Personalrat aktuell

kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 4
FÜRSORGEPFLICHT
Dienstunfähigkeitsuntersuchung und die Fahrtkosten

SEITE 6–7
PERSONALMASSNAHMEN
Von der ersten Information bis zur Entscheidung

NR. 21 | NOVEMBER I 2026

AD UVA



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,

kennen Sie als Personalrat dieses Gefühl? Die Entscheidung ist längst gefallen. Der Arbeitsplatz ist bereits gewechselt, die neue Aufgabe verteilt, die personelle Veränderung umgesetzt. Und erst dann landet die Information auf dem Tisch des Personalrats.

Das ist mehr als ärgerlich. Denn Beteiligung bedeutet nicht, dass Sie als Personalrat hinterher erklären dürfen, was Sie von einer bereits getroffenen Entscheidung halten. Beteiligung soll Ihnen ermöglichen, rechtzeitig Einfluss zu nehmen.

Geben Sie sich deshalb nicht mit dem Satz zufrieden: „Das ist doch alles schon entschieden." Eine Entscheidung der Dienststelle beendet nicht automatisch Ihre Beteiligungsrechte. Manchmal ist eine Nachfrage unbequem. Manchmal kostet es Zeit, Unterlagen anzufordern oder eine Entscheidung kritisch zu hinterfragen. Aber genau darin liegt der Wert guter Personalratsarbeit: nicht einfach hinzunehmen, was längst beschlossen scheint.

Darum geht es in unserem Schwerpunkt dieser Ausgabe: Personalmaßnahmen nicht nur zur Kenntnis nehmen, sondern sie von Anfang an aufmerksam begleiten.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

URTEIL
Pauschale Beihilfe mindert steuerlichen Abzug 3

BEAMTENRECHT
Dienstunfähigkeitsuntersuchung: Dienstherr zahlt nicht automatisch die Fahrtkosten 4

FÜR DEN VORSITZENDEN
Wenn sofortige Entscheidung verlangt wird 5

SCHWERPUNKTTHEMA
Personalmaßnahmen richtig begleiten ..... 6+7

ARBEITSHILFE
Die 15-Punkte-Checkliste für den Ernstfall 8

BEAMTENRECHT
Dienstunfähigkeit – wer muss was wann beweisen? 9

WISSENSWERT
Datenschutz ist kein Totschlagargument gegen den Personalrat 10

LESERFRAGE
„Was ist, wenn ein Personalratsmitglied selbst auf die Stelle will?" 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Informationspflicht: Der Personalrat muss nicht alles selbst wissen 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: magele-picture; S. 9: MQ-Illustrations; S. 12: ArTo – 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

Besoldungsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Pauschale Beihilfe mindert den steuerlichen Abzug

Die pauschale Beihilfe soll freiwillig gesetzlich versicherten Beamten einen finanziellen Ausgleich für ihre Krankenversicherungsbeiträge geben. Das Finanzgericht (FG) Berlin-Brandenburg hat nun entschieden, dass diese steuerfreie Zahlung bei der Berechnung der als Sonderausgaben abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge berücksichtigt werden muss (17.6.2026, Az. 3 K 3133/24).

Für Sie als Personalrat ist die Entscheidung interessant, weil sie zeigt, welche finanziellen Folgen die Wahl zwischen klassischer und pauschaler Beihilfe für Beamte haben kann.

Hinweis: Stand September 2026 gibt es die pauschale Beihilfe – also den Zuschuss des Dienstherrn zu den Krankenversicherungsbeiträgen – nicht im Bund, aber in folgenden Bundesländern:

- Baden-Württemberg
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Mecklenburg-Vorpommern (seit 1. Mai 2026)
- Niedersachsen
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein (allerdings nur unter besonderen Voraussetzungen bzw. mit Einschränkungen)
- Thüringen

Für Nordrhein-Westfalen ist die Einführung politisch vorgesehen: Sie soll nach dem Koalitionsvertrag bis 2027 kommen. Rheinland-Pfalz plant ebenfalls eine schrittweise Einführung.

Pensionierter Beamter erhält pauschale Beihilfe

Der Fall: In dem Verfahren ging es um einen inzwischen pensionierten Beamten, der freiwillig Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse war. Er hatte sich für die pauschale Beihilfe des Landes Berlin entschieden. Grundlage dafür ist § 76 Abs. 5 Landesbeamtengesetz Berlin.

Das Land Berlin ermöglicht freiwillig gesetzlich versicherten Beamten damit eine Alternative zur herkömmlichen individuellen Beihilfe. Bei der klassischen Beihilfe werden Krankheits- und Pflegekosten nach den Beihilfevorschriften anteilig übernommen. Bei der pauschalen Beihilfe beteiligt sich das Land dagegen laufend an den Krankenversicherungsbeiträgen.

Für freiwillig gesetzlich versicherte Beamte kann diese Möglichkeit finanziell interessant sein. Sie tragen ihre Beiträge grundsätzlich selbst. Einen Arbeitgeberanteil wie bei Arbeitnehmern gibt es nicht. In Berlin beträgt die pauschale Beihilfe prinzipiell 50 % der nachgewiesenen Krankenversicherungsbeiträge.

Die Steuererklärung führte zum Streit

Der Beamte machte in seiner Einkommensteuererklärung seine Krankenversicherungsbeiträge als Sonderausgaben geltend. Er wollte dabei die tatsächlich gezahlten Beiträge vollständig steuerlich berücksichtigen lassen.

Das Finanzamt folgte diesem Wunsch jedoch nicht. Es zog von den geltend gemachten Krankenversicherungsbeiträgen die vom Land gezahlte pauschale Beihilfe ab. Dadurch verringerte sich der Betrag, den der Beamte steuerlich als Sonderausgabe geltend machen konnte. Der Beamte wandte sich gegen die Kürzung. Er vertrat die Auffassung, dass die steuerfreie Beihilfe nicht zu einer geringeren steuerlichen Berücksichtigung seiner tatsächlich gezahlten Beiträge führen dürfe.

Steuerfreiheit bedeutet nicht vollständigen Sonderausgabenabzug

Das Urteil: Das FG Berlin-Brandenburg bestätigte die Auffassung des Finanzamts. Die pauschale Beihilfe bleibt zwar steuerfrei. Sie muss also nicht als steuerpflichtiges Einkommen versteuert werden. Trotzdem darf sie bei der Ermittlung der abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge nicht außer Betracht bleiben.

Für das Gericht kam es entscheidend auf den wirtschaftlichen Zusammenhang zwischen beiden Zahlungen an. Die pauschale Beihilfe wird nicht unabhängig von der Krankenversicherung gewährt. Sie soll gerade einen Teil der Beiträge zur Krankenversicherung finanzieren.

Ohne entsprechende Krankenversicherungsbeiträge besteht kein Anspruch auf die pauschale Beihilfe. Außerdem richtet sich deren Höhe unmittelbar nach den tatsächlich gezahlten und nachgewiesenen Beiträgen. Für das Gericht war deshalb klar: Beihilfe und Krankenversicherungsbeiträge stehen in einem unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang.

Dahinter steht ein einfacher Grundgedanke: Eine Leistung, die einen Teil der Krankenversicherungskosten finanziert, soll nicht zusätzlich zu einem vollständigen Steuerabzug derselben Kosten führen. Deshalb reduziert die pauschale Beihilfe den als Sonderausgabe berücksichtigungsfähigen Betrag.

FAZIT

Informieren Sie die Beschäftigten

Die Entscheidung des FG Berlin-Brandenburg macht einen wichtigen Unterschied deutlich: „Steuerfrei" bedeutet nicht automatisch „steuerlich ohne Folgen". Die pauschale Beihilfe selbst wird nicht als Einkommen besteuert. Sie mindert aber den Betrag der Krankenversicherungsbeiträge, der steuerlich als Sonderausgabe berücksichtigt werden kann.

Für Sie als Personalrat ergibt sich daraus hauptsächlich ein Informationsauftrag. Wenn Beschäftigte die Vor- und Nachteile der pauschalen Beihilfe abwägen, machen Sie sie auch auf die steuerliche Seite aufmerksam. Die Entscheidung zeigt, dass nicht allein die Höhe der Beihilfe betrachtet werden darf. Entscheidend ist vielmehr die Gesamtbelastung nach Beihilfe und Steuer.

Fürsorgepflicht bei Beamten | Lesezeit 3 Minuten

Dienstunfähigkeitsuntersuchung: Der Dienstherr zahlt nicht automatisch die Fahrtkosten

Eine wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig pensionierte Beamtin muss sich unter bestimmten Voraussetzungen erneut ärztlich untersuchen lassen. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat entschieden, dass der Dienstherr zwar die Kosten der angeordneten Untersuchung tragen muss, grundsätzlich aber nicht die Fahrtkosten zum Untersuchungsort (11.3.2026, Az. 5 C 2.25).

Für Sie als Personalrat ist die Entscheidung deshalb wichtig, weil sie die Grenzen der Fürsorgepflicht und der Reisekostenerstattung bei Ruhestandsbeamten klar aufzeigt.

Fahrt zur amtsärztlichen Untersuchung

Der Fall: Die betroffene Beamtin war als Studienrätin im Schuldienst tätig. Wegen dauernder Dienstunfähigkeit wurde sie vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt.

Später ordnete die zuständige Behörde eine ärztliche Nachuntersuchung an. Dabei sollte überprüft werden, ob sich der Gesundheitszustand der Beamtin inzwischen so weit verbessert hatte, dass eine Rückkehr in den aktiven Dienst möglich sein könnte.

Die Beamtin musste sich dieser Untersuchung aufgrund ihrer beamtenrechtlichen Verpflichtungen stellen. Für die Fahrt zu dem Untersuchungstermin entstanden ihr Kosten in Höhe von 18 €. Sie verlangte vom Dienstherrn die Erstattung dieses Betrags. Die Behörde lehnte die Erstattung ab.

Auch im weiteren Verfahren blieb die Beamtin mit ihrem Anliegen letztlich erfolglos. Sie argumentierte unter anderem, die Untersuchung habe der Dienstherr angeordnet und sie liege deshalb im öffentlichen Interesse. Deshalb müsse der Dienstherr auch die notwendigen Fahrtkosten übernehmen.

Untersuchungskosten ja, Fahrtkosten grundsätzlich nein

Das Urteil: Das BVerwG wies die Revision zurück. Nach Auffassung des Gerichts besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten zu einer angeordneten ärztlichen Untersuchung der Dienstfähigkeit. Dies gilt auch dann, wenn die Untersuchung vom Dienstherrn verlangt wird.

Zunächst stellte das Gericht allerdings klar, dass die Kosten der Untersuchung selbst vom Dienstherrn getragen werden müssen. Ein Ruhestandsbeamter soll nicht auf den Kosten eines ärztlichen Gutachtens sitzen bleiben, das der Dienstherr zur Überprüfung der Dienstfähigkeit verlangt.

Davon zu unterscheiden sind jedoch die Kosten für die An- und Rückfahrt. Diese muss der Dienstherr grundsätzlich nicht übernehmen. Das BVerwG ordnete die Fahrtkosten der privaten Lebensführung des Ruhestandsbeamten zu.

Ruhestandsbeamte haben keine Dienststätte mehr

Eine wichtige Begründung des Gerichts liegt im Unterschied zwischen aktiven Beamten und Ruhestandsbeamten. Ein aktiver Beamter muss regelmäßig von seiner Wohnung zu seiner Dienststätte gelangen. Die damit verbundenen Kosten gehören prinzipiell zu den allgemeinen Lebenshaltungskosten.

Bei einem Ruhestandsbeamten besteht dagegen keine aktive Dienstleistungspflicht mehr. Er hat deshalb auch keine Dienststätte, zu der er regelmäßig fahren muss.

Die Fahrt zu einer ärztlichen Untersuchung kann nach Ansicht des BVerwG nicht mit einer Dienstreise gleichgesetzt werden. Die Untersuchung findet vielmehr statt, bevor überhaupt entschieden ist, ob der Beamte wieder in den aktiven Dienst berufen wird.

Auch aus dem Reisekostenrecht ergab sich deshalb kein Anspruch. Eine Dienstreise setzt grundsätzlich ein Dienstgeschäft voraus. Ein Ruhestandsbeamter übt aber gerade keine konkreten dienstlichen Aufgaben mehr aus. Die Untersuchung dient lediglich dazu, festzustellen, ob eine spätere Reaktivierung möglich ist.

Die Fürsorgepflicht führt zu keinem anderen Ergebnis

Auch die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht änderte an diesem Ergebnis nichts. Das Gericht sah keinen Grund, aus der Fürsorgepflicht einen Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten abzuleiten.

Das mag auf den ersten Blick überraschend erscheinen. Schließlich lässt sich die Beamtin ja nicht freiwillig untersuchen, sondern nur, weil es der Dienstherr angeordnet hatte. Das BVerwG trennt jedoch zwischen der Untersuchung selbst und dem Weg dorthin.

Die Untersuchungskosten muss der Dienstherr übernehmen, weil sie der behördlichen Prüfung der Dienstfähigkeit dienen. Die Fahrt zum Untersuchungsort bleibt dagegen grundsätzlich dem persönlichen Lebensbereich des Ruhestandsbeamten zugeordnet.

FAZIT

Besondere Regelungen für pensionierte Beamte

Das BVerwG zieht hier eine klare Grenze: Der Dienstherr muss die von ihm angeordnete ärztliche Untersuchung eines wegen Dienstunfähigkeit pensionierten Beamten finanzieren. Die Kosten für die Hin- und Rückfahrt gehören dagegen grundsätzlich zur privaten Lebensführung und müssen vom Ruhestandsbeamten selbst getragen werden.

Unterscheiden Sie bei einer angeordneten Nachuntersuchung daher genau zwischen den Untersuchungskosten und den Reisekosten.

Die Entscheidung zeigt zugleich, dass die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht nicht automatisch dazu führt, dass der Dienstherr sämtliche Kosten übernehmen muss, die im Zusammenhang mit einer solchen Untersuchung entstehen.

Organisationsentwicklung | Lesezeit 3 Minuten

Wenn die Dienststellenleitung sofort eine Entscheidung von Ihnen verlangt

Die Dienststellenleitung ruft beim Vorsitzenden des Personalrats an und verlangt noch für denselben Tag eine Antwort. Es gehe um eine wichtige personelle Maßnahme, die nicht warten könne. Für den Vorsitzenden entsteht schnell der Eindruck, er müsse nun selbst entscheiden – doch genau hier ist Vorsicht geboten.

Der Vorsitzende ist nicht der Chef des Personalrats

Der Vorsitzende hat eine wichtige Stellung, aber er steht nicht über dem Personalrat. Er führt die laufenden Geschäfte, lädt zu Sitzungen ein und vertritt den Personalrat im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und der gefassten Beschlüsse. Die eigentliche Willensbildung bleibt grundsätzlich Aufgabe des gesamten Gremiums.

Das ist besonders wichtig, wenn die Dienststellenleitung eine Erklärung verlangt, die als Stellungnahme oder Entscheidung des Personalrats verstanden werden kann. Eine telefonische Zusage des Vorsitzenden ersetzt generell keinen erforderlichen Beschluss des Personalrats.

Was Sie als Vorsitzender allein erledigen können

Allerdings wäre es falsch, jede Handlung eines Vorsitzenden von einer vorherigen Sitzung des gesamten Personalrats abhängig zu machen. Die Organisation der Personalratsarbeit gehört gerade zu Ihren Aufgaben. Sie können etwa Termine abstimmen, Unterlagen anfordern, zu Sitzungen einladen und die laufende Kommunikation mit der Dienststelle übernehmen.

Behalten Sie als Vorsitzender diese Einschränkung im Alltag stets im Blick. Die Dienststellenleitung darf sich an Sie als Vorsitzenden wenden – sie kann aber nicht verlangen, dass Sie anstelle des Personalrats eine Entscheidung treffen, die dem Gremium vorbehalten ist.

Der schnelle Anruf aus der Dienststelle

Nehmen wir folgenden Fall: Die Dienststellenleitung informiert den Vorsitzenden am Montagmorgen darüber, dass eine Beschäftigte zum Monatsbeginn auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden soll. Noch am selben Tag müsse klar sein, ob der Personalrat damit einverstanden sei. Die Dienststellenleitung bittet den Vorsitzenden deshalb um eine kurze telefonische Rückmeldung.

In dieser Situation sollte der Vorsitzende keine Zustimmung erklären. Er kann die Unterlagen anfordern und auf die Beratung im Personalrat verweisen. Ist eine kurzfristige Sitzung erforderlich, kann er diese nach den gesetzlichen Regeln einberufen.

Dokumentieren Sie die Kommunikation sauber

Notieren Sie insbesondere, welche Maßnahme die Dienststelle angekündigt hat, welche Unterlagen sie übergeben hat und bis wann sie eine Reaktion verlangt. Eine kurze schriftliche Bestätigung an die Dienststellenleitung kann ebenfalls helfen. Sie kann etwa festhalten, dass die Angelegenheit dem Personalrat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt wird. Damit ist zugleich klargestellt, dass die Weitergabe der Information durch den Vorsitzenden noch keine Zustimmung des Personalrats ist.

Besondere Vorsicht bei Beteiligungsverfahren

Bei personellen Einzelmaßnahmen ist besondere Sorgfalt erforderlich. Der Personalrat muss wissen, welche konkrete Maßnahme geplant ist. Achten Sie als Vorsitzender deshalb darauf, dass die Dienststellenleitung die Angelegenheit nicht lediglich telefonisch und ohne ausreichende Unterlagen vorträgt.

Wirken Sie darauf hin, dass Beteiligungsverfahren nicht zu einer bloßen Formsache werden. Sie als Personalrat müssen Ihre Beteiligungsrechte tatsächlich ausüben können. Dazu gehört auch eine angemessene Möglichkeit, die Angelegenheit intern zu beraten und eine eigene Entscheidung in der konkreten Angelegenheit zu treffen.

Eilfälle richtig behandeln

Es kann Situationen geben, in denen wirklich keine Zeit für die nächste reguläre Sitzung bleibt. Dann haben Sie als Vorsitzender zu prüfen, welche gesetzlichen Möglichkeiten für eine kurzfristige Sitzung oder Beschlussfassung bestehen. Maßgeblich sind die Vorschriften des jeweils geltenden Personalvertretungsgesetzes.

Machen Sie aber nicht aus einem vermeintlichen Zeitdruck der Dienststellenleitung automatisch einen Eilfall. Eine Personalmaßnahme wird nicht allein deshalb zu einer dringenden Angelegenheit, weil die Dienststellenleitung sie besonders schnell durchführen möchte.

Klären Sie bei einem überraschenden Anruf zunächst 3 Dinge:

1. Welche Maßnahme ist konkret geplant?
2. Welche Beteiligung des Personalrats ist vorgesehen?
3. Bis wann wird tatsächlich eine Entscheidung benötigt? Erst danach entscheiden Sie, wie schnell das Gremium zusammentreten muss.

FAZIT

Der Vorsitzende ist keine Entscheidungsinstanz

Sie als Vorsitzender müssen bei einem dringenden Anruf der Dienststellenleitung nicht selbst zur Entscheidungsinstanz werden. Ihre Aufgabe besteht vorrangig darin, die Angelegenheit aufzunehmen, die erforderlichen Informationen zu beschaffen und eine ordnungsgemäße Beratung und Beschlussfassung des Personalrats zu ermöglichen.

Wirken Sie darauf hin, dass die Dienststellenleitung Beteiligungsverfahren nicht durch Zeitdruck verkürzt. So bleiben die Zuständigkeiten klar – und Sie als Vorsitzender erfüllen Ihre wichtige Aufgabe, ohne zum „Alleinentscheider" zu werden!

Personalmaßnahmen richtig begleiten | Lesezeit 8 Minuten

Von der ersten Information bis zu Ihrer Entscheidung als Personalrat

Personalmaßnahmen sind eines der wichtigsten Aufgabenfelder der Personalratsarbeit. Ob Einstellung, Versetzung, Umsetzung, Höher- oder Herabgruppierung oder eine andere personelle Veränderung: Für Sie als Personalrat kommt es entscheidend darauf an, wann und wie Sie beteiligt werden. Eine gute Beteiligung beginnt deshalb nicht erst mit der Sitzung, in der Sie über Zustimmung oder Ablehnung einer Maßnahme entscheiden. Sie beginnt bereits mit der ersten Information.

Gerade an diesem Punkt entstehen in der Praxis immer wieder Probleme. Informationen kommen verspätet, Unterlagen fehlen oder die Dienststellenleitung stellt eine Maßnahme anders dar, als sie sich tatsächlich auswirkt. Manchmal wird eine Maßnahme sogar vollzogen, bevor der Personalrat überhaupt Gelegenheit hatte, sich damit zu befassen. Für Sie als Personalrat ist es dann besonders wichtig, strukturiert vorzugehen.

1. Der erste Schritt: Was hat die Dienststelle eigentlich vor?

Wenn die Dienststellenleitung Ihnen eine Personalmaßnahme ankündigt, sollten Sie nicht sofort über Zustimmung oder Ablehnung diskutieren. Klären Sie vielmehr, was genau geplant ist.

Eine Mitteilung wie „Frau M. wechselt zum 1. November in den Bereich X" sagt allein noch wenig aus. Handelt es sich um eine Versetzung? Eine Umsetzung? Eine Abordnung? Ändern sich die bisherigen Aufgaben? Ändert sich der Dienstort? Ist die Veränderung dauerhaft oder zeitlich begrenzt?

Die richtige Einordnung ist von erheblicher Bedeutung, weil davon abhängen kann, welches Beteiligungsrecht des Personalrats einschlägig ist.

Achten Sie als Personalrat deshalb insbesondere auf folgende Punkte:

- Welche konkrete personelle Maßnahme ist geplant?
- Welche Beschäftigten sind betroffen?
- Wann soll die Maßnahme beginnen?
- Wie lange soll sie dauern?
- Welche bisherigen Aufgaben entfallen oder verändern sich?
- Welche neuen Aufgaben werden übertragen?
- Ändern sich Dienstort, Arbeitszeit oder sonstige Arbeitsbedingungen?
- Welche Gründe nennt die Dienststelle für die Maßnahme?

Erst wenn diese Fragen geklärt sind, können Sie die Beteiligungsrechte zuverlässig bestimmen.

2. Rechtzeitig informiert zu werden, ist kein Luxus

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und die Personalvertretungsgesetze der Bundesländer messen Ihrer rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung als Personalrat erhebliche Bedeutung bei. Nach § 68 Abs. 2 BPersVG ist die Dienststelle verpflichtet, Sie als Personalrat zur Durchführung Ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Auf Verlangen sind Ihnen als Personalrat die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Sie als Personalrat müssen nicht mit unvollständigen Informationen arbeiten. Eine Beteiligung kann nur sinnvoll ausgeübt werden, wenn Sie die für Ihre Entscheidung notwendigen Tatsachen kennen.

Problematisch ist deshalb beispielsweise eine Information wie:

„Die Beschäftigte wird ab dem kommenden Monat in einer anderen Organisationseinheit eingesetzt. Wir bitten um Zustimmung."

Damit ist möglicherweise noch längst nicht alles gesagt. Sie müssen erkennen können, welche konkrete Maßnahme geplant ist, welche Gründe dahinterstehen und welche Auswirkungen sie hat.

Fehlen wesentliche Informationen, fordern Sie diese gezielt an. Dabei empfiehlt es sich, nicht pauschal „mehr Informationen" zu verlangen. Formulieren Sie möglichst konkret, welche Angaben Ihnen fehlen und warum Sie diese für die Wahrnehmung Ihrer Aufgaben benötigen.

3. Prüfen Sie den Zeitpunkt der Beteiligung

Ein häufiger Fehler besteht darin, dass der Personalrat zwar informiert wird, aber zu spät.

Die Dienststelle kann aber nicht ohne Weiteres eine Personalmaßnahme durchführen und Sie als Personalrat anschließend vor vollendete Tatsachen stellen. Die Beteiligungsrechte des Personalrats sollen grundsätzlich vor der abschließenden Entscheidung bzw. dem Vollzug einer beteiligungspflichtigen Maßnahme zum Tragen kommen.

Für Sie als Personalrat ist deshalb der zeitliche Ablauf besonders wichtig.

Fragen Sie:

- Wann hat die Dienststelle die Entscheidung getroffen?
- Wann wurde der Personalrat informiert?
- Wann sollte die Maßnahme umgesetzt werden?
- War die Maßnahme zu diesem Zeitpunkt möglicherweise bereits vollzogen?

Diese 4 Fragen können bereits entscheidende Hinweise darauf geben, ob die Beteiligungsrechte ordnungsgemäß beachtet wurden.

4. „Nur vorübergehend" bedeutet nicht automatisch „nicht beteiligungspflichtig"

Gerade bei Umsetzungen und Änderungen des Einsatzes von Beschäftigten hört man in der Praxis häufig den Satz: „Das ist doch nur vorübergehend."

Eine zeitliche Begrenzung kann für die rechtliche Bewertung einer Maßnahme erheblich sein. Sie führt aber nicht automatisch dazu, dass jede Beteiligung entfällt. Stellen Sie als Personalrat deshalb

nicht allein auf die Bezeichnung der Maßnahme ab. Entscheidend sind die tatsächlichen Umstände.

Beispiel: Ein Beschäftigter soll für 3 Monate in einer anderen Organisationseinheit eingesetzt werden. Dort übernimmt er vollständig andere Aufgaben und arbeitet in dieser Zeit ständig an einem anderen Dienstort. Die Dienststelle bezeichnet den Vorgang als „vorübergehende Vertretung".

Schauen Sie hier genauer hin: Welche Aufgaben werden tatsächlich übertragen? Warum ist der Einsatz erforderlich? Wie lange war er von Anfang an geplant? Welche Auswirkungen hat er für den Beschäftigten? Und welcher Beteiligungstatbestand kommt in Betracht?

Die Bezeichnung durch die Dienststelle ersetzt nicht die rechtliche Prüfung durch den Personalrat.

5. Prüfen Sie die Beteiligungsvorschrift

Ist der Sachverhalt geklärt, müssen Sie als Personalrat prüfen, welches Beteiligungsrecht besteht.

Bleiben Sie dabei nicht bei der Frage stehen, ob „irgendwie" eine Beteiligung vorgesehen ist. Entscheidend ist vielmehr, welche konkrete Vorschrift einschlägig ist und welche Voraussetzungen sie enthält.

Je nach Maßnahme können etwa Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen oder andere personelle Angelegenheiten betroffen sein. Daneben können organisatorische Entscheidungen der Dienststelle Beteiligungsrechte auslösen, wenn sie sich auf die Beschäftigten in einer entsprechenden Weise auswirken.

Lesen Sie deshalb den Sachverhalt nicht nur unter dem Gesichtspunkt: „Was will die Dienststelle?" Entscheidend ist auch: Welche Auswirkungen hat die Maßnahme auf die Beschäftigten?

6. Fordern Sie die nötigen Unterlagen an

Eine sachgerechte Entscheidung setzt eine ausreichende Informationsgrundlage voraus.

Prüfen Sie als Personalrat deshalb, ob die Dienststelle Ihnen alle Unterlagen zur Verfügung gestellt hat, die Sie für die Wahrnehmung Ihrer gesetzlichen Aufgaben benötigen.

Das kann je nach Fall sehr unterschiedlich sein. Bei einer personellen Einzelmaßnahme können unter anderem Angaben zur bisherigen und künftigen Tätigkeit, zum organisatorischen Hintergrund oder zu den maßgeblichen Auswahlkriterien erforderlich sein. Bei einer organisatorischen Veränderung können weitere Unterlagen notwendig sein.

Wichtig ist: Nicht jeder Wunsch nach Unterlagen ist automatisch vom Informationsrecht gedeckt. Versuchen Sie deshalb, einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der verlangten Information und Ihrer konkreten Aufgabe herzustellen.

Eine gute Formulierung ist beispielsweise:

„Für die Prüfung der beabsichtigten Maßnahme benötigen wir noch Angaben zu …"

7. Sprechen Sie mit der betroffenen Person

Gerade bei personellen Einzelmaßnahmen kann ein Gespräch mit der betroffenen Person wertvolle Informationen liefern. Die Darstellung der Dienststelle und die tatsächliche Situation können durchaus voneinander abweichen. Ein Beschäftigter kann beispielsweise berichten, dass eine angeblich vorübergehende Änderung bereits seit Monaten vorbereitet wird. Oder er weist darauf hin, dass sich seine Arbeitszeit erheblich verändert.

Berücksichtigen Sie als Personalrat deshalb – soweit dies für Ihre Aufgaben erforderlich und mit den geltenden Datenschutzvorgaben vereinbar ist – die Sichtweise der betroffenen Person.

8. Zustimmung, Ablehnung oder weitere Klärung?

Am Ende der Beratung steht Ihre Entscheidung als Personalrat.

Je nach Beteiligungstatbestand kommen unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten in Betracht. Vermeiden Sie deshalb pauschale Formulierungen.

Bei einer Mitbestimmungsangelegenheit kann beispielsweise eine Zustimmung erforderlich sein. In anderen Fällen gelten andere Beteiligungsformen und Verfahrensregeln.

Prüfen Sie als Personalrat daher vor einer Entscheidung immer:

- Welche Beteiligungsform gilt?
- Welche Frist ist zu beachten?
- Welche Anforderungen gelten für einen ordnungsgemäßen Beschluss?
- Welche Begründung ist erforderlich?

Gerade bei einer Ablehnung kommt der Begründung eine besondere Bedeutung zu. Sie sollte sich auf die gesetzlichen Voraussetzungen beziehen und erkennen lassen, warum der Personalrat die Maßnahme nicht mitträgt.

9. Was tun bei fehlenden Informationen?

Fehlen Ihnen wesentliche Informationen, sollten Sie dies gegenüber der Dienststelle klar ansprechen.

Ein möglicher Weg ist, die offenen Punkte schriftlich zusammenzufassen:

„Für eine abschließende Beratung und Entscheidung benötigen wir noch folgende Informationen: …"

Das hat 2 Vorteile:

1. Zum einen wissen alle Beteiligten, welche Fragen noch offen sind.
2. Zum anderen lässt sich später nachvollziehen, warum Sie als Personalrat noch keine abschließende Entscheidung treffen konnten.

Bleiben Sie als Personalrat dabei möglichst konkret. Eine lange Liste allgemeiner Fragen hilft weniger als wenige präzise Fragen, die unmittelbar mit der Personalmaßnahme zusammenhängen.

FAZIT

Ablauf festlegen

Personalmaßnahmen lassen sich für Sie als Personalrat wesentlich besser bewältigen, wenn Sie einem festen Ablauf folgen. Beginnen Sie mit der Frage, was die Dienststelle tatsächlich plant. Prüfen Sie anschließend den Beteiligungstatbestand, die Rechtzeitigkeit und Vollständigkeit der Unterrichtung sowie die Auswirkungen auf die Beschäftigten. Der wichtigste Grundsatz lautet: Erst verstehen, dann prüfen, anschließend entscheiden.

Übergangen – was jetzt? | Lesezeit 3 Minuten

Die 15-Punkte-Checkliste für den Ernstfall

Wenn Sie als Personalrat von einer Personalmaßnahme erst erfahren, nachdem sie bereits umgesetzt wurde, ist das heikel für Sie. Die Dienststellenleitung erklärt dazu vielleicht lapidar: „Das war kurzfristig notwendig" oder „Die Maßnahme ist nur vorübergehend".

Die entscheidende Frage lautet jetzt: Hätte die Dienststelle Sie überhaupt vorher beteiligen müssen? Wenn ja: Welche Folgen hat die Nichtbeteiligung? Gehen Sie daher nicht einfach zur Tagesordnung über. Eine nachträgliche Information kann einen bereits begangenen Beteiligungsverstoß nicht ohne Weiteres ungeschehen machen. Zugleich führt nicht jeder Verstoß automatisch dazu, dass die Personalmaßnahme gegenüber der betroffenen Person unwirksam ist. Entscheidend sind immer der konkrete Beteiligungstatbestand und die Regelungen des jeweils anzuwendenden Personalvertretungsrechts.

Checkliste: Personalrat übergangen – das können Sie jetzt tun

To do	Check
1. Sachverhalt feststellen. Lassen Sie sich genau erklären, welche Maßnahme getroffen wurde. Eine bloße Bezeichnung wie „Umsetzung" oder „vorübergehender Einsatz" reicht nicht aus.	○
2. Zeitpunkt klären. Wann wurde die Entscheidung getroffen? Wann wurde die Maßnahme tatsächlich umgesetzt? Wann haben Sie als Personalrat davon erfahren?	○
3. Beteiligungstatbestand prüfen. Prüfen Sie, ob das BPersVG für die konkrete Maßnahme eine Mitbestimmung oder Mitwirkung des Personalrats vorsieht.	○
4. Maßnahme rechtlich einordnen. Handelt es sich tatsächlich um eine Versetzung, Umsetzung, Einstellung oder eine andere beteiligungspflichtige personelle Maßnahme?	○
5. Begründung der Dienststelle hinterfragen. Lassen Sie sich erläutern, warum die Dienststelle von einer vorherigen Beteiligung abgesehen hat. Die bloße Behauptung, die Maßnahme sei „nicht mitbestimmungspflichtig", genügt nicht.	○
6. Vorübergehenden Charakter prüfen. Ist die Maßnahme tatsächlich nur vorübergehend? Entscheidend sind die tatsächlichen Umstände und nicht allein die Bezeichnung durch die Dienststelle.	○
7. Dringlichkeit hinterfragen. Beruft sich die Dienststelle auf besondere Eilbedürftigkeit? Klären Sie dann konkret, worin die Dringlichkeit bestand und warum eine vorherige Beteiligung nicht möglich gewesen sein soll.	○
8. Informationsumfang prüfen. Hat die Dienststelle Sie als Personalrat rechtzeitig und umfassend über die Umstände informiert, deren Kenntnis für Ihre Aufgaben erforderlich ist? Nach § 68 Abs. 2 BPersVG ist die Dienststelle hierzu grundsätzlich verpflichtet.	○
9. Unterlagen verlangen. Fordern Sie die Unterlagen an, die Sie für eine sachgerechte Prüfung benötigen. Dazu können je nach Fall z. B. Organisationsunterlagen, Stellenbeschreibungen oder Angaben zur Dauer und Begründung der Maßnahme gehören.	○
10. Auswirkungen auf Beschäftigte prüfen. Welche konkreten Folgen hat die Maßnahme für die betroffene Person? Ändern sich Aufgaben, Dienstort, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit oder sonstige wesentliche Umstände?	○
11. Betroffene Beschäftigte einbeziehen. Sprechen Sie – soweit dies mit Ihren Aufgaben und den datenschutzrechtlichen Vorgaben vereinbar ist – mit der betroffenen Person. Ihre Schilderung kann wichtige Hinweise auf den tatsächlichen Inhalt der Maßnahme geben.	○
12. Beteiligungsverstoß dokumentieren. Halten Sie fest, wann und auf welchem Weg Sie von der Maßnahme erfahren haben und ob die Maßnahme zu diesem Zeitpunkt bereits vollzogen war.	○
13. Personalratsbeschluss fassen. Entscheiden Sie nicht lediglich informell. Legen Sie die Angelegenheit dem Personalrat vor und fassen Sie einen ordnungsgemäßen Beschluss über das weitere Vorgehen.	○
14. Rechtsfolgen prüfen. Prüfen Sie, welche rechtlichen Möglichkeiten Ihnen wegen einer möglicherweise unterbliebenen Beteiligung zur Verfügung stehen. Insbesondere ist zu klären, ob ein personalvertretungsrechtliches Beschlussverfahren in Betracht kommt und welche Rechtsfolge der konkrete Verstoß hat.	○
15. Konsequenzen für die Zukunft ziehen. Klären Sie mit der Dienststellenleitung, wie sichergestellt werden kann, dass der Personalrat künftig rechtzeitig beteiligt und umfassend unterrichtet wird. Vereinbaren Sie gegebenenfalls ein verbindliches Verfahren für wiederkehrende Personalmaßnahmen.	○

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

Dienstfähigkeit | Lesezeit 3 Minuten

Dienstunfähigkeit – wer muss was wann beweisen?

Auch wenn die körperlichen und gesundheitlichen Anforderungen in verschiedenen Beamtenlaufbahnen unterschiedlich sind – die Dienstfähigkeit muss immer gegeben sein. Dass sich Dienstherr und Beamte darüber nicht immer einig sind, ist leicht vorstellbar. Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Schleswig-Holstein hat in einer aktuellen Entscheidung betont, wer bei solchen Streitfragen was beweisen muss (11.9.2026, Az. 2 MB 15/26). Die Entscheidung ist für Ihre Beratungspraxis wichtig.

Der Fall: Ein 18-jähriger Bewerber wollte zum 1.9.2026 in den Vorbereitungsdienst des mittleren Polizeivollzugsdiensts in Schleswig-Holstein eingestellt werden. Die Polizei lehnte seine Einstellung ab, weil bei der ärztlichen Untersuchung ein mindestens überwachungspflichtiger Bluthochdruck festgestellt worden war. Sie sah deshalb Zweifel an seiner Polizeidiensttauglichkeit. Der Bewerber legte ein kardiologisches Gutachten vor und hielt die Einschätzung für unzutreffend.

Das Verwaltungsgericht hatte ihm zunächst in einem sogenannten Hängebeschluss vorläufig den Zugang zum Vorbereitungsdienst ermöglicht. Eine solche Zwischenentscheidung soll verhindern, dass durch Zeitablauf unumkehrbare Nachteile eintreten, bevor über den Eilantrag entschieden werden kann.

Die Entscheidung: Das OVG hob diesen Beschluss auf. Die Richter betonten, dass die Situation bei der Einstellung und im bestehenden Beamtenverhältnis unterschiedlich sein kann.

Wann der Bewerber das Risiko trägt …

Wer erstmals in ein Beamtenverhältnis eingestellt werden möchte, muss im Einstellungszeitpunkt gesundheitlich geeignet sein. Bleiben daran Zweifel, trägt der Bewerber das Risiko, dass sich die gesundheitliche Eignung nicht zuverlässig feststellen lässt. Er muss also darlegen und erforderlichenfalls beweisen, dass er die gesundheitlichen Anforderungen des angestrebten Amts erfüllt.

… und wann der Dienstherr das Risiko trägt

Anders liegt es bei bereits berufenen und aktuell dienstfähigen Beamtinnen und Beamten. Soll deren Dienstunfähigkeit festgestellt werden, liegt die Beweislast beim Dienstherrn. Dieser muss dann tragfähig belegen, dass die Beamtin oder der Beamte die Dienstpflichten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erfüllen kann.



Auf den Zeitpunkt kommt es an

Die Entscheidung betont damit eine wichtige zeitliche Zäsur: Vor der Einstellung trägt der Bewerber die Unsicherheit; nach der Einstellung trifft sie grundsätzlich den Dienstherrn. Der Fall betrifft zwar einen Bewerber und nicht eine bereits verbeamtete Person. Die Entscheidung ist für Sie als Personalrat dennoch wichtig, weil sie den oft unscharf verwendeten Begriff der „Dienstunfähigkeit" deutlich von der gesundheitlichen Eignung bei der Einstellung trennt. Genau daran hängen die Beweislast und damit häufig auch die Erfolgsaussichten eines Rechtsschutzverfahrens.

Setzen Sie „Dienstfähigkeit" und „Polizeidiensttauglichkeit" nicht gleich

Bei Polizeibewerbern darf der Dienstherr wegen der besonderen körperlichen Anforderungen strenge, vorab festgelegte Maßstäbe anlegen. Polizeidienstvorschriften konkretisieren diese Anforderungen zulässigerweise. Bestehen danach wegen eines überwachungspflichtigen Bluthochdrucks nachvollziehbare Zweifel an der Polizeidiensttauglichkeit, fehlt im gerichtlichen Eilverfahren regelmäßig der erforderliche Anordnungsanspruch.

Die Entscheidung bedeutet allerdings nicht, dass polizeiärztliche Bewertungen unkontrollierbar wären. Der Dienstherr muss die medizinischen Befunde nachvollziehen, deren Schlussfolgerungen würdigen und eine eigene Entscheidung treffen. Ob die festgelegten Anforderungen im konkreten Einzelfall erfüllt sind, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle. Ein bloß schematischer Verweis auf eine Dienstvorschrift genügt deshalb nicht.

Was Sie als Personalrat daraus ableiten sollten

Helfen Sie bei gesundheitlichen Konflikten als Erstes zu klären, in welcher Situation sich die betroffene Person befindet: Geht es um eine Bewerbung, eine Ernennung auf Probe oder Widerruf, eine amtsärztliche Untersuchung im laufenden Beamtenverhältnis oder um ein Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit?

Weisen Sie die Bewerber darauf hin, dass sie ärztliche Unterlagen möglichst früh, vollständig und konkret beibringen müssen.

Bei bestehenden Beamtenverhältnissen ist die Lage wesentlich günstiger. Der Dienstherr kann Dienstunfähigkeit nicht allein mit Vermutungen, pauschalen Diagnosen oder einer längeren Erkrankung begründen. Er muss die gesundheitlichen Einschränkungen und ihre Auswirkungen auf die konkrete Dienstausübung belastbar feststellen.

Machen Sie Betroffenen klar, dass sie dennoch an Untersuchungen mitwirken, medizinische Unterlagen sorgfältig prüfen und frühzeitig fachkundigen Rat einholen sollten. Verweigern sie eine rechtmäßige Untersuchung ohne tragfähigen Grund, kann dies ihre Position unnötig schwächen.

Informationen und Datenschutz | Lesezeit 3 Minuten

Datenschutz ist kein Totschlagargument gegen den Personalrat

„Das dürfen wir Ihnen aus Datenschutzgründen nicht mitteilen." Diesen Satz hören Personalräte in der Praxis immer wieder. Datenschutz begrenzt den Umgang mit personenbezogenen Daten. Er darf aber nicht dazu benutzt werden, Ihre gesetzlichen Beteiligungsrechte als Personalrat auszuhöhlen.

Für Sie kommt es deshalb darauf an, die notwendige Information von unnötigen personenbezogenen Daten zu unterscheiden.

Die Auskunft verweigert

Der Fall: Die Dienststellenleitung informierte den Personalrat über eine personelle Maßnahme nur knapp. Der Personalrat wollte die Gründe für die Maßnahme und ihre Auswirkungen auf Beschäftigte kennen. Die Dienststellenleitung lehnte eine weitergehende Auskunft ab. Zur Begründung verwies sie pauschal auf den Datenschutz und darauf, dass es sich um persönliche Angelegenheiten handele.

Der Personalrat war damit nicht einverstanden. Ohne die notwendigen Informationen könne er seine Beteiligungsrechte nicht sachgerecht wahrnehmen. Gleichzeitig wollte er keine unnötigen Daten verlangen. Genau hier liegt die entscheidende Frage: Datenschutz und Personalvertretungsrecht müssen miteinander in Einklang gebracht werden.

Das Informationsrecht des Personalrats

Der Personalrat ist auf Informationen der Dienststelle angewiesen, um seine gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können. Beteiligungsrechte lassen sich nicht sinnvoll ausüben, wenn die dafür notwendigen tatsächlichen Grundlagen fehlen. Das Informationsrecht ist deshalb kein freiwilliges Entgegenkommen der Dienststellenleitung. Es dient der eigenständigen Aufgabenwahrnehmung des Personalrats.

Für Sie als Personalrat bedeutet das: Verlangen Sie die Informationen, die Sie zur Wahrnehmung einer konkreten gesetzlichen Aufgabe benötigen. Begründen Sie auch den Zusammenhang zwischen der begehrten Information und Ihrer Aufgabe möglichst genau.

Datenschutz kein pauschaler Ablehnungsgrund

Datenschutz ist auch für Sie wichtig. Sie als Personalrat erhalten regelmäßig Kenntnis von personenbezogenen Daten und tragen Verantwortung. Informationen dürfen nicht beliebig weitergegeben oder außerhalb der gesetzlichen Aufgaben verwendet werden.

Daraus folgt aber nicht, dass jede Auskunft über Beschäftigte unter Hinweis auf den Datenschutz verweigert werden darf. Entscheidend ist, ob die begehrte Information für die gesetzliche Aufgabenerfüllung erforderlich ist und ihre Kenntnisnahme durch den Personalrat zulässig ist. Eine pauschale Berufung auf den Datenschutz ersetzt diese Prüfung nicht.

Bitten Sie die Dienststellenleitung deshalb bei einer Verweigerung um eine konkrete Begründung. Welche Information soll nicht herausgegeben werden? Welche datenschutzrechtliche Vorschrift soll entgegenstehen? So wird aus einem pauschalen Hinweis eine überprüfbare rechtliche Frage.

Was „Erforderlichkeit" bedeutet

Verlangen Sie als Personalrat nicht mehr personenbezogene Daten, als Sie für Ihre konkrete Aufgabe benötigen. Gleichzeitig müssen Sie sich nicht mit weniger Informationen zufriedengeben, wenn eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung ohne diese Informationen nicht möglich ist.

Umgekehrt darf die Dienststellenleitung nicht jede Information zurückhalten, die einen Personenbezug aufweist. Gerade bei personellen Einzelmaßnahmen ist ein Personenbezug häufig unvermeidbar. Dass eine Information personenbezogen ist, bedeutet daher nicht automatisch, dass sie dem Personalrat vorenthalten werden darf.

Was Sie bei einer Verweigerung tun können

Verweigert die Dienststellenleitung eine Information mit dem pauschalen Hinweis auf Datenschutz, sollten Sie als Personalrat zunächst sachlich und schriftlich reagieren. Benennen Sie die konkrete Aufgabe, für deren Wahrnehmung Sie die Information benötigen, und begründen Sie Ihr Verlangen.

Wirken Sie darauf hin, dass die Dienststellenleitung die Ablehnung nachvollziehbar begründet. Prüfen Sie anschließend, ob tatsächlich eine datenschutzrechtliche Grenze besteht oder ob die Information in einer weniger eingriffsintensiven Form zur Verfügung gestellt werden kann. Gegebenenfalls können einzelne Angaben anonymisiert oder auf das erforderliche Maß beschränkt werden.

Bleibt die Dienststellenleitung bei ihrer Weigerung, prüfen Sie als Personalrat die weiteren personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Je nach Rechtsgrundlage kann auch eine gerichtliche Durchsetzung in Betracht kommen.

FAZIT

Personalvertretungsrecht ausschöpfen

Datenschutz und Personalvertretungsrecht stehen nicht automatisch im Widerspruch. Sie als Personalrat sollten weder wahllos personenbezogene Daten verlangen noch eine pauschale Datenschutzbegründung akzeptieren. Entscheidend ist, welche Information Sie für Ihre gesetzliche Aufgabe tatsächlich benötigen. Begründen Sie Ihr Informationsbegehren konkret und achten Sie zugleich auf die Vertraulichkeit der erhaltenen Daten. Wird die Auskunft dennoch verweigert, prüfen Sie konsequent Ihre personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Datenschutz schützt die Beschäftigten – er darf aber nicht zum Vorwand werden, um Sie von den Informationen fernzuhalten, die Sie für Ihre gesetzliche Arbeit benötigen.

Personelle Einzelmaßnahmen | Lesezeit 3 Minuten

„Was ist, wenn ein Personalratsmitglied selbst auf die Stelle will?“

Ein Mitglied des Personalrats bewirbt sich intern auf eine ausgeschriebene Stelle. Ausgerechnet über diese Bewerbung soll nun der Personalrat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte beraten und entscheiden. Muss das betroffene Mitglied an der Beratung teilnehmen oder darf es sogar mit abstimmen? Das BPersVG enthält eine klare Regelung: Entscheidend ist, ob die Angelegenheit die persönlichen Interessen des Personalratsmitglieds unmittelbar und individuell berührt.

Frage: *In unserer Dienststelle in der Bundesverwaltung hat sich ein Mitglied des Personalrats auf eine intern ausgeschriebene Stelle beworben. Nun sollen wir als Personalrat zu der beabsichtigten Besetzung beteiligt werden. Das betroffene Personalratsmitglied möchte an der Sitzung teilnehmen und argumentiert, es könne schließlich zwischen seiner Funktion als Personalratsmitglied und seiner Bewerbung unterscheiden. Es möchte außerdem mit darüber abstimmen, ob der Personalrat der beabsichtigten Besetzung zustimmt. Muss das Mitglied die Sitzung verlassen? Und wer entscheidet darüber, ob es von der Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen ist?*

Maria Markatou: Ein persönliches Interesse führt zum Ausschluss!

§ 41 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG bestimmt, dass ein Mitglied des Personalrats von der Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen ist, wenn eine beteiligungspflichtige Angelegenheit seine persönlichen Interessen oder die seiner Angehörigen unmittelbar und individuell berührt. Eine eigene Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle ist ein typischer Fall, in dem diese Voraussetzung erfüllt sein kann. Das Personalratsmitglied ist dann nicht nur Interessenvertreter/-in, sondern selbst Bewerberin oder Bewerber und damit unmittelbar von der Entscheidung betroffen. Das bedeutet:

- Das Personalratsmitglied darf an der Beratung und Beschlussfassung über die eigene Bewerbung nicht teilnehmen.
- Es darf insbesondere nicht darüber mitentscheiden, ob die Dienststelle der beabsichtigten Personalmaßnahme zustimmt oder Einwendungen gegen die Auswahlentscheidung erhebt.
- Auch eine Teilnahme an der Diskussion, ohne anschließend mit abzustimmen, ist nicht zulässig.

Der Ausschluss betrifft Beratung und Beschlussfassung gleichermaßen. Das gilt unabhängig davon, ob das Personalratsmitglied bereits besonders eng mit dem Auswahlverfahren befasst war. Maßgeblich bleibt allein die gesetzlich geforderte unmittelbare und individuelle Betroffenheit. Der Wunsch nach besonderer Sachlichkeit ändert daran nichts.

Das betroffene Mitglied muss selbst aufpassen

Hat ein Personalratsmitglied Grund zu der Annahme, dass in seiner Person ein Ausschließungsgrund vorliegt, muss es dies der oder dem Vorsitzenden unverzüglich, spätestens jedoch vor Beginn der Beratung anzeigen. Das ergibt sich aus § 41 Abs. 1 Satz 3 BPersVG.

Prüfen Sie als Personalrat deshalb bereits bei der Vorbereitung der Sitzung, ob ein Mitglied von einer anstehenden personellen Einzelmaßnahme unmittelbar betroffen ist. Das gilt nicht nur für eine eigene Bewerbung. Auch eine Höhergruppierung, eine Versetzung oder eine andere beteiligungspflichtige Maßnahme kann einen Ausschluss begründen, wenn das betreffende Personalratsmitglied dadurch persönlich und individuell betroffen ist.

Wer entscheidet über den Ausschluss?

In der Praxis stellt sich häufig die Frage, wer denn entscheidet, ob ein Ausschlussgrund tatsächlich besteht. In Zweifelsfällen entscheidet der Personalrat über das Vorliegen eines Ausschlussgrunds in Abwesenheit des betroffenen Mitglieds. Dieses ist zuvor anzuhören.

Gehen Sie als Personalrat deshalb nicht einfach darüber hinweg, wenn ein Mitglied selbst betroffen ist. Das betroffene Mitglied kann zunächst zu den Umständen Stellung nehmen. Anschließend verlässt es für die Beratung und Beschlussfassung über den Ausschlussgrund den Sitzungsraum. Erst danach entscheidet der verbleibende Personalrat, ob ein Ausschluss vorliegt.

Wird der Ausschluss bejaht, bleibt das Mitglied auch während der anschließenden Beratung und Beschlussfassung über die eigentliche beteiligungspflichtige Angelegenheit ausgeschlossen. Es nimmt an dieser Beratung nicht teil und darf auch nicht abstimmen.

Eine sorgfältige Dokumentation ist sinnvoll. Aus der Sitzungsniederschrift sollte nachvollziehbar sein, dass das betroffene Mitglied wegen des Ausschlussgrunds nicht an Beratung und Beschlussfassung teilgenommen hat. So lassen sich spätere Zweifel an der ordnungsgemäßen Willensbildung vermeiden.

Was passiert bei einer falschen Beteiligung?

Die Beachtung der Ausschlussregel ist keine bloße Formsache. § 41 Abs. 4 BPersVG bestimmt ausdrücklich, dass ein Beschluss nichtig ist, wenn ein ausgeschlossenes Mitglied an der Beratung oder Beschlussfassung mitgewirkt hat. Etwas anderes gilt nur, wenn durch die Mitwirkung die Beschlussfassung nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

FAZIT

Neutralität schützt die Arbeit des Personalrats

Wenn sich ein Personalratsmitglied selbst auf eine Stelle bewirbt und der Personalrat anschließend an der betreffenden Personalmaßnahme beteiligt wird, liegt regelmäßig eine unmittelbare und individuelle Betroffenheit vor. Das Mitglied ist dann nach § 41 BPersVG bzw. der entsprechenden landesrechtlichen Regelung von Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen. Das schützt die Glaubwürdigkeit des gesamten Personalrats.

Informationspflicht | Lesezeit 1 Minute

Der Personalrat muss nicht alles selbst wissen

Personalratsarbeit setzt häufig Informationen voraus, über die der Personalrat selbst nicht verfügt. Das BPersVG verpflichtet die Dienststelle jedoch dazu, den Personalrat mit den Informationen zu versorgen, die dieser für die Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt.

Ohne Informationen keine sachgerechte Beteiligung

§ 68 Abs. 2 BPersVG verpflichtet die Dienststelle, den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Auf Verlangen sind dem Personalrat die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Damit soll der Personalrat in die Lage versetzt werden, seine Beteiligungsrechte tatsächlich und sachgerecht wahrzunehmen.

Das ist besonders wichtig, wenn eine Entscheidung der Dienststelle erhebliche tatsächliche oder rechtliche Auswirkungen hat. Bei einer geplanten Organisationsänderung können beispielsweise Informationen über die bisherigen und künftigen Aufgaben, die personellen Auswirkungen oder die zugrunde liegenden Planungen erforderlich sein.

Informationen sind Voraussetzung für Ihre Arbeit

Sie als Personalrat müssen deshalb nicht darauf warten, dass die Dienststelle Ihnen von sich aus sämtliche Informationen zur Verfügung stellt. Sie dürfen gezielt nachfragen und die für Ihre Aufgaben erforderlichen Unterlagen verlangen.

Allerdings gibt es Grenzen: Das Informationsrecht dient der Wahrnehmung gesetzlicher Personalratsaufgaben. Eine allgemeine Kontrolle der Dienststelle oder ein Anspruch auf beliebige Informationen lassen sich daraus nicht ableiten.



Mein Fazit: Nachfragen ist Ihr gutes Recht.

Sie als Personalrat müssen nicht über alle tatsächlichen und rechtlichen Einzelheiten einer Angelegenheit selbst verfügen. Entscheidend ist vielmehr, dass Sie die Möglichkeit haben, sich die Informationen zu beschaffen, die Sie für Ihre Personalratsarbeit benötigen.



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
Gendern im Arbeitszeugnis?

ARBEITSRECHT
Rassismus: Fristlose Kündigung

PERSONALRATSWAHL
Kündigungsschutz für Vorfeldinitiatoren?