Familienzuschlag

Der Fall: Mehrere Landesbeamte aus Nordrhein-Westfalen verlangten nachträglich höhere kinderbezogene Familienzuschläge für die Jahre 2011 bis 2020.

Hintergrund war, dass der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Anpassung der Alimentation kinderreicher Familien vom 14.9.2021 eine Regelung geschaffen hatte, um die Besoldung von Beamten mit 3 oder mehr Kindern rückwirkend anzupassen.

Nachzahlungen für mehrere Jahre verlangt

Die betroffenen Beamten machten deshalb Ansprüche auf zusätzliche Zahlungen geltend. Allerdings hatten einige von ihnen nicht in jedem einzelnen Jahr Widerspruch gegen ihre Besoldung eingelegt beziehungsweise entsprechende Ansprüche geltend gemacht.

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung Nordrhein-Westfalen lehnte die Nachzahlungen für diejenigen Jahre ab, in denen die Beamten diese nicht rechtzeitig geltend gemacht hatten.

Mehrere Verwaltungsgerichte in Nordrhein-Westfalen sahen dies anders und gaben den Beamten zunächst recht. Gegen diese Entscheidungen legte das Land Nordrhein-Westfalen Berufung ein. Das OVG musste deshalb klären, ob eine spätere Geltendmachung ausreicht oder ob Beamte ihren Anspruch tatsächlich für jedes einzelne Jahr erneut anmelden mussten.

Ansprüche sind zwingend jährlich geltend zu machen

Das Urteil: Das OVG Nordrhein-Westfalen entschied zugunsten des Landes. Nach Auffassung des Gerichts besteht kein Anspruch auf Nachzahlungen, wenn der Beamte den Anspruch nicht bereits in dem jeweiligen Haushaltsjahr geltend gemacht hat.

Entscheidend war für das Gericht die gesetzliche Formulierung. Danach muss ein Anspruch auf zusätzliche Besoldung „in dem Haushaltsjahr, für das die zusätzliche Besoldung verlangt wird", geltend gemacht werden. Nach Ansicht des Gerichts bedeutet dies, dass Beamte für jedes einzelne Jahr einen entsprechenden Antrag oder Widerspruch stellen mussten. Eine allgemeine Erklärung, mit der Ansprüche für mehrere zurückliegende Jahre geltend gemacht werden, reicht nicht aus.

Das Gericht begründete seine Entscheidung unter anderem mit dem Wortlaut, der Entstehungsgeschichte und dem Zweck der gesetzlichen Regelung. Wenn der Gesetzgeber verlangt, dass ein Anspruch „in" einem bestimmten Haushaltsjahr geltend gemacht wird, müsse der Beamte auch tatsächlich innerhalb dieses Jahres tätig werden. Eine nachträgliche Antragstellung für mehrere vergangene Jahre kann diese Voraussetzung nach Auffassung des Gerichts nicht ersetzen.

Verfassungswidrige Besoldung führt nicht automatisch zur Nachzahlung

Besonders wichtig ist ein weiterer Punkt der Entscheidung: Das Gericht erkannte an, dass die Besoldung kinderreicher Beamter in der Vergangenheit verfassungsrechtliche Probleme aufgewiesen hatte. Allein dieser Umstand führt jedoch nicht dazu, dass automatisch für alle betroffenen Jahre Nachzahlungen verlangt werden können.

Nach Auffassung des Gerichts wäre hierfür eine eindeutige gesetzliche Regelung erforderlich gewesen. Eine solche Regelung, die auf eine jährliche Geltendmachung verzichtet, gibt es jedoch nicht.

Auch eine möglicherweise verfassungswidrige Unteralimentation ändert deshalb nichts daran, dass gesetzliche Voraussetzungen für Nachzahlungen eingehalten werden müssen.

FAZIT

Recht haben allein reicht nicht

Die Entscheidung des OVG macht deutlich: Ein bestehender Anspruch führt nicht automatisch zu einer späteren Auszahlung. Gerade im Beamtenrecht spielen formale Voraussetzungen und Fristen eine große Rolle. Wer Ansprüche sichern möchte, muss rechtzeitig handeln.

Für Sie als Personalrat bedeutet dies: Sensibilisieren Sie Beschäftigte für die Bedeutung von Anträgen und Widersprüchen. Eine frühzeitige Information kann verhindern, dass berechtigte Ansprüche später nicht mehr durchgesetzt werden können. Prüfen Sie insbesondere, ob Beschäftigte über mögliche Ansprüche informiert wurden und ob die Dienststelle ausreichend auf notwendige Fristen hingewiesen hat. Auch wenn Sie als Personalrat keine individuelle Rechtsberatung ersetzen, können Sie eine wichtige Unterstützungsfunktion übernehmen.

Führung und Verantwortung im Personalrat | Lesezeit 3 Minuten

Nein sagen lernen: Warum Sie als Vorsitzender nicht jede Erwartung erfüllen können

Viele Beschäftigte verbinden mit dem Personalratsvorsitzenden eine besondere Erwartung: Er soll helfen, Probleme lösen, sich durchsetzen und möglichst immer erreichbar sein. Auch innerhalb des Personalratsgremiums entstehen häufig hohe Anforderungen. Gleichzeitig erwartet die Dienststellenleitung einen verlässlichen Gesprächspartner, der Lösungen ermöglicht.

Verantwortung bedeutet auch, Grenzen zu setzen

Diese verschiedenen Erwartungen miteinander zu verbinden, gehört zu den schwierigsten Aufgaben eines Personalratsvorsitzenden. Dabei ist eine Fähigkeit besonders wichtig: Sie müssen auch einmal Nein sagen können. Nein zu sagen bedeutet nicht, die Interessen der Beschäftigten zu ignorieren oder die Zusammenarbeit mit der Dienststelle zu verweigern. Es bedeutet vielmehr, Verantwortung zu übernehmen, Prioritäten zu setzen und die eigenen Möglichkeiten realistisch einzuschätzen.

Gerade für Sie als Vorsitzenden ist es wichtig, die Grenzen Ihres Amts zu kennen. Wer versucht, jede Erwartung zu erfüllen, läuft Gefahr, sich selbst zu überlasten und langfristig die Arbeit des gesamten Gremiums zu schwächen.

Sie sind nicht für jedes Problem allein verantwortlich

Eine häufige Herausforderung für Personalratsvorsitzende besteht darin, dass sie sich für jedes Anliegen der Beschäftigten persönlich verantwortlich fühlen. Natürlich gehört es zu Ihren Aufgaben, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Gleichzeitig sind Sie aber nicht die persönliche Ansprechstelle für jedes einzelne Problem. Der Personalrat ist ein Gremium, das gemeinsam arbeitet und Entscheidungen trifft.

Übernehmen Sie deshalb nicht automatisch jede Aufgabe selbst. Verteilen Sie Verantwortung innerhalb des Gremiums und beziehen Sie andere Mitglieder ein. Ein Vorsitzender, der alles an sich zieht, wird schnell zum Engpass. Gespräche, Vorbereitungen, Informationen und Konflikte sammeln sich bei einer einzigen Person. Dadurch kann die Arbeit des gesamten Personalrats leiden.

Eine gute Führung bedeutet deshalb auch, Aufgaben abzugeben und anderen Mitgliedern Vertrauen entgegenzubringen.

Erwartungen der Beschäftigten realistisch einordnen

Beschäftigte wenden sich häufig mit großen Hoffnungen an den Personalrat. Sie erwarten Unterstützung bei Konflikten mit Vorgesetzten, bei Versetzungen, bei Arbeitsbelastungen oder bei persönlichen Problemen. Diese Erwartungen sind verständlich, trotzdem kann der Personalrat nicht jedes persönliche Ziel durchsetzen.

Manchmal ist eine gewünschte Lösung rechtlich nicht möglich. Manchmal stehen dienstliche Interessen entgegen. Manchmal fehlen dem Personalrat die notwendigen Einflussmöglichkeiten. In solchen Situationen ist eine offene und ehrliche Kommunikation besonders wichtig. Erklären Sie Beschäftigten, welche Möglichkeiten bestehen und wo Grenzen liegen. Ein klares Nein ist häufig hilfreicher als eine falsche Hoffnung. Beschäftigte akzeptieren eine begründete Entscheidung eher, wenn sie nachvollziehen können, warum ein bestimmter Weg nicht möglich ist.

Auch gegenüber der Dienststellenleitung sind klare Grenzen wichtig

Nicht nur Beschäftigte stellen Erwartungen an den Personalrat. Auch die Dienststellenleitung möchte häufig schnelle Entscheidungen und unkomplizierte Lösungen. Eine gute Zusammenarbeit mit der Dienststelle ist wichtig. Sie bedeutet jedoch nicht, dass Sie jede Forderung akzeptieren müssen.

Ihre Aufgabe ist es nicht, Entscheidungen der Dienststelle möglichst schnell umzusetzen. Ihre Aufgabe ist es, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und Beteiligungsrechte konsequent wahrzunehmen. Wenn eine Maßnahme aus Ihrer Sicht problematisch ist, müssen Sie dies deutlich aussprechen.

Ein vorschnelles Nachgeben kann das Vertrauen der Beschäftigten in den Personalrat beschädigen. Ein professioneller Umgang bedeutet, sachlich zu bleiben und gleichzeitig die eigene Position zu vertreten.

Nein sagen, ohne Fronten aufzubauen

Ein Nein muss kein Konflikt sein. Entscheidend ist die Art und Weise, wie Sie Ihre Entscheidung erklären. Vermeiden Sie persönliche Auseinandersetzungen und begründen Sie Ihre Position mit den Interessen der Beschäftigten, den gesetzlichen Aufgaben des Personalrats und nachvollziehbaren Argumenten.

Gerade in schwierigen Gesprächen hilft es, nicht nur zu erklären, was nicht möglich ist. Zeigen Sie auch Alternativen auf. Ein Personalrat, der eine Forderung ablehnt und gleichzeitig andere Lösungswege anbietet, zeigt: Sie blockieren nicht, sondern gestalten.

Diese Haltung stärkt Ihre Glaubwürdigkeit als Personalrat sowohl gegenüber den Beschäftigten als auch gegenüber der Dienststellenleitung.

FAZIT

Ein klares Nein kann ein Zeichen guter Führung sein

Ein guter Personalratsvorsitzender zeichnet sich nicht dadurch aus, jede Erwartung zu erfüllen. Entscheidend ist vielmehr, die richtigen Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für das gesamte Gremium zu übernehmen. Sie als Vorsitzender müssen manchmal Nein sagen – gegenüber Beschäftigten, gegenüber der Dienststellenleitung und gelegentlich auch innerhalb des eigenen Gremiums. Ein sachlich vorgetragenes Nein schafft Klarheit und zeigt, dass Sie Ihre Rolle ernst nehmen.

Wenn die Dienststelle ohne Ihre Beteiligung handelt | Lesezeit 8 Minuten

Mitbestimmung übergangen: So setzen Sie Ihre Rechte als Personalrat durch

Die Mitbestimmung des Personalrats ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalvertretung. Sie soll sicherstellen, dass Beschäftigte bei wichtigen Entscheidungen der Dienststelle nicht nur informiert werden, sondern tatsächlich Einfluss nehmen können.

Beteiligungsrechte sind kein freiwilliges Angebot

In der Praxis kommt es jedoch immer wieder vor, dass Dienststellen Entscheidungen treffen, ohne den Personalrat rechtzeitig oder überhaupt zu beteiligen. Manchmal geschieht dies bewusst, manchmal aus Unkenntnis der gesetzlichen Vorgaben. Für Sie als Personalrat stellt sich dann die wichtige Frage: Wie reagieren Sie richtig?

Ein übergangenes Beteiligungsrecht müssen Sie nicht einfach hinnehmen. Die Personalvertretungsgesetze geben Ihnen verschiedene Möglichkeiten, Ihre Rechte durchzusetzen und die Bedeutung der Mitbestimmung deutlich zu machen.

Die Mitbestimmung beginnt mit der rechtzeitigen Information

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine funktionierende Personalratsarbeit ist die frühzeitige Beteiligung. Der Personalrat kann seine Aufgabe nur erfüllen, wenn er rechtzeitig von geplanten Maßnahmen erfährt. Eine häufige Fehlannahme in Dienststellen lautet: Erst wenn eine Entscheidung getroffen wurde, muss der Personalrat beteiligt werden. Genau das ist jedoch häufig falsch. In vielen Fällen muss die Beteiligung bereits erfolgen, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wird.

Beispiele aus der Praxis sind die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle, Veränderungen der Arbeitsorganisation, technische Systeme zur Kontrolle oder Bewertung von Beschäftigten sowie personelle Einzelmaßnahmen. Informiert Ihre Dienststelle Sie als Personalrat erst, wenn eine Entscheidung bereits feststeht, läuft die Beteiligung ins Leere. Eine echte Mitgestaltung ist dann kaum noch möglich.

Achten Sie deshalb darauf, dass die Dienststelle Sie nicht nur informiert, sondern Ihnen auch die notwendigen Unterlagen zur Verfügung stellt. Nur wenn Sie die Hintergründe einer Maßnahme kennen, können Sie sachgerecht beraten und entscheiden.

Prüfen Sie zunächst genau, welches Beteiligungsrecht betroffen ist

Nicht jede Information der Dienststelle löst automatisch ein Mitbestimmungsrecht aus. Deshalb ist es wichtig, die Situation genau einzuordnen.

Fragen Sie sich zunächst:

- Welche Maßnahme plant die Dienststelle?
- Betrifft die Entscheidung Beschäftigte oder die Arbeitsbedingungen?
- Gibt es ein Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- oder Informationsrecht?
- Wurde der Personalrat rechtzeitig beteiligt?
- Sind alle erforderlichen Informationen vorhanden?

Gerade bei komplexen Entscheidungen versucht die Dienststelle manchmal, eine Maßnahme als reine Organisationsentscheidung darzustellen. Tatsächlich kann hier aber ein Beteiligungsrecht bestehen.

Beispielsweise kann eine organisatorische Veränderung Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Arbeitszeiten oder die tägliche Arbeit der Beschäftigten haben. Dann reicht es nicht aus, wenn die Dienststelle lediglich mitteilt, was bereits entschieden wurde. Prüfen Sie deshalb nicht nur die Bezeichnung einer Maßnahme, sondern auch deren tatsächliche Auswirkungen.

Eine Entscheidung ohne Beteiligung ist nicht automatisch wirksam

Viele Personalräte fragen sich, was passiert, wenn die Dienststelle eine Maßnahme ohne Beteiligung umsetzt. Wichtig ist: Eine fehlende Beteiligung bedeutet nicht in jedem Fall automatisch, dass die gesamte Maßnahme unwirksam ist. Die Folgen hängen vom jeweiligen Personalvertretungsgesetz und der Art der Maßnahme ab.

Dennoch ist ein Verstoß gegen Beteiligungsrechte keineswegs bedeutungslos. Die Mitbestimmung ist ein gesetzlich geschütztes Recht des Personalrats. Wird dieses Recht missachtet, können Sie als Personalrat dagegen vorgehen. Je nach Situation kommen unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten in Betracht. Dazu gehören Gespräche mit der Dienststellenleitung, die Einschaltung der übergeordneten Stelle oder – wenn erforderlich – die Anrufung der Einigungsstelle oder des Verwaltungsgerichts.

Wichtig ist, dass Sie nicht abwarten, bis sich eine rechtswidrige Praxis dauerhaft etabliert.

Das Gespräch mit der Dienststellenleitung ist oft der erste Schritt

Bevor Sie rechtliche Schritte einleiten, kann ein klärendes Gespräch sinnvoll sein. Beteiligt Ihre Dienststelle Sie mal nicht, muss das nicht gleich eine bewusste Missachtung sein. Gerade bei neuen Führungskräften oder wechselnden Verantwortlichkeiten kann es vorkommen, dass Beteiligungsrechte nicht ausreichend bekannt sind.

Sprechen Sie deshalb zunächst offen an, dass eine Beteiligung erforderlich gewesen wäre. Machen Sie deutlich, welche Auswirkungen eine unterlassene Beteiligung auf die Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle hat. Ein sachliches Gespräch kann helfen, zukünftige Konflikte zu vermeiden.

Gleichzeitig zeigen Sie als Personalrat, dass Sie Ihre Rechte kennen und verantwortungsvoll wahrnehmen. Machen Sie deshalb deutlich, dass Ihre Beteiligungsrechte nicht nur eine formale Verpflichtung der Dienststelle sind. Sie erfüllen eine wichtige Schutz-

funktion für die Beschäftigten und sorgen dafür, dass unterschiedliche Interessen vor einer Entscheidung berücksichtigt werden.

Nehmen Sie es allerdings nicht einfach hin, wenn man Sie nicht beteiligt hat. Wenn die Dienststelle erkennt, dass der Personalrat Verstöße folgenlos akzeptiert, besteht die Gefahr, dass sich diese Vorgehensweise wiederholt. Bleiben Sie dabei sachlich und lösungsorientiert. Ihr Ziel sollte nicht sein, jede Entscheidung der Dienststelle zu verhindern. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, die Interessen der Beschäftigten einzubringen und gemeinsam mit der Dienststelle tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Nutzen Sie Ihre Rechte konsequent

Die Personalvertretungsgesetze geben Ihnen verschiedene Möglichkeiten, wenn die Dienststelle Ihre Beteiligungsrechte missachtet.

Zunächst können Sie die Dienststelle auffordern, die unterbliebene Beteiligung nachzuholen. Machen Sie dabei deutlich, welches Beteiligungsrecht betroffen ist und warum eine Beteiligung erforderlich gewesen wäre. Fordern Sie die notwendigen Informationen und Unterlagen ein. Ohne ausreichende Informationen können Sie Ihre Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllen.

Bestehen Sie darauf, dass die Beteiligung nicht nur auf dem Papier erfolgt. Eine echte Beteiligung bedeutet, dass Ihre Argumente geprüft und in die Entscheidung einbezogen werden.

Gerichtliche Schritte als letzte Möglichkeit

Gerade bei Maßnahmen, die erhebliche Auswirkungen auf Beschäftigte haben, ist es wichtig, dass Sie Ihre Rolle aktiv wahrnehmen.

In bestimmten Fällen kann der Weg zum Verwaltungsgericht erforderlich sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Dienststelle dauerhaft Beteiligungsrechte missachtet oder eine Zusammenarbeit nicht möglich ist. Der Gang zum Gericht sollte jedoch gut überlegt sein. Prüfen Sie gemeinsam, welches Ziel Sie erreichen möchten und welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen. Nicht jeder Konflikt muss vor Gericht ausgetragen werden. Häufig lassen sich Lösungen durch klare Kommunikation und konsequentes Auftreten erreichen.

FAZIT

Ihre Beteiligung ist kein Hindernis, sondern ein Gestaltungselement

Wenn die Dienststelle ohne Beteiligung des Personalrats handelt, geht es nicht nur um einen formalen Fehler. Es geht um die Frage, welchen Stellenwert die Interessen der Beschäftigten bei Entscheidungen haben. Sie als Personalrat haben den gesetzlichen Auftrag, die Belange der Beschäftigten zu vertreten. Nehmen Sie diesen Auftrag selbstbewusst wahr.

Achten Sie darauf, frühzeitig informiert zu werden, prüfen Sie Ihre Beteiligungsrechte und reagieren Sie konsequent, wenn diese verletzt werden. Eine gute Personalratsarbeit besteht nicht darin, jede Entscheidung zu blockieren. Sie besteht darin, Veränderungen kritisch zu begleiten, faire Lösungen zu entwickeln und die Interessen der Beschäftigten wirksam einzubringen.

Checkliste: Wurde der Personalrat richtig beteiligt?

Prüffrage	Worauf Sie als Personalrat achten sollten
Wann hat Ihre Dienststelle Sie informiert?	Prüfen Sie, ob die Information frühzeitig erfolgte oder ob die Entscheidung bereits feststand. War die Maßnahme bereits beschlossen oder sogar umgesetzt, rügen Sie die verspätete Beteiligung schriftlich.
Welche Unterlagen liegen vor?	Fordern Sie alle Informationen ein, die Sie für eine sachgerechte Prüfung benötigen. Teilen Sie der Dienststelle mit, dass eine Stellungnahme oder Beschlussfassung ohne vollständige Informationen nicht möglich ist.
Haben Sie ein Beteiligungsrecht?	Prüfen Sie, ob es sich um eine Maßnahme handelt, bei der Ihre Mitbestimmung, Mitwirkung oder Information erforderlich ist. Bestehen Zweifel, verlangen Sie von der Dienststelle eine schriftliche Begründung, weshalb sie kein Beteiligungsrecht sieht.
Wurde Ihre Beteiligung ernstgenommen?	Achten Sie darauf, ob Ihre Argumente geprüft wurden oder ob die Dienststelle nur eine bereits getroffene Entscheidung mitteilt. Werden Ihre Argumente lediglich zur Kenntnis genommen, fordern Sie eine sachliche Auseinandersetzung mit Ihren Bedenken.
Wurde die Maßnahme ohne Ihre Beteiligung umgesetzt?	Halten Sie den gesamten Ablauf schriftlich fest. Dokumentieren Sie, wann Sie Kenntnis erlangt haben und welche Schritte die Dienststelle bereits vorgenommen hat. Diese Dokumentation ist später oft entscheidend.
Wie reagieren Sie?	Suchen Sie zunächst das Gespräch mit der Dienststellenleitung und verlangen Sie, die Maßnahme bis zur ordnungsgemäßen Beteiligung auszusetzen. Bleibt dies erfolglos, prüfen Sie die Anrufung der Einigungsstelle oder – je nach Personalvertretungsgesetz – die Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens vor dem Verwaltungsgericht.

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

Gesprächsführung in der Personalratsarbeit | Lesezeit 3 Minuten

Wenn Beschäftigte nur Dampf ablassen wollen: Zuhören ist oft wichtiger als sofortige Lösungen

Fast jeder Personalrat kennt diese Situation: Ein Beschäftigter betritt das Personalratsbüro, setzt sich und beginnt, seinem Ärger freien Lauf zu lassen. Die Dienststelle, die Führungskraft oder Kollegen werden kritisiert, häufig sehr emotional und manchmal auch laut. Viele Personalräte suchen in diesem Moment sofort nach einer rechtlichen Lösung. Doch genau das ist oft gar nicht das, was der Beschäftigte erwartet.

Nicht jedes Gespräch endet mit einer Beschwerde, einem Antrag oder einem rechtlichen Problem. Häufig möchten Beschäftigte zunächst einfach erzählen, was sie belastet. Für Sie als Personalrat ist es deshalb wichtig, zu erkennen, worum es in dem Gespräch tatsächlich geht.

Zuhören ist keine verlorene Zeit

Gerade engagierte Personalräte möchten möglichst schnell helfen. Sie überlegen sofort, welche Beteiligungsrechte bestehen oder welche Schritte eingeleitet werden können. Damit handeln sie zwar aus bester Absicht, übersehen aber manchmal das eigentliche Anliegen.

Viele Beschäftigte wünschen sich zunächst jemanden, der ihnen aufmerksam zuhört. Wer sich ernst genommen fühlt, kann seine Gedanken ordnen und gewinnt häufig schon während des Gesprächs mehr Klarheit. Allein die Möglichkeit, den eigenen Frust auszusprechen, wirkt oft entlastend.

Geduldiges Zuhören bedeutet deshalb keineswegs Untätigkeit. Im Gegenteil: Es schafft Vertrauen und bildet die Grundlage für jede weitere Unterstützung.

Nicht jedes Problem verlangt eine sofortige Lösung

Nach einem ausführlichen Gespräch zeigt sich häufig, dass der Beschäftigte gar nicht erwartet, dass der Personalrat sofort tätig wird. Manchmal reicht es aus, gemeinsam über die Situation zu sprechen und verschiedene Sichtweisen zu beleuchten. Häufig entwickelt der Beschäftigte dabei bereits selbst Ideen für das weitere Vorgehen und kann anschließend entscheiden, ob und welche Unterstützung durch den Personalrat erforderlich ist.

Natürlich gibt es Fälle, in denen der Personalrat handeln muss. Werden Beteiligungsrechte verletzt oder liegen Benachteiligungen vor, dürfen Sie nicht untätig bleiben. Viele Gespräche bewegen sich jedoch im Bereich zwischen persönlichem Ärger, Missverständnissen und alltäglichen Konflikten.

Gerade dann hilft es, zunächst Ruhe in die Situation zu bringen. Wer vorschnell Maßnahmen fordert, obwohl der Sachverhalt noch gar nicht vollständig geklärt ist, kann bestehende Spannungen sogar verschärfen.

Die richtigen Fragen führen zum Kern

Ein gutes Gespräch lebt nicht nur vom Zuhören, sondern auch von den richtigen Fragen. Offene Fragen helfen dabei, den tatsächlichen Hintergrund eines Problems zu erkennen.

Fragen Sie beispielsweise, was genau passiert ist, seit wann der Konflikt besteht oder welche Personen beteiligt waren. Ebenso wichtig ist die Frage, was sich der Beschäftigte eigentlich vom Personalrat erhofft.

Nicht selten lautet die Antwort: „Ich wollte einfach einmal erzählen, wie es mir geht."

Dann wissen Sie, dass zunächst keine rechtlichen Schritte erforderlich sind. Gleichzeitig können Sie gemeinsam überlegen, ob und welche Unterstützung später sinnvoll sein könnte.

Klären Sie die Erwartungen von Anfang an

Beschäftigte verbinden mit dem Personalrat häufig große Hoffnungen. Manche erwarten, dass jedes Problem sofort gelöst oder jede Entscheidung der Dienststelle rückgängig gemacht werden kann.

Diese Erwartungen lassen sich jedoch nicht immer erfüllen. Sprechen Sie deshalb offen über die Möglichkeiten und Grenzen Ihrer Arbeit. Erklären Sie, welche Aufgaben der Personalrat übernehmen kann und welche Angelegenheiten außerhalb seiner Zuständigkeit liegen. Ein ehrliches Gespräch verhindert spätere Enttäuschungen.

Emotionen ernst nehmen – ohne sie zu übernehmen

Beschäftigte kommen häufig in belastenden Situationen zum Personalrat. Ärger, Enttäuschung oder Verzweiflung gehören deshalb zum Alltag der Interessenvertretung. Nehmen Sie diese Gefühle ernst. Zeigen Sie Verständnis für die Belastung, ohne sich von den Emotionen mitreißen zu lassen. Gerade Personalratsmitglieder müssen auch in schwierigen Gesprächen sachlich bleiben.

Gemeinsam nach dem nächsten Schritt suchen

Erst wenn der Sachverhalt vollständig besprochen wurde, sollte über mögliche Lösungen nachgedacht werden. Dabei muss die Antwort nicht immer ein förmliches Verfahren sein. Manchmal genügt ein klärendes Gespräch mit der Führungskraft. In anderen Fällen hilft eine Vermittlung durch den Personalrat. Erst wenn rechtliche Fragen oder Beteiligungsrechte betroffen sind, werden weitere Schritte notwendig. Wirken Sie darauf hin, dass Konflikte möglichst früh angesprochen werden.

FAZIT

Zuhören und aussprechen lassen

Gute Gesprächsführung beginnt mit Zuhören. Wer die Erwartungen des Gegenübers erkennt, die richtigen Fragen stellt und Ruhe in schwierige Situationen bringt, schafft Vertrauen und legt den Grundstein für eine erfolgreiche Interessenvertretung.

Disziplinarrecht | Lesezeit 3 Minuten

Wer Kollegen vor Strafverfolgung deckt, riskiert seine Beamtenstellung

Niemand möchte ein „Kollegenschwein" sein, das Kollegen „verrät". Dieser „Korpsgeist" ist gerade da, wo es auf eine gute Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen schon zur eigenen Sicherheit ankommt, verbreitet. Er ist aber auch hochriskant. Gerade im Zusammenhang mit Strafverfahren gegen Kolleginnen und Kollegen sollten Beamte sich gut überlegen, wie weit diese Unterstützung gehen kann. Denn unter Umständen gefährden sie ihre eigene Beamtenstellung massiv, wie das Verwaltungsgericht Düsseldorf entschieden hat (11.5.2026, Az. 35 K 11301/25 O).

Der Fall: Es ging um eine beamtenrechtliche Kernfrage: Was passiert, wenn ein Vorgesetzter bei einer Straftat im Dienst bewusst wegschaut und damit die rechtsstaatlichen Spielregeln aushebelt?

Der betroffene Beamte war Polizeibeamter und als Dienstgruppenleiter eingesetzt. In dieser Funktion trägt er nicht nur Verantwortung für Abläufe, sondern auch für die rechtliche Bewertung von Vorgängen und die Einleitung der notwendigen Maßnahmen, auch, wenn Straftaten im Raum stehen.

Vorgesetzter deckt Körperverletzung

Im konkreten Fall hatte ein ihm unterstellter Polizeibeamter im Dienst eine Körperverletzung begangen. Für alle Beteiligten war klar: Das war kein bloßes „Missverständnis", sondern ein strafrechtlich relevanter Übergriff. Der Dienstgruppenleiter entschied sich, keine Strafanzeige gegen den Kollegen zu veranlassen, obwohl er um die strafrechtliche Relevanz des Geschehens wusste.

Diese Unterlassung hatte Folgen. Der Geschädigte war zunächst selbst gefährdet, als Täter verfolgt zu werden, während der tatsächlich handelnde Polizeibeamte zunächst geschützt wurde.

Die Vorgänge wurden später bekannt, es folgten disziplinarrechtliche Ermittlungen und die Absicht des Dienstherrn, den Dienstgruppenleiter aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen.

Gericht stellt Pflichtverstoß fest

Die Entscheidung: Das Gericht sah das Verhalten des Dienstgruppenleiters als so gravierenden Bruch seiner beamtenrechtlichen Pflichten an, dass es die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis ausgesprochen hat.



Pflicht zur Einleitung von Strafverfahren

Das Gericht ist eindeutig: Für Polizeibeamte ist die Pflicht zur Einleitung eines Strafverfahrens bei Kenntnis einer Straftat im Dienst eine zentrale Kernpflicht. Wer hier bewusst und zielgerichtet untätig bleibt, greift die rechtsstaatliche Funktionsfähigkeit an.

Für das Gericht war entscheidend, dass der Dienstgruppenleiter wusste, dass sein unterstellter Beamter eine strafbare Körperverletzung begangen hatte, und sich trotzdem bewusst gegen eine Strafanzeige entschieden hat. Dies geschah nicht wegen Unsicherheit, Überforderung oder eines einmaligen Irrtums, sondern der Kollege hatte gezielt weggeschaut.

Damit verließ der Beamte nach Auffassung des Gerichts den „inneren Bereich" der Loyalität gegenüber Recht und Gesetz, der für jeden Beamten – erst recht für Polizeibeamte – unverzichtbar ist.

Ein „Kameradschaftsbonus" im Polizeidienst ist demnach beamtenrechtlich nicht tragfähig, wenn er zu einer bewussten Verschleierung von Straftaten führt. Wer aus falsch verstandener Kollegialität die Strafverfolgung vereitelt, verletzt dienstliche Pflichten und stellt die Glaubwürdigkeit der gesamten Behörde infrage.

3 Empfehlungen für Sie als Personalrat

Nehmen Sie das Urteil aktiv in Ihre Beratungspraxis auf. Für Personalräte – gerade bei Polizei und Ordnungsbehörden – ist dieses Urteil ein klares Signal. Es zeigt, wo die rote Linie verläuft und wie drastisch die Folgen bei Überschreitung sein können.

1. Weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen darauf hin, dass das bewusste „Nichtanzeigen" dienstlicher Straftaten – erst recht bei Körperverletzung – ein existenzgefährdendes Risiko ist.
2. Verdeutlichen Sie, dass falsch verstandene Solidarität („Wir regeln das intern, ohne Anzeige") beamtenrechtlich hochgefährlich und am Ende ruinös ist.
3. Machen Sie Mut, auch gegen den emotionalen Druck der Gruppe rechtstreu zu handeln.

MEIN TIPP

Finden Sie Ihre Rolle

Als Personalrat sind Sie keine „Deckungsgilde" für Pflichtverstöße. Ihre Glaubwürdigkeit und die des ganzen Berufsstandes hängen auch daran, dass Sie Kolleginnen und Kollegen ehrlich sagen, was auf dem Spiel steht.

Einstellung in den öffentlichen Dienst | Lesezeit 3 Minuten

Polizeibewerber trotz früherem Harnstein gesundheitlich geeignet

Darf ein Polizeibewerber allein deshalb vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden, weil er in der Vergangenheit einmal an einem Harnstein erkrankt war? Mit dieser Frage befasste sich das Verwaltungsgericht (VG) Aachen.

In seinem Beschluss entschied das Gericht, dass ein einmaliger Harnstein ohne weitere Anhaltspunkte keine ausreichende Grundlage ist, um die gesundheitliche Eignung für den Polizeivollzugsdienst zu verneinen (12.3.2026, Az. 1 L 160/26).

Für Sie als Personalrat verdeutlicht die Entscheidung, dass gesundheitliche Prognosen auf konkreten Tatsachen beruhen müssen und bloße Vermutungen nicht ausreichen.

Der Fall: Ein Bewerber wollte zum Jahr 2027 in den Polizeivollzugsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen eingestellt werden. Im Rahmen des Auswahlverfahrens stellte das zuständige Landesamt fest, dass der Bewerber in der Vergangenheit einmal an einem Harnstein erkrankt war.

Die negative Zukunftsprognose der Behörde

Die Behörde ging davon aus, dass bereits diese Erkrankung auf eine Veranlagung zur erneuten Harnsteinbildung schließen lasse. Aus diesem Grund wurde der Bewerber aus dem laufenden Auswahlverfahren ausgeschlossen. Nach Auffassung der Behörde bestanden Zweifel an seiner gesundheitlichen Eignung für den Polizeidienst.

Der Bewerber hielt diese Entscheidung für rechtswidrig. Er machte geltend, dass es sich lediglich um eine einmalige Erkrankung gehandelt habe und keine Hinweise auf eine dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigung vorlägen. Deshalb beantragte er gerichtlichen Eilrechtsschutz, um weiterhin am Auswahlverfahren teilnehmen zu können.

Auswahlverfahren ist fortzuführen

Das Urteil: Das VG Aachen gab dem Bewerber recht. Das Land Nordrhein-Westfalen wurde verpflichtet, das Auswahlverfahren mit ihm fortzuführen.

Nach Auffassung des Gerichts hatte die Behörde den rechtlichen Maßstab für die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung nicht zutreffend angewendet. Maßgeblich sei die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, das seine Anforderungen an die gesundheitliche Eignung von Polizeibewerbern im Februar 2025 neu präzisiert hatte.

Danach reicht eine frühere Erkrankung allein nicht aus, um einen Bewerber als gesundheitlich ungeeignet einzustufen. Vielmehr muss eine Prognose für die Zukunft erstellt werden. Entscheidend ist die Frage, ob konkrete Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bereits vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze eine Dienstunfähigkeit eintreten wird.

Genau daran fehlte es im vorliegenden Fall. Der Bewerber war aktuell gesund. Weitere medizinische Erkenntnisse, die auf ein erhebliches zukünftiges Gesundheitsrisiko hindeuteten, lagen nicht vor. Die Annahme einer bloßen Veranlagung genügte deshalb nach Auffassung des Gerichts nicht.

Gesundheitsprognosen müssen nachvollziehbar sein

Die Entscheidung macht deutlich, dass gesundheitliche Eignungsprüfungen nicht auf Vermutungen gestützt werden dürfen. Behörden müssen ihre Entscheidung auf konkrete medizinische Erkenntnisse und nachvollziehbare Prognosen stützen.

Für Bewerber bedeutet dies einen deutlich stärkeren Schutz vor pauschalen Ablehnungen. Nicht jede überstandene Erkrankung rechtfertigt den Schluss, dass künftig erhebliche gesundheitliche Probleme auftreten werden.

Gerade im Polizeivollzugsdienst sind zwar hohe gesundheitliche Anforderungen zulässig. Dennoch müssen diese Anforderungen rechtsstaatlichen Maßstäben entsprechen. Eine frühere Erkrankung darf deshalb nicht automatisch zum Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren führen.

Bedeutung für Ihre Arbeit als Personalrat

Auch wenn Personalräte regelmäßig nicht an Auswahlentscheidungen für Polizeibewerber beteiligt sind, enthält die Entscheidung wichtige Grundsätze für den gesamten öffentlichen Dienst. Immer dann, wenn gesundheitliche Einschränkungen eine Rolle spielen, müssen Entscheidungen auf einer sorgfältigen und objektiven Bewertung beruhen. Pauschale Annahmen oder allgemeine Vermutungen reichen nicht aus.

Wirken Sie darauf hin, dass gesundheitliche Beurteilungen nachvollziehbar dokumentiert werden und sich auf den aktuellen Gesundheitszustand sowie auf belastbare medizinische Erkenntnisse stützen. Beschäftigte und Bewerber haben Anspruch auf eine faire und einzelfallbezogene Prüfung.

Gerade bei personellen Maßnahmen kommt es darauf an, dass gesundheitliche Prognosen nicht vorschnell zulasten der Betroffenen getroffen werden.

FAZIT

Nur faire Prognosen zählen

Der Beschluss des VG stärkt die Rechte von Bewerbern im öffentlichen Dienst. Eine einmalige Erkrankung genügt grundsätzlich nicht, um die gesundheitliche Eignung für den Polizeivollzugsdienst zu verneinen.

Für Sie als Personalrat unterstreicht die Entscheidung die Bedeutung einer sorgfältigen Einzelfallprüfung. Gesundheitsprognosen müssen auf konkreten Tatsachen beruhen und dürfen nicht auf Vermutungen aufbauen.

Digitale Kommunikation im öffentlichen Dienst | Lesezeit 3 Minuten

WhatsApp-Dienstgruppen in der Behörde: Wo liegen Ihre Rechte als Personalrat?

Frage: *In unserer Behörde wurde eine WhatsApp-Gruppe für Beschäftigte eingerichtet. Dort werden Dienstpläne, kurzfristige Änderungen und teilweise auch Informationen zu einzelnen Einsatzorten veröffentlicht. Viele Kolleginnen und Kollegen nutzen WhatsApp privat und sehen deshalb kein Problem darin. Andere Beschäftigte möchten den Dienst nicht über ihr privates Smartphone organisieren und haben Bedenken wegen des Datenschutzes. Welche Möglichkeiten haben wir als Personalrat, und kann die Dienststelle die Nutzung von WhatsApp verbindlich verlangen?*

Maria Markatou: Viele Behörden nutzen heute Messenger-Dienste, um schnell und unkompliziert Informationen auszutauschen.

Gerade WhatsApp-Gruppen erscheinen auf den ersten Blick praktisch: Dienstpläne können verteilt, kurzfristige Änderungen mitgeteilt oder Kolleginnen und Kollegen schnell erreicht werden.

Doch die Nutzung privater Messenger-Dienste im dienstlichen Zusammenhang wirft zahlreiche Fragen auf. Welche Daten werden verarbeitet? Sind Beschäftigte verpflichtet, WhatsApp zu nutzen? Welche Rechte hat der Personalrat, wenn eine Dienststelle eine solche Kommunikationsform einführt oder bereits nutzt?

Für Sie als Personalrat ist es wichtig, diese Entwicklungen aufmerksam zu begleiten. Schnelle Kommunikation darf nicht dazu führen, dass Datenschutz und Beschäftigtenrechte auf der Strecke bleiben.

Private Messenger sind keine dienstliche Selbstverständlichkeit

WhatsApp ist aus dem privaten Alltag kaum noch wegzudenken. Die Nutzung im Arbeitsbereich ist jedoch deutlich schwieriger zu beurteilen. Der entscheidende Punkt ist: Eine private Kommunikationsmöglichkeit wird durch die dienstliche Nutzung nicht automatisch zu einem geeigneten dienstlichen Kommunikationsmittel.

Auch öffentliche Arbeitgeber müssen die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung und des jeweiligen Datenschutzrechts beachten. Wenn eine Behörde WhatsApp für dienstliche Zwecke einsetzt, werden personenbezogene Daten verarbeitet. Dazu gehören bereits die Telefonnummern der Teilnehmer. Je nach Nutzung können weitere Informationen hinzukommen, etwa Nachrichteninhalte, Bilder, Standorte oder Angaben zu Arbeitsabläufen.

Für Sie als Personalrat ist es deshalb wichtig, zu prüfen, ob die rechtlichen Voraussetzungen für diese Datenverarbeitung erfüllt sind.

Besondere Vorsicht bei Bundesbehörden

Gerade für Bundesbehörden gelten besonders hohe Anforderungen an die Sicherheit und den Schutz dienstlicher Kommunikation. Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit bewertet den Einsatz von WhatsApp in der Behördenkommunikation sehr kritisch.

Problematisch sind insbesondere die Verarbeitung von Metadaten, mögliche Datenübermittlungen an Unternehmen außerhalb Deutschlands sowie der Umgang mit Kontakt- und Kommunikationsdaten. Auch wenn die Inhalte der Nachrichten verschlüsselt übertragen werden, bedeutet dies nicht automatisch, dass die gesamte Datenverarbeitung datenschutzkonform erfolgt.

Aus diesem Grund setzen Bundesbehörden für dienstliche Kommunikation grundsätzlich nicht auf WhatsApp, sondern auf Lösungen, die speziell für den sicheren Einsatz in Behörden entwickelt wurden. Ziel ist eine Kommunikation, bei der Daten innerhalb kontrollierbarer und datenschutzkonformer Strukturen verarbeitet werden.

Eine dienstliche WhatsApp-Gruppe kann deshalb nicht einfach eingerichtet werden, ohne vorher die datenschutzrechtlichen Fragen zu klären.

Prüfen Sie als Personalrat insbesondere:

- Welche personenbezogenen Daten werden verarbeitet?
- Welche Beschäftigten nehmen an der Gruppe teil?
- Ist die Teilnahme freiwillig?
- Werden private Telefonnummern genutzt?
- Gibt es eine dienstliche Alternative?
- Wurden die Beschäftigten ausreichend informiert?

Besonders kritisch ist es, wenn über WhatsApp sensible Informationen verbreitet werden. Angaben über Krankheiten, Fehlzeiten, Personalangelegenheiten oder konkrete personenbezogene Maßnahmen gehören grundsätzlich nicht in einen privaten Messenger-Dienst.

FAZIT

Schnelle Kommunikation braucht klare Grenzen

WhatsApp kann im Alltag praktisch sein. Für die dienstliche Nutzung in Behörden reicht es jedoch nicht aus, dass ein Dienst bequem und weit verbreitet ist. Datenschutz, Privatsphäre und Beteiligungsrechte des Personalrats müssen berücksichtigt werden. Prüfen Sie als Personalrat deshalb frühzeitig, welche Folgen der Einsatz eines Messenger-Dienstes für die Beschäftigten hat.

Eine moderne Verwaltung braucht digitale Kommunikationswege. Diese müssen aber unbedingt so gestaltet sein, dass sie rechtssicher, transparent und fair sind. Schnelligkeit darf nicht wichtiger werden als der Schutz der Beschäftigten.

Die Einführung oder Nutzung digitaler Kommunikationssysteme kann Beteiligungsrechte des Personalrats auslösen. Besonders relevant sind Beteiligungsrechte, wenn technische Einrichtungen eingesetzt werden, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu überwachen. Prüfen Sie genau, welche Auswirkungen die Nutzung tatsächlich hat.

Arztbesuch ist nicht automatisch Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minute

Darf ein Beschäftigter während der Arbeitszeit zum Arzt gehen?

Ein Arzttermin während der Arbeitszeit sorgt in der Praxis immer wieder für Diskussionen. Viele Beschäftigte gehen davon aus, dass jeder Arztbesuch automatisch als bezahlte Arbeitszeit gilt. Das ist jedoch zu pauschal.



Grundsätzlich müssen Beschäftigte versuchen, Arzttermine außerhalb ihrer Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn dies möglich und zumutbar ist. Wer einen Termin problemlos in die Freizeit oder eine gleitende Arbeitszeit verlegen kann, muss dies grundsätzlich berücksichtigen.

Notwendige Arzttermine können eine Ausnahme sein

Anders ist die Situation, wenn ein Arztbesuch während der Arbeitszeit erforderlich ist. Dies kann beispielsweise bei akuten Beschwerden, medizinisch notwendigen Untersuchungen oder kurzfristig erforderlichen Behandlungen der Fall sein.

Auch wenn ein Arzttermin nicht außerhalb der Arbeitszeit angeboten wird, kann ein Anspruch auf bezahlte Freistellung bestehen. Entscheidend sind immer die Umstände des jeweiligen Einzelfalls.

Eine pauschale Aussage wie „Arztbesuche sind immer Privatsache" ist deshalb ebenso falsch wie die Annahme, jeder Arzttermin müsse vom Arbeitgeber oder Dienstherrn bezahlt werden.

Die Zumutbarkeit entscheidet

Wichtig für Sie als Personalrat:

- Informieren Sie Beschäftigte darüber, dass es auf die konkrete Situation ankommt.
- Prüfen Sie, ob der Termin tatsächlich notwendig war und ob eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit möglich gewesen wäre.

Auch bei flexiblen Arbeitszeiten kommt es auf die Umstände an. Wer einen Arzttermin innerhalb der Gleitzeit wahrnehmen kann, muss diese Möglichkeit häufig nutzen.



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
AGG-Hopper oder nicht?

ARBEITSRECHT
(Unwirksame) Wahl der SBV

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Teilkrankschreibung kommt erst 2028