Personalrat aktuell

BEWÄHRTE QUALITÄT 20 JAHRE

kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 5

STREIT IM GREMIUM

Wenn sich im Personalrat 2 Lager bilden ...

SEITE 6–7

PERSONALRATSWISSEN

10 Rechtsfragen, die selbst erfahrene Personalräte fordern

NR. 19 | OKTOBER I 2026

ADIUVA



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,

2 Lager im Personalrat – das klingt zunächst nach nichts Ungewöhnlichem. Schließlich lebt Interessenvertretung davon, dass Menschen unterschiedliche Auffassungen haben, diskutieren und auch einmal heftig miteinander ringen. Doch was passiert, wenn aus unterschiedlichen Meinungen feste Fronten werden?

Gerade dann kommt es auf Sie als Vorsitzenden an. Sie müssen nicht dafür sorgen, dass alle einer Meinung sind. Das wäre weder realistisch noch wünschenswert. Aber dass unterschiedliche Meinungen nebeneinander bestehen können, ohne dass die Zusammenarbeit zerbricht.

Denn am Ende sollte nicht die Frage stehen, welches Lager sich durchgesetzt hat. Entscheidend ist etwas anderes: Kann der Personalrat trotz aller Unterschiede gemeinsam für die Beschäftigten handeln?

Das gelingt nicht immer sofort. Manchmal braucht es Geduld, klare Regeln und den Mut, Konflikte offen anzusprechen. Aber es lohnt sich. Denn ein Personalrat ist dann besonders stark, wenn seine Mitglieder trotz unterschiedlicher Auffassungen an einem Strang ziehen!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

URTEIL
Fahrkartenschwindel und Beamtenstatus 3

ARBEITSRECHT
Wenn ein einköpfiger Betriebsrat nicht mehr handlungsfähig ist 4

FÜR DEN VORSITZENDEN
Wenn sich 2 Lager im Personalrat bilden 5

SCHWERPUNKTTHEMA
10 Rechtsfragen, bei denen selbst erfahrene Personalräte zweimal überlegen 6–7

AKTUELLES
Freiheitsstrafe gefährdet den Arbeitsplatz 8

BEAMTENRECHT
Welche Folgen kommunalpolitische Aktivitäten für Ihre Kollegen haben können 9

URTEIL
Bewerbung und Rechtsmissbrauch 10

LESERFRAGE
Darf der Personalrat die Namen der Beschäftigten verlangen, die Überstunden leisten? 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Darf ein Personalratsmitglied während der Arbeitszeit private E-Mails lesen? 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: Vera; S. 9: Thomas Reimer; S. 12: onephoto – 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

Beamtenrecht | Lesezeit 3 Minuten

Fahrkartenschwindel kann den Beamtenstatus kosten

Wer dienstliche Vergünstigungen wiederholt für private Zwecke nutzt, riskiert nicht nur finanzielle Konsequenzen, sondern unter Umständen auch den Verlust des Beamtenstatus. Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Nordrhein-Westfalen hat das kürzlich mit einem Urteil bestätigt (6.8.2026, Az. 31 A 1167/24).

Nach Auffassung der OVG-Richter war die wiederholte unberechtigte Nutzung von Firmenreisefahrkarten ein schweres, vorsätzlich begangenes Dienstvergehen, das das notwendige Vertrauen zerstörte.

Fahrkarten auch an Tagen ohne Arbeit gezogen

Der Fall: Der Beamte war bei der Bundesbahn beschäftigt und durfte aufgrund seiner dienstlichen Tätigkeit Firmenreisefahrkarten für dienstlich veranlasste Reisen nutzen. Die Tickets konnte er unter Eingabe des Geburtsdatums und der Personalnummer unentgeltlich am Fahrkartenautomaten ziehen. Eine weitere Kontrolle fand zunächst nicht statt.

Bei einer stichprobenartigen Überprüfung fielen jedoch Unregelmäßigkeiten auf. Zwischen Januar 2017 und Anfang 2019 waren unter der Personalnummer des Beamten wiederholt Fahrkarten für verschiedene Strecken gezogen worden. Ein Abgleich mit seinen Arbeits-, Urlaubs- und Krankheitszeiten führte zu dem Verdacht, dass die Tickets teilweise für private Zwecke verwendet worden waren.

In einem Personalgespräch räumte der Beamte die Nutzung der Firmenreisefahrkarten ein. Er erklärte allerdings, er habe die Tickets ausschließlich für Fahrten zum Dienst und zurück zu seinem Wohnort genutzt. Er sei davon ausgegangen, dass dies zulässig sei. Die konkreten Regelungen der jeweils geltenden Firmenreiserichtlinie seien ihm nicht bekannt gewesen.

Mit dieser Erklärung konnte er allerdings nicht alle festgestellten Fahrten erklären. Insbesondere waren Firmenreisefahrkarten auch an Tagen gezogen worden, an denen er weder gearbeitet hatte noch aus anderen dienstlichen Gründen unterwegs gewesen sein konnte.

Zunächst sollte die Angelegenheit intern bleiben

Der Arbeitgeber leitete den Vorgang nicht direkt an die zuständige Dienststelle weiter. Stattdessen sollte der Beamte den entstandenen Schaden durch eine Zahlung von 1.500 € an eine Stiftung ausgleichen. Außerdem wurde seine unbefristete Versetzung zum Bahnhofsmanagement angekündigt und anschließend umgesetzt.

Den geforderten Nachweis über die Zahlung der 1.500 € legte der Beamte jedoch nicht fristgerecht vor. Daraufhin informierte die Leiterin HR im November 2019 die Dienststelle über den Vorgang und bat um Prüfung disziplinarischer Maßnahmen.

Nach weiteren Ermittlungen wurde dem Beamten im Dezember 2021 eine Disziplinarklage angekündigt, mit dem Ziel, ihn aus dem Dienst zu entfernen. Der Personalrat stimmte der Disziplinarklage zu. Der Beamte bestritt insbesondere, vorsätzlich gehandelt zu haben. Er habe nicht gewusst, dass er die Firmenreisefahrkarten nicht für den Weg zwischen Wohnung und Dienststelle verwenden durfte. Er sei von einer zulässigen Nutzung ausgegangen und habe bereits bei seiner ersten Anhörung offen über die Fahrkarten gesprochen.

Schweres Dienstvergehen

Das Urteil: Das OVG Nordrhein-Westfalen folgte der Argumentation des Beamten nicht. Es bestätigte die Entfernung des Beamten aus dem Dienst. Das unberechtigte Beschaffen und Nutzen der Firmenreisefahrkarten war nach Auffassung des Gerichts ein schweres Dienstvergehen.

Der Beamte hatte damit gegen mehrere beamtenrechtliche Grundpflichten verstoßen. Dazu gehörten vor allem die Pflicht zur uneigennützigen Amtsführung, die Wohlverhaltenspflicht und die Folgepflicht. Maßgeblich waren dabei die seinerzeit geltenden Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes und des Bundesdisziplinargesetzes.

Entscheidend war für das Gericht vor allem, dass die unberechtigte Nutzung nicht lediglich auf einem einmaligen Versehen beruhte. Die Fahrkarten waren über einen Zeitraum von mehr als 2 Jahren wiederholt abgerufen worden. Insbesondere die Nutzung an Tagen, an denen der Beamte nachweislich nicht im Dienst war, sprach gegen seine Darstellung, er habe die Tickets ausschließlich für den Weg zur Arbeit und zurück genutzt.

Vorsatz statt bloßer Unkenntnis

Die OVG-Richter gingen von einem vorsätzlichen Verhalten aus. Die wiederholte und systematische Nutzung über einen längeren Zeitraum ließ sich nach Auffassung des OVG nicht mehr als bloßes Missverständnis erklären.

Das Gericht berücksichtigte dabei auch, dass der Beamte die geltenden Regelungen zur dienstlichen Nutzung der Fahrkarten kennen musste. Die pauschale Erklärung, die konkreten Vorgaben seien ihm nicht bekannt gewesen, überzeugte das OVG nicht.

FAZIT

Für Sie als Personalrat zeigt diese Entscheidung, wie sorgfältig Sie bei der Beteiligung an disziplinarischen Maßnahmen vorgehen sollten. Prüfen Sie zunächst sehr genau, welches Verhalten dem Beamten vorgeworfen wird und auf welche Tatsachen sich der Vorwurf konkret stützt.

Achten Sie bei Ihrer Analyse speziell darauf, ob die Dienststelle zwischen einem einmaligen Fehlverhalten und einem systematischen Verstoß unterscheidet.

Funktionsfähigkeit der Interessenvertretung | Lesezeit 3 Minuten

Wenn ein einköpfiger Betriebsrat nicht mehr handlungsfähig ist

Kann ein einköpfiger Betriebsrat sein Amt noch wirksam ausüben, wenn das einzige Mitglied auf längere Zeit krankheitsbedingt nicht in den Betrieb kommen kann? Mit dieser Frage befasste sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen (21.5.2026, Az. 3 TaBV 118/25).

Auch wenn die Entscheidung das Betriebsverfassungsrecht betrifft, ist sie für Sie als Personalrat auch sehr bedeutsam, da die Rechtsgrundsätze auch für einen Personalrat gelten.

Die Entscheidung zeigt zugleich, welche Bedeutung die tatsächliche Handlungsfähigkeit einer Interessenvertretung für laufende gerichtliche Verfahren hat.

Ein Betriebsrat mit nur einem Mitglied

Der Fall: Die Arbeitgeberin beschäftigte rund 300 Arbeitnehmer. Nach einer Neuwahl am 11.6.2025 bestand der Betriebsrat wegen der geringen Zahl von Wahlbewerbern nur aus einem Mitglied und einem Ersatzmitglied.

Dann beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung zu personellen Maßnahmen. Der einköpfige Betriebsrat stimmte den Maßnahmen zu, verweigerte jedoch seine Zustimmung zu den Eingruppierungen. Die Arbeitgeberin leitete zunächst keine gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren ein. Daraufhin beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht, die Arbeitgeberin zu verpflichten, die verweigerten Zustimmungen gerichtlich ersetzen zu lassen.

Während des Beschwerdeverfahrens änderte sich die Situation. Das bisherige alleinige Betriebsratsmitglied schied altersbedingt aus. Das einzige Ersatzmitglied rückte zum 1.3.2026 nach und war nun alleiniger Betriebsrat, jedoch seit längerer Zeit nach einem Herzinfarkt arbeitsunfähig erkrankt und konnte nicht in den Betrieb kommen.

Keine Teil-Amtsfähigkeit

Das Urteil: Die Anträge des Betriebsrats waren unzulässig. Entscheidend war die Situation zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung. Zu diesem Zeitpunkt war der einköpfige Betriebsrat nach Auffassung des Gerichts nicht mehr funktionsfähig. Deshalb waren seine Anträge inzwischen unzulässig; es fehlte das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis.

Nach § 25 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz ist ein Betriebsratsmitglied verhindert, wenn es aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht in der Lage ist, sein Amt auszuüben. Bei einer längeren Verhinderung soll grundsätzlich ein Ersatzmitglied nachrücken. Das war hier nicht mehr möglich, weil kein weiteres Ersatzmitglied zur Verfügung stand. Damit bestand zwar formal ein Betriebsrat, er war aber vorübergehend funktionsunfähig.

Besonders wichtig ist die Aussage des Gerichts zur sogenannten Teil-Amtsfähigkeit. Dass das letzte Betriebsratsmitglied einzelne Aufgaben weiterhin erledigen konnte, reichte nicht aus. Nach Auffassung des LAG kann ein Betriebsratsmitglied nicht allein deshalb als amtsfähig angesehen werden, weil es einzelne Tätigkeiten noch ausüben kann. Maßgeblich ist vielmehr, ob es die wesentlichen Funktionen des Amts insgesamt wahrnehmen kann.

Hier fehlte insbesondere die Möglichkeit, im Betrieb Sprechstunden anzubieten, Beschäftigte vertraulich zu beraten oder Betriebsbegehungen durchzuführen. Auch die unmittelbare Kommunikation mit der Arbeitgeberin war nicht ausreichend gewährleistet. Die Einschaltung eines Prozessbevollmächtigten konnte den persönlichen Austausch nicht ersetzen. Eine sachbezogene und vertrauensvolle Zusammenarbeit setzt nach Ansicht des Gerichts voraus, dass ein unmittelbarer persönlicher Kontakt grundsätzlich möglich bleibt.

Das gilt nach Auffassung des LAG auch für einen einköpfigen Betriebsrat. Gerade bei einer Interessenvertretung mit nur einem Mitglied sei dessen persönliche Anwesenheit im Betrieb von besonderer Bedeutung.

Die Folge war weitreichend: Weil der Betriebsrat nicht funktionsfähig war, fehlte seinen Anträgen das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Die Rechtsbeschwerde wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung zugelassen; sie ist unter dem Aktenzeichen 1 ABR 13/26 anhängig.

Was das Urteil für Sie als Personalrat bedeutet

Die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern enthalten eigene Regelungen über Verhinderung, Ersatzmitglieder und die Handlungsfähigkeit der Personalvertretung. Gerade bei einer kleinen Personalvertretung kann eine länger dauernde Verhinderung eines Mitglieds erhebliche Auswirkungen haben. Prüfen Sie deshalb frühzeitig, ob ein Ersatzmitglied nach den für Sie geltenden Vorschriften nachrücken muss und kann. Unterscheiden Sie zwischen einer kurzfristigen Verhinderung und einer Situation, in der eine Person auf längere Zeit tatsächlich nicht in der Lage ist, ihr Amt auszuüben.

FAZIT

Handlungsfähigkeit sichern

Besonders bei einer einköpfigen Interessenvertretung kann die länger andauernde Verhinderung des einzigen Mitglieds zu einem vollständigen Stillstand führen, wenn kein Ersatzmitglied zur Verfügung steht. Behalten Sie die ordnungsgemäße Zusammensetzung und Funktionsfähigkeit Ihrer Personalvertretung im Blick. Klären Sie bei längerer Verhinderung unverzüglich die Frage der Vertretung. Wirken Sie darauf hin, dass notwendige Ersatzmitglieder ordnungsgemäß einbezogen werden und die Personalvertretung ihre gesetzlichen Aufgaben weiterhin erfüllen kann. Prüfen Sie vor gerichtlichen Schritten außerdem, ob die Personalvertretung im Zeitpunkt der Entscheidung noch ordnungsgemäß handlungsfähig ist.

Streit im Gremium | Lesezeit 3 Minuten

Wenn sich 2 Lager im Personalrat bilden

Unterschiedliche Auffassungen gehören zu einer demokratischen Interessenvertretung. Problematisch wird es allerdings, wenn aus unterschiedlichen Meinungen dauerhaft 2 Lager entstehen. Dann geht es irgendwann nicht mehr nur um Sachfragen.

Persönliche Sympathien und alte Konflikte können die Diskussion bestimmen, Abstimmungen werden zum Kräftemessen und Sitzungen entwickeln sich zu regelrechten Machtproben.

Als Vorsitzender stehen Sie dann vor einer besonderen Herausforderung: Sie müssen das Gremium zusammenhalten, ohne selbst zum Vermittler in jeder einzelnen Auseinandersetzung zu werden.

Bleiben Sie konsequent neutral

Gerade wenn sich 2 Lager gebildet haben, ist Ihre Rolle als Vorsitzender besonders wichtig. Sie müssen darauf achten, dass alle Mitglieder des Personalrats gleichberechtigt zu Wort kommen und ihre Auffassung vertreten können. Auch wenn Sie persönlich eine bestimmte Position unterstützen, müssen Sie bei der Sitzungsleitung neutral bleiben.

Vermeiden Sie deshalb jeden Eindruck, Sie würden ein Lager bevorzugen. Unterbrechen Sie einzelne Mitglieder nicht häufiger als andere, geben Sie nicht einer Seite mehr Redezeit und lassen Sie Anträge unabhängig davon zu, wer sie stellt. Ihre Aufgabe besteht nicht darin, eine bestimmte Mehrheit zu organisieren. Sie müssen vielmehr dafür sorgen, dass der Personalrat seine gesetzlichen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann.

Gerade in angespannten Situationen hilft eine klare Sitzungsleitung. Legen Sie fest, worüber gesprochen wird, lassen Sie die unterschiedlichen Positionen darstellen und führen Sie anschließend gezielt zur Entscheidung. Persönliche Vorwürfe gehören nicht in die Beratung. Greifen Sie ein, wenn aus einer sachlichen Diskussion ein persönlicher Streit wird.

Ursache? Trennen Sie Sache und Person

Hinter einem scheinbaren Sachkonflikt steckt häufig ein persönlicher Konflikt. Vielleicht fühlt sich ein Mitglied übergangen. Vielleicht gibt es unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie die Interessen der Beschäftigten vertreten werden sollen. Oder ein früherer Streit wirkt noch immer nach.

Versuchen Sie, die Diskussion wieder auf die konkrete Frage zurückzuführen. Formulierungen wie „Lassen Sie uns zunächst bei dem konkreten Antrag bleiben" oder „Wir sprechen jetzt über die Maßnahme und nicht über frühere Auseinandersetzungen" können dabei erstaunlich wirksam sein.

Beachten Sie: Nicht jeder persönliche Konflikt muss in einer Personalratssitzung gelöst werden. Wenn die Auseinandersetzung tiefer geht, kann ein separates Gespräch sinnvoller sein. Gegebenenfalls kann auch eine neutrale Person bei der Konfliktklärung unterstützen.

Machen Sie Abstimmungen nicht zur Machtfrage

Ein besonders wichtiger Punkt: Nicht jede Abstimmung ist ein Sieg der einen und eine Niederlage der anderen Seite. Ein Personalrat entscheidet durch Mehrheitsbeschluss. Das bedeutet aber nicht, dass die unterlegene Seite anschließend ausgegrenzt werden darf. Machen Sie deshalb deutlich, dass unterschiedliche Auffassungen selbstverständlich zulässig sind.

FAZIT

Arbeitsfähigkeit des Personalrats muss bestehen

2 Lager im Personalrat sind noch kein Zeichen dafür, dass das Gremium gescheitert ist. Unterschiedliche Auffassungen gehören zur demokratischen Arbeit. Ihre wichtigste Aufgabe besteht darin, die Arbeitsfähigkeit des Personalrats zu erhalten. Denn nur ein arbeitsfähiges Gremium kann die Interessen der Beschäftigten wirksam vertreten.

Checkliste: Ihr Vorgehen, wenn sich 2 Lager bilden

To do	Check
Bleiben Sie als Vorsitzender bei der Sitzungsleitung konsequent neutral.	○
Sorgen Sie dafür, dass beide Seiten ihre Argumente vollständig vortragen können.	○
Unterbinden Sie persönliche Angriffe und gegenseitige Schuldzuweisungen.	○
Führen Sie die Diskussion immer wieder auf die konkrete Sachfrage zurück.	○
Achten Sie darauf, dass auch zurückhaltende Mitglieder zu Wort kommen.	○
Machen Sie deutlich, dass eine Mehrheitsentscheidung kein „Sieg" über die andere Seite ist.	○
Vereinbaren Sie gemeinsam verbindliche Regeln für die Zusammenarbeit.	○
Führen Sie bei Bedarf vertrauliche 4-Augen-Gespräche mit beteiligten Mitgliedern.	○
Prüfen Sie bei verhärteten Fronten eine externe Moderation oder Beratung.	○

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

Personalratswissen mit Aha-Effekt | Lesezeit 8 Minuten

10 Rechtsfragen, bei denen selbst erfahrene Personalräte zweimal überlegen

Manche Fragen aus dem Personalvertretungsrecht scheinen glasklar zu sein. Genau deshalb sind sie gefährlich. Denn häufig steckt der entscheidende Punkt in einer kleinen gesetzlichen Regelung oder einer überraschenden Gerichtsentscheidung. Bei den folgenden 10 Fragen geht es deshalb um typische Situationen aus dem Alltag für Sie als Personalrat.

Testen Sie sich selbst: Kreuzen Sie zunächst an, was Sie für richtig halten. Erst danach lesen Sie die Auflösung. Und keine Sorge: Wenn Sie bei der einen oder anderen Frage danebenliegen, sind Sie in guter Gesellschaft.

Die Fragen beziehen sich auf das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Für Landes- und Kommunalverwaltungen gelten die jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetze. Die dortigen Regelungen sind jedoch in aller Regel ähnlich ausgestattet.

1. Darf der Personalrat seine Sitzung einfach in die Freizeit verlegen?

● Ja ● Nein

Die richtige Antwort lautet: grundsätzlich nein.

Nach dem BPersVG finden Sitzungen des Personalrats in der Regel während der Arbeitszeit statt. Dabei müssen Sie als Personalrat auf die dienstlichen Erfordernisse und die Arbeitszeiten seiner Mitglieder Rücksicht nehmen. Der Dienststellenleiter ist über den Zeitpunkt der Sitzung vorher zu informieren.

Spannend wird es, wenn eine Sitzung tatsächlich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich ist. Nach § 51 BPersVG ist die erforderliche Versäumnis von Arbeitszeit unschädlich. Werden Personalratsmitglieder durch ihre Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, muss die Dienststelle sie vom Dienst befreien.

Praxis-Tipp: Personalratsarbeit ist Ehrenamt, kein Feierabendhobby. Planen Sie Sitzungen so, dass dienstliche Belange und die Arbeitszeiten der Mitglieder angemessen berücksichtigt werden.

2. Darf ein Personalratsmitglied im Urlaub an einer Personalratssitzung teilnehmen?

● Ja ● Nein

Die Antwort ist: Das kann möglich sein – aber Urlaub wird dadurch nicht automatisch zum Arbeitstag.

Urlaub dient der Erholung. Deshalb sollte ein Personalratsmitglied nicht ohne Weiteres seine Urlaubstage für Sitzungen oder andere Personalratsaufgaben einsetzen. Ist ein Mitglied verhindert, muss zunächst geprüft werden, ob ein Ersatzmitglied an seine Stelle treten kann und die Sitzung ordnungsgemäß mit den vorhandenen Mitgliedern durchgeführt werden kann.

Urlaub und Personalratsarbeit sind 2 verschiedene Dinge. Das Amt besteht fort, der Erholungsurlaub soll aber nicht zur Ersatzlösung für eine schlechte Sitzungsplanung werden.

Praxis-Tipp: Ein Personalratsmitglied sollte deshalb nicht einfach sagen: „Ich bin zwar im Urlaub, komme aber trotzdem zur Sitzung." Ebenso wenig darf die Dienststelle erwarten, dass Personalratsmitglieder ihren Urlaub regelmäßig für die Personalratsarbeit einsetzen.

3. Darf die Dienststellenleitung bei einer Personalratssitzung dabei sein?

● Ja ● Nein

Die überraschende Antwort: grundsätzlich nein.

Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich. Die Dienststellenleitung hat deshalb nicht automatisch das Recht, an jeder Sitzung teilzunehmen, nur weil sie die Dienststelle leitet.

Allerdings können Sie als Personalrat in den gesetzlich vorgesehenen Fällen andere Personen zu Beratungen hinzuziehen. Auch Gespräche zwischen Personalrat und Dienststellenleitung sind selbstverständlich möglich. Das ist aber etwas anderes als die eigentliche Sitzung des Personalrats.

Praxis-Tipp: Unterscheiden Sie sauber zwischen einer Personalratssitzung, einer Besprechung mit der Dienststellenleitung und einer Beratung, zu der ausnahmsweise weitere Personen hinzugezogen werden. Wer diese Situationen vermischt, riskiert Fehler bei der Beschlussfassung.

4. Darf ein Personalratsmitglied bei einer Angelegenheit mit abstimmen, die es selbst betrifft?

● Ja ● Nein

Klare Antwort: nein, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Ausschluss erfüllt sind.

Nach § 41 BPersVG ist ein Mitglied von Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen, wenn eine beteiligungspflichtige Angelegenheit seine persönlichen Interessen oder die seiner Angehörigen unmittelbar und individuell berührt. Ist das Mitglied ausgeschlossen, muss es für die Dauer der Beratung und Beschlussfassung den Sitzungsraum verlassen. Wird trotzdem unter seiner Mitwirkung beschlossen, kann der Beschluss nichtig sein.

Praxis-Tipp: Wenn Sie persönlich oder als Angehöriger unmittelbar betroffen sein könnten, sprechen Sie den möglichen Ausschluss offen an. Eine kurze Klärung vor der Beratung ist besser als ein späterer Streit über die Wirksamkeit des Beschlusses.

5. Muss die Dienststelle jede Schulung bezahlen, die Sie als Personalrat für sinnvoll halten?

● Ja ● Nein

Die richtige Antwort lautet: nein – aber erforderliche Schulungen müssen ermöglicht werden.

§ 54 BPersVG sieht vor, dass Personalratsmitglieder für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen sind, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Personalratstätigkeit erforderlich sind.

Praxis-Tipp: Begründen Sie Schulungsbedarf nicht nur mit dem Thema des Seminars. Beschreiben Sie, welche Aufgabe ansteht und welche Kenntnisse dafür benötigt werden. Das macht die Erforderlichkeit nachvollziehbar.

6. Darf der Personalrat einfach einen Rechtsanwalt beauftragen, wenn ihm eine Rechtsfrage kompliziert erscheint?

● Ja ● Nein

Die Antwort lautet: nicht automatisch.

Der Personalrat kann unter bestimmten Voraussetzungen externe sachverständige Beratung benötigen. „Das ist kompliziert" allein reicht aber nicht. Entscheidend ist, ob die Beratung für die ordnungsgemäße Personalratsarbeit erforderlich ist.

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 11.3.2026 (Az. 5 P 5.24) betont, dass der fachliche Schwierigkeitsgrad und die Bedeutung einer Angelegenheit die Beratungskosten rechtfertigen können. Auch die Beratung zu einer abstrakten personalvertretungsrechtlichen Frage kann erforderlich sein, wenn ein konkretes rechtliches Interesse des Personalrats besteht und es nicht lediglich um eine theoretische Frage geht.

Praxis-Tipp: Halten Sie als Personalrat vor einer Beauftragung fest: Was ist das Problem? Warum ist es für die Personalratsarbeit relevant? Welche eigenen Kenntnisse sind vorhanden? Warum reicht eine Recherche oder Schulung nicht aus? Eine nachvollziehbare Beschlussbegründung hilft später bei der Kostenfrage.

7. Können Sie als Personalrat eine Sitzung per Videokonferenz durchführen?

● Ja ● Nein

Ja – aber nicht nach dem Motto: „Teams geht immer."

Das BPersVG ermöglicht in § 38 Abs. 3 inzwischen Sitzungen vollständig oder teilweise per Video- oder Telefonkonferenz. Dafür gelten jedoch enge Voraussetzungen. Unter anderem müssen dienstlich freigegebene Einrichtungen genutzt werden. Außerdem darf nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder oder die Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe fristgerecht widersprechen.

Praxis-Tipp: Prüfen Sie vor einer digitalen Sitzung Technik, Vertraulichkeit und die Einhaltung der Widerspruchsfrist. Eine Videokonferenz ist rechtlich eine Personalratssitzung – kein lockerer Online-Termin.

8. Darf Personalratsarbeit einfach auf die Zeit nach Dienstschluss verschoben werden?

● Ja ● Nein

Grundsätzlich nein.

Personalratsarbeit ist zwar ein Ehrenamt. Daraus folgt aber nicht, dass sie grundsätzlich in der Freizeit erledigt werden muss. Nach § 51 BPersVG darf die erforderliche Arbeitszeit, die Sie für Ihre Personalratsaufgaben versäumen, nicht zu einer Kürzung Ihrer Dienstbezüge oder Ihres Arbeitsentgelts führen.

Müssen Personalratsmitglieder Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erledigen, hat sie die Dienststelle in dem Umfang vom Dienst zu befreien.

Praxis-Tipp: Wenn Personalratsarbeit regelmäßig außerhalb der Arbeitszeit anfällt, sollten Sie die Ursache klären. Eine dauerhafte Verlagerung des Amts in die Freizeit ist keine vernünftige Organisationslösung.

9. Dürfen Sie eine Information aus einer vertraulichen Beratung an die Dienststellenleitung weitergeben?

● Ja ● Nein

Die Antwort lautet: nicht einfach deshalb, weil die Information wichtig erscheint.

Eine Weitergabe kann nicht allein damit begründet werden, dass der Personalrat die Information interessant oder hilfreich findet. Besonders bei Gesundheitsdaten, familiären Umständen oder anderen persönlichen Informationen sollten Sie sehr zurückhaltend sein. Nicht alles, was Ihnen ein Beschäftigter erzählt, gehört in eine E-Mail an die Dienststellenleitung.

Praxis-Tipp: Trennen Sie zwischen einer vertraulichen Beratung und den Informationen, die das Gremium für seine gesetzliche Aufgabe tatsächlich benötigt. Im Zweifel ist weniger oft mehr.

10. Kann der Personalrat eine Maßnahme blockieren, nur weil er sie für eine schlechte Entscheidung hält?

● Ja ● Nein

Die Antwort lautet: nein – jedenfalls nicht allein deshalb.

Das Personalvertretungsrecht gibt dem Personalrat wichtige Beteiligungsrechte. Daraus folgt aber kein allgemeines Vetorecht gegen jede Entscheidung der Dienststelle. Ob und wie Sie als Personalrat Einfluss nehmen können, richtet sich nach dem jeweils konkreten Beteiligungstatbestand. Anders sieht es aus, wenn ein gesetzlicher Zustimmungsverweigerungsgrund erfüllt ist.

Praxis-Tipp: Fragen Sie bei einer beabsichtigten Maßnahme nicht nur: „Finden wir das gut?" Die entscheidendere Frage lautet: „Welche konkrete Beteiligungsnorm ist einschlägig und welche Rechte gibt sie uns?"

Auswertung: Wie gut kennen Sie Ihr Personalvertretungsrecht?

0 bis 3 richtige Antworten: Sie haben gerade 10 gute Gründe gefunden, einmal wieder in das Personalvertretungsgesetz zu schauen. Genau dafür ist diese Rubrik da.

4 bis 6 richtige Antworten: Solide! Die Grundzüge sitzen. Bei den Feinheiten lohnt sich allerdings manchmal der zweite Blick.

7 bis 8 richtige Antworten: Respekt! Sie kennen sich im Personalvertretungsrecht bereits sehr gut aus.

9 bis 10 richtige Antworten: Hut ab! Bei Ihnen dürfte so manche überraschende Rechtsfrage in der Personalratssitzung keine Überraschung mehr sein.

Ihr wichtigster Praxis-Tipp: Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie nicht zuerst: „Was wollen wir erreichen?" Fragen Sie zunächst: „Was sagt das Gesetz – und welches Verfahren müssen wir einhalten?" Wenn Sie diese beiden Fragen sauber beantworten können, haben Sie als Personalrat bereits einen großen Schritt gemacht.

Personenbedingte Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Eine längere Freiheitsstrafe kann den Arbeitsplatz kosten

Eine mehrjährige Freiheitsstrafe kann eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn die betroffene Person dadurch für einen erheblichen Zeitraum an der Arbeitsleistung gehindert ist. Das Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart entschied, dass dies bei einer Freiheitsstrafe von 3 Jahren und 3 Monaten der Fall sein kann (15.1.2026, Az. 28 Ca 887/25).

Für Sie als Personalrat ist die Entscheidung besonders interessant, weil sie zeigt, welche Umstände Sie bei einer Kündigung wegen einer Haftstrafe prüfen sollten und welche Bedeutung eine mögliche vorzeitige Entlassung oder ein Freigängerstatus hat.

3 Jahre und 3 Monate Freiheitsstrafe

Der Fall: Der Beschäftigte war seit Mai 2018 bei einem tarifgebundenen Automobilhersteller als Montierer tätig. Im Januar 2025 trat er eine Freiheitsstrafe von 3 Jahren und 3 Monaten an. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis am 22.1.2025 personenbedingt ordentlich zum 30.6.2025.

Bereits seit Juli 2024 hatte der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber über die bevorstehende Haft gesprochen. Seine Strafverteidigerin hatte darauf hingewiesen, dass eine vorzeitige Entlassung oder eine Unterbringung im offenen Vollzug möglich sei. Deshalb könne eine Rückkehr an den Arbeitsplatz möglicherweise innerhalb von 2 Jahren erfolgen.

Der Beschäftigte hielt die Kündigung für unverhältnismäßig. Er verwies insbesondere auf seine mehr als 6-jährige beanstandungsfreie Beschäftigungszeit und die Möglichkeit, bereits vor Ablauf von 2 Jahren wieder arbeiten zu können.

Im September 2025 bestätigte ein Vollzugsplan einen positiven Haftverlauf, eine gute Arbeitsbeurteilung und eine positive Tataufarbeitung. Als voraussichtlicher Zeitpunkt für eine Entlassung nach Verbüßung von 2 Dritteln der Strafe wurde allerdings erst der 12.3.2027 genannt.

Das ArbG Stuttgart wies die Kündigungsschutzklage ab. Gegen die Entscheidung legte der Arbeitgeber Berufung ein … Das Verfahren ist beim Landesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 4 Sa 24/26 anhängig.

2 Jahre sind eine wichtige Grenze

Das Urteil: Das ArbG hielt die Kündigung für sozial gerechtfertigt. Eine Arbeitsverhinderung aufgrund einer Straf- oder Untersuchungshaft kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ein personenbedingter Kündigungsgrund sein.

Entscheidend ist, dass die betroffene Person für eine verhältnismäßig erhebliche Zeit nicht in der Lage ist, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen. Bei einer Freiheitsstrafe von mehr als 24 Monaten gelten dabei besondere Grundsätze. Nach der Rechtsprechung des BAG muss der Arbeitgeber konkrete Störungen des Betriebsablaufs grundsätzlich nicht zusätzlich darlegen, wenn eine Entlassung vor Ablauf von 2 Jahren nicht sicher zu erwarten ist.

Im entschiedenen Fall war diese Voraussetzung erfüllt. Die Freiheitsstrafe betrug 3 Jahre und 3 Monate. Im Zeitpunkt der Kündigung war nicht sicher abzusehen, dass der Beschäftigte vor Ablauf von 2 Jahren wieder zur Verfügung stehen würde. Die bloße Möglichkeit einer vorzeitigen Entlassung genügte nicht.

Maßgeblich: Situation zum Zeitpunkt der Kündigung

Für Sie als Personalrat ist insbesondere die Abgrenzung zwischen einer bloßen Möglichkeit und einer sicheren Erwartung wichtig. Der Beschäftigte hatte darauf hingewiesen, dass eine frühere Entlassung oder ein Freigängerstatus möglich sein könnten. Das reichte dem Gericht jedoch nicht.

Auch der später erstellte Vollzugsplan änderte daran nichts. Zwar wurden der Haftverlauf, die Arbeitsbeurteilung und die Tataufarbeitung positiv bewertet. Vollzugsöffnende Maßnahmen wurden ebenfalls für vertretbar gehalten. Eine sichere Rückkehr an den Arbeitsplatz innerhalb von 2 Jahren ergab sich daraus jedoch nicht.

Maßgeblich ist grundsätzlich die Situation im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung. Eine erst später eintretende positive Entwicklung kann deshalb nicht ohne Weiteres dazu führen, dass eine ursprünglich gerechtfertigte Kündigung nachträglich unwirksam wird.

Was darf der Arbeitgeber über die Straftat wissen?

Interessant ist auch die Frage, welche Informationen der Arbeitgeber benötigt. Nach der Rechtsprechung kann sich aus § 241 Abs. 2 BGB eine Verpflichtung ergeben, am Freigängerstatus für den Arbeitnehmer mitzuwirken, wenn eine Beschäftigung ohne unzumutbares Risiko möglich ist.

Dafür muss der Arbeitgeber allerdings beurteilen können, ob von einer Beschäftigung während des Freigangs ein Risiko ausgeht. Nach der Entscheidung darf er deshalb grundsätzlich erfahren, aufgrund welcher Tat die Freiheitsstrafe verhängt wurde.

Das ArbG sah hier auch keine durchgreifenden datenschutzrechtlichen Bedenken.

FAZIT

Was für Sie als Personalrat von diesem Fall wichtig ist

Eine Kündigung wegen einer Freiheitsstrafe ist keineswegs automatisch gerechtfertigt. Prüfen Sie als Personalrat insbesondere die Dauer der Freiheitsstrafe und die konkrete Prognose zum Zeitpunkt der Kündigung. Bei einer Haftdauer von mehr als 2 Jahren kommt es entscheidend darauf an, ob eine Rückkehr an den Arbeitsplatz sicher zu erwarten ist.

Verfassungstreue | Lesezeit 3 Minuten

Welche Folgen kommunalpolitische Aktivitäten für Ihre Kolleginnen und Kollegen haben können

Für die Beamtenstellung sind zu Recht die Zuverlässigkeit und eine auf dem Boden des Grundgesetzes stehende politische Auffassung wichtig. Auf der anderen Seite bestehen Meinungsfreiheit und das Recht, sich politisch zu engagieren. In diesem Spannungsfeld hatte das Verwaltungsgericht (VG) Berlin zu entscheiden, welche Auswirkungen ein kommunalpolitisches Engagement für die Partei AfD haben kann (VG Berlin, 11.6.2026, Az. 7 L 479/26).

Der Fall: Das VG Berlin hatte über den Eilantrag eines langjährigen Berliner Polizisten zu entscheiden. Der Beamte war seit 2011 im Polizeidienst tätig und hatte zuletzt bereits das Amt eines Polizeikommissars inne. Er bewarb sich für ein Studium zur weiteren Laufbahnbefähigung im gehobenen Dienst der Kriminalpolizei.

Zunächst erhielt er eine vorläufige Einstellungszusage. Sie stand unter dem Vorbehalt, dass bis zum Einstellungstermin sämtliche Voraussetzungen – insbesondere ein einwandfreier Leumund – erfüllt würden. Kurz vor dem geplanten Wechsel in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf nahm die Polizei Berlin die Zusage zurück.

Polizist war AfD-Fraktionsvorsitzender

Der Grund: Der Bewerber war bei der Kommunalwahl 2024 als AfD-Kandidat angetreten und anschließend Vorsitzender der AfD-Fraktion in einer Gemeindevertretung geworden. Die AfD Brandenburg war zu diesem Zeitpunkt vom Landesverfassungsschutz als „gesichert rechtsextremistische Bestrebung" eingestuft worden. Der Beamte legte sein Mandat noch am Tag des Widerrufs der Einstellungszusage nieder. Das überzeugte den Dienstherrn nicht.

Bemerkenswert ist der zeitliche Ablauf: Die politische Tätigkeit war der Verwaltung schon früher bekannt gewesen, weil der Beamte das geplante Ehrenamt angezeigt hatte. Die zuständige Stelle hatte die Nebenakte angefordert, deren Auswertung aber versäumt.

Die Entscheidung: Das Gericht sah darin durchaus ein mögliches Organisationsverschulden. In der Sache hatte der Eilantrag nach Auffassung des Gerichts dennoch keinen Erfolg.

Das Gericht stellt zunächst klar, dass die bloße Mitgliedschaft in einer nicht verbotenen Partei nicht genügt, um den Zugang zum Beamtenverhältnis zu verwehren. Das Parteienprivileg und das Verbot politischer Benachteiligung sind zu beachten. Entscheidend war hier aber die aktive, nach außen sichtbare politische Betätigung. Der Bewerber hatte kandidiert und ein Fraktionsvorsitzendenamt übernommen. Das Gericht wertete dies als besonderes Identifikationszeichen mit den politischen Zielen der Partei. Bei einer vom Verfassungsschutz als gesichert extremistisch eingestuften Bestrebung könne ein solches Engagement begründete Zweifel an der Verfassungstreue auslösen.



Sie sollten die beamtenrechtliche Schwelle kennen

Nach § 7 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG muss ein Bewerber gewährleisten, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten. Diese Voraussetzung muss der Dienstherr positiv feststellen. Bleiben begründete Zweifel, darf die Ernennung regelmäßig versagt werden.

Diese Beteuerungen halfen dem Polizisten nicht

Das Gericht hielt die Einlassungen des Polizisten für nicht ausreichend. Es ging davon aus, dass er wegen seiner Kandidatur und seines Fraktionsvorsitzes nicht nur passives Parteimitglied war. Auch seine Erklärung, die politischen Entwicklungen im Landesverband nicht erkannt zu haben, erschien dem Gericht nicht plausibel. Zusätzlich wertete es kritisch, dass er im Personalfragebogen zwar sein Gemeindevertretungsmandat, nicht aber die Parteizugehörigkeit und den Fraktionsvorsitz angegeben hatte. Die Mandatsniederlegung änderte daran nichts. Sie erfolgte erst nach dem Widerruf der Einstellungszusage. Eine glaubhafte, vollständige und aus eigener Überzeugung getragene Distanzierung von verfassungsfeindlichen Zielen sah das Gericht deshalb nicht.

MEIN TIPP

Verbindliches Verfahren vereinbaren

Regen Sie bei Einstellungs- und Laufbahnverfahren verbindliche Prüfschritte an: vollständige Aktenauswertung vor einer Zusage, dokumentierte Bewertung möglicher Zweifel an der Verfassungstreue und eine rechtzeitige Anhörung des Betroffenen. So lassen sich späte Überraschungen und unnötige Rechtsstreitigkeiten vermeiden.

Weisen Sie als Personalrat Beamte und Bewerber darauf hin, dass unvollständige Angaben als fehlende Offenheit oder als fehlendes Problembewusstsein ausgelegt werden. Der Dienstherr darf aber nicht pauschal wegen einer Parteimitgliedschaft aussortieren. Maßgeblich sind das Verhalten, die öffentliche Wirkung und die persönliche Haltung des Betroffenen.

Widerspruch zur BAG-Rechtsprechung | Lesezeit 3 Minuten

Wann eine Bewerbung zum Rechtsmissbrauch werden kann

Kann eine Bewerbung allein deshalb erfolgen, um später eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verlangen? Mit dieser Frage befasste sich das Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf.

Das Gericht wies einen Entschädigungsanspruch zurück, da es davon ausging, dass die Bewerbung nicht dem Ziel einer tatsächlichen Beschäftigung, sondern der Vorbereitung eines Entschädigungsverfahrens diente (ArbG Düsseldorf, 7.5.2026, Az. 2 Ca 6536/25).

Eine Bewerbung und eine schnelle Absage

Der Fall: Ein schwerbehinderter Bewerber wandte sich am 14.8.2025 über einen Personalvermittler an ein Unternehmen und bekundete Interesse an einer Stelle. Er schickte ein Dokument mit persönlichen Angaben, aus dem sich auch seine Schwerbehinderteneigenschaft ergab. Noch am selben Tag erhielt er eine Absage.

Darauf reagierte er am 14.8.2025 mit einem Schreiben. Darin machte er eine Verletzung der Pflichten aus dem SGB IX und eine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung geltend. Er verlangte eine Entschädigung von mindestens 75.000 €. Das Unternehmen hielt die Bewerbung dagegen nicht für ernsthaft und verwies auf zahlreiche frühere Entschädigungsverfahren des Bewerbers gegen andere Unternehmen.

Rechtsmissbrauch kann den Anspruch ausschließen

Das Urteil: Das ArbG Düsseldorf wies die Klage ab. Nach Auffassung des Gerichts war die Bewerbung rechtsmissbräuchlich. Ein Entschädigungsverlangen nach § 15 Abs. 2 AGG kann nach § 242 BGB ausgeschlossen sein, wenn sich eine Person nicht bewirbt, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern lediglich den Bewerberstatus erlangen will, um anschließend Entschädigungs- oder Schadenersatzansprüche geltend zu machen.

Nicht jede erfolglose Bewerbung, nach der ein AGG-Anspruch erhoben wird, ist damit rechtsmissbräuchlich. Der Arbeitgeber muss konkrete Indizien vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich die fehlende ernsthafte Bewerbungsabsicht ergibt. Entscheidend ist eine Gesamtschau der Umstände.

Im konkreten Fall sah die Kammer mehrere Anhaltspunkte:

- Der Bewerber hatte in der Vergangenheit eine Vielzahl von Entschädigungsverfahren gegen unterschiedliche Arbeitgeber geführt.
- Hinzu kam der ungewöhnlich kurze Abstand zwischen der Absage und dem bereits am selben Tag versandten Entschädigungsschreiben.
- Auch hatte der Bewerber bereits vor der Kontaktaufnahme Bildschirmaufnahmen angefertigt und gesichert, die später im Verfahren als Beweismittel verwendet werden konnten.

Dies wertete das Gericht als atypisch für jemanden, der tatsächlich eine Stelle erhalten möchte. In der Gesamtschau ließ dies nach Auffassung der Kammer darauf schließen, dass die Bewerbung vor allem der Vorbereitung eines Entschädigungsanspruchs gedient hatte.

Keine automatische Benachteiligungsvermutung

Besonders interessant ist ein weiterer Teil der Entscheidung. Das ArbG setzte sich mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auseinander. Danach kann bereits ein Verstoß gegen bestimmte Pflichten aus § 164 Abs. 1 SGB IX grundsätzlich die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung nach § 22 AGG begründen.

Die Düsseldorfer Kammer hält diese Rechtsprechung für nicht mehr zeitgemäß und zudem aus grundsätzlichen Erwägungen für falsch. Die Kammer verweist dabei auf die Digitalisierung des Arbeitsmarkts und moderne Recruitingverfahren.

Dennoch bleiben die Pflichten aus § 164 Abs. 1 SGB IX bestehen. Ein rein formaler Verstoß soll nach Auffassung der Kammer aber nicht automatisch als Indiz für eine Diskriminierung gelten. Vielmehr müsse ein zusätzlicher Bezug zur konkreten Auswahlentscheidung bestehen. Weitere Umstände müssten darauf schließen lassen, dass die Schwerbehinderung tatsächlich eine Rolle bei der Nichtberücksichtigung gespielt hat.

FAZIT

Jeder Einzelfall entscheidet

Das Urteil zeigt: Arbeitgeber müssen die Schutzpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen beachten. Das AGG schützt aber keine Bewerbung, die ausschließlich der Vorbereitung eines Entschädigungsanspruchs dient. Für Sie als Personalrat ist die Entscheidung vor allem deshalb interessant, weil sie die Beteiligungs- und Förderpflichten nach dem SGB IX nicht beseitigt. Achten Sie deshalb bei Einstellungen darauf, dass die Dienststelle die gesetzlichen Vorgaben für schwerbehinderte Bewerber einhält. Wirken Sie darauf hin, dass die Schwerbehindertenvertretung und die zuständigen Interessenvertretungen ordnungsgemäß beteiligt werden und die Dienststelle ihre Prüfungspflichten nachvollziehbar dokumentiert. Unterscheiden Sie als Personalrat deshalb zwischen Verfahrensfehlern und konkreten Benachteiligungsindizien. Ein Verstoß gegen das SGB IX bedeutet nicht automatisch, dass eine Entschädigung nach dem AGG geschuldet ist.

Hinweis: Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Dennoch ist die Entscheidung für die Praxis von erheblichem Interesse: Sie zeigt, dass die bisherige Rechtsprechung zur Vermutungswirkung eines Verstoßes gegen § 164 Abs. 1 SGB IX kritisch hinterfragt wird, und gibt einen wichtigen Hinweis darauf, mit welchen Argumenten sich ein ArbG künftig auseinandersetzen könnte.

Datenschutz | Lesezeit 3 Minuten

Dürfen Sie als Personalrat die Namen der Beschäftigten verlangen, die Überstunden leisten?

Überstunden gehören in vielen Dienststellen zum Alltag. Für Sie als Personalrat stellt sich deshalb nicht nur die Frage, ob Mehrarbeit angeordnet werden darf. Ebenso wichtig ist die Kontrolle: Wer arbeitet zusätzlich und wie verteilt sich die Belastung? Ein Leser fragt, ob Sie als Personalrat eine namentliche Liste der Beschäftigten verlangen dürfen, die Überstunden geleistet haben. Die Antwort lautet: grundsätzlich ja – aber nicht schrankenlos.

Frage: *Wir sind bei einer Bundesbehörde als Personalrat tätig. Unsere Dienststellenleitung teilt uns regelmäßig mit, wie viele Überstunden insgesamt angefallen sind. Namen und konkrete Stunden einzelner Beschäftigter erhalten wir dagegen nicht. Wir möchten prüfen, ob Mehrarbeit gleichmäßig verteilt wird und ob die Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. Können wir eine namentliche Übersicht verlangen?*

Maria Markatou: Überstunden sind kein rein individuelles Thema!

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bestimmen Sie als Personalrat mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden. Wie Mehrarbeit angeordnet und verteilt wird, kann deshalb unmittelbar mit einem Beteiligungsrecht verbunden sein.

Auch unabhängig von einer konkreten Mitbestimmung kann ein Informationsanspruch bestehen. Nach § 66 Abs. 1 BPersVG ist der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind vorzulegen; ausdrücklich erfasst sind auch erforderliche personenbezogene Daten.

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht: „Sind die Daten personenbezogen?" Entscheidend ist: „Benötigen Sie als Personalrat diese Daten für die Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabe?"

Wann Namen erforderlich sein können

Möchten Sie lediglich wissen, wie viele Überstunden insgesamt angefallen sind, genügt häufig eine anonymisierte Auswertung. Anders kann es aussehen, wenn Sie prüfen wollen, ob Mehrarbeit auf bestimmte Beschäftigte konzentriert wird, einzelne Bereiche dauerhaft überlastet sind oder Arbeitszeitregelungen eingehalten werden.

Ein pauschaler Anspruch auf sämtliche Arbeitszeitdaten aller Beschäftigten folgt aus § 66 BPersVG allerdings nicht. Verlangen Sie als Personalrat immer nur die Informationen, die Sie für die konkrete Aufgabe tatsächlich benötigen.

Datenschutz ist kein pauschales Argument

In der Praxis heißt es schnell: „Das dürfen wir aus Datenschutzgründen nicht herausgeben." So einfach ist es nicht. Das BPersVG geht selbst davon aus, dass personenbezogene Daten für die Aufgabenwahrnehmung erforderlich sein können.

§ 69 BPersVG verpflichtet Sie als Personalrat zugleich, bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Datenschutzvorschriften einzuhalten. Erhaltene Daten dürfen Sie daher nicht beliebig verwenden oder weitergeben.

So formulieren Sie Auskunftsverlangen

Vermeiden Sie pauschale Forderungen wie „Wir wollen alle Überstundenlisten sehen". Erläutern Sie stattdessen, welche personalvertretungsrechtliche Aufgabe Sie wahrnehmen und weshalb Sie dafür die Daten benötigen. Benennen Sie außerdem den Zeitraum und die tatsächlich erforderlichen Angaben.

Eine mögliche Anforderung kann Namen, Datum, Anzahl der Stunden und die organisatorische Zuordnung umfassen. Nicht benötigte Informationen lassen Sie weg. Das zeigt, dass es Ihnen um die sachgerechte Wahrnehmung Ihrer gesetzlichen Aufgaben geht.

Wirken Sie darauf hin, dass zunächst geklärt wird, ob eine anonymisierte Auswertung ausreicht. Ist dies nicht der Fall, sollten Sie konkret begründen können, warum personenbezogene Angaben erforderlich sind. Das gilt insbesondere, wenn Sie anhand der Daten prüfen, ob die Dienstvereinbarung tatsächlich eingehalten wird.

Wenn konkrete Hinweise vorliegen

Besonders deutlich wird die Erforderlichkeit, wenn konkrete Hinweise auf einen problematischen Umgang mit Überstunden vorliegen. Wird beispielsweise in einem Bereich regelmäßig Mehrarbeit angeordnet, ohne den Personalrat zu beteiligen, kann eine Gesamtzahl nicht ausreichen. Sie müssen dann möglicherweise erkennen können, bei wem wann und in welchem Umfang Mehrarbeit anfiel.

Der Umgang mit den Daten

Erhalten Sie personenbezogene Überstundenlisten, müssen Sie selbstverständlich sehr sorgfältig damit umgehen. Beschränken Sie den Zugriff innerhalb des Personalrats auf das erforderliche Maß. Sorgen Sie für eine sichere Aufbewahrung und beachten Sie die Schweigepflicht.

FAZIT

Anspruch besteht

Die Antwort lautet also: Ja, Sie als Personalrat können grundsätzlich auch personenbezogene Informationen über geleistete Überstunden verlangen. Voraussetzung dafür ist, dass Sie die Daten für eine konkrete gesetzliche Aufgabe benötigen. Bloße Neugierde auf die Arbeitszeiten einzelner Beschäftigter reicht nicht aus. Ebenso wenig darf die Dienststelle einen berechtigten Informationsanspruch allein mit dem pauschalen Hinweis auf den Datenschutz zurückweisen.

Privates während der Personalratssitzung | Lesezeit 2 Minuten

Darf ein Personalratsmitglied während der Arbeitszeit private E-Mails lesen?

„Ich war doch gerade für den Personalrat unterwegs!" – Mit diesem Argument lässt sich das Lesen privater E-Mails während der Arbeitszeit allerdings nicht ohne Weiteres rechtfertigen. Personalratsarbeit und private Angelegenheiten sind rechtlich 2 verschiedene Dinge.



Als Personalratsmitglied dürfen Sie Ihre dienstlichen Aufgaben unter den gesetzlichen Voraussetzungen verlassen, wenn Sie Personalratsaufgaben wahrnehmen müssen. Die erforderliche Zeit für die Tätigkeit im Personalrat ist grundsätzlich als Arbeitszeit zu behandeln. Das bedeutet aber nicht, dass jede beliebige Beschäftigung während dieser Zeit automatisch zur Personalratsarbeit wird.

Wer beispielsweise an einer Personalratssitzung teilnimmt, Gespräche mit Beschäftigten führt oder Unterlagen für eine konkrete Personalratsangelegenheit bearbeitet, nimmt Personalratsaufgaben wahr. Anders sieht es aus, wenn derjenige während dieser Zeit private E-Mails liest oder private Online-Bestellungen aufgibt.

Auch Personalratsmitglieder bleiben Beschäftigte

Das Personalratsamt verschafft Ihnen keine allgemeine „Freizeit" während der Arbeitszeit. Sie bleiben Beschäftigte der Dienststelle und müssen Ihre arbeitsvertraglichen beziehungsweise dienstlichen Pflichten erfüllen, soweit Sie nicht aufgrund Ihrer Personalratstätigkeit davon befreit sind. Ein kurzer Blick auf eine private Nachricht dürfte in der Praxis aber kaum zum Problem werden.

Dienst bleibt Dienst

Unterscheiden Sie als Personalratsmitglied aber stets sauber zwischen Personalratsarbeit und privaten Angelegenheiten. Die gesetzliche Arbeitsbefreiung dient ausschließlich dazu, Ihnen die ordnungsgemäße Wahrnehmung Ihres Personalratsamts zu ermöglichen. Sie ist kein Freibrief für private Tätigkeiten.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

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

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

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

RECHTSPRECHUNG
Marsch als Dienstunfall

ARBEITSRECHT
Neue Kündigung, neue Anhörung?

WISSENSWERTES
Die Versetzung