

# Der Personalrat



derpersonalrat.de

39. JAHRGANG  
ISSN 0175-9299  
D 8319

PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

2 | 2022



PERSONALVERSAMMLUNG

## Im Dialog mit den Beschäftigten bleiben

**E-GOVERNMENT** *Ist das Gesetz ein Erfolg?*  
**MOBILE ARBEIT** *Wie gelingt die »neue« Arbeitswelt?*  
**BEAMTENRECHT** *Wann ist eine Regelanfrage zulässig?*





## BPersVG – das neue Recht einfach anwenden



### Das neue Bundespersonalvertretungsgesetz Einführung – Synopse neues und altes Recht – Anmerkungen für die Praxis

Von Prof. Dr. Timo Hebler, Universität Trier  
2021, IX, 250 Seiten, € 36,-. ISBN 978-3-503-20506-6  
eBook: € 32,90. ISBN 978-3-503-20507-3

Dieses Buch arbeitet nach dem Inkrafttreten des novellierten BPersVG die grundlegenden, sehr umfangreichen Änderungen auf, die Sie beachten und in der täglichen Berufspraxis rechtssicher anwenden müssen – kompakt und handlich, in Form einer Synopse.

»Mit dieser erläuternden Synopse ist dem Nutzer ... genau das richtige Werkzeug an die Hand gegeben, sich vergleichend im neuen BPersVG zurechtzufinden.«

Christian Fieberg, Bonn, in: ZTR 10/2021

Online informieren und bestellen:  
 [www.ESV.info/20506](http://www.ESV.info/20506)



Auf Wissen vertrauen

Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG · Genthiner Str. 30 G · 10785 Berlin  
Tel. (030) 25 00 85-265 · Fax (030) 25 00 85-275 · [ESV@ESVmedien.de](mailto:ESV@ESVmedien.de) · [www.ESV.info](http://www.ESV.info)

[www.dprp.de](http://www.dprp.de)

DEUTSCHER PERSONLRÄTE-PREIS 2022

# Machen Sie mit!

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.



Jetzt anmelden:  
Teilnahmeschluss  
31. Mai 2022

## Ihre Teilnahme zählt

Als Personalrat laden wir Sie herzlich ein, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2022« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: [www.dprp.de](http://www.dprp.de)

## Sonderpreise

Die DGB-Jugend verleiht einen Sonderpreis für hervorragende JAV-Arbeit.

Schwerbehindertenvertretungen bewerben sich über den Personalrat.

Eine Initiative der Zeitschrift Verliehen vom In Kooperation mit





**Irmgard Schmalix,**  
verantwortliche Redakteurin  
der Fachzeitschrift  
»Der Personalrat«.

# Miteinander reden

Liebe Leserinnen und Leser,

die Corona-Pandemie stellt uns mittlerweile das dritte Jahr in Folge vor große Herausforderungen. Derzeit sind in den Dienststellen viele Fragen zur kommenden Impfpflicht und zu den geltenden 3G- oder 2G-Regelungen am Arbeitsplatz zu beantworten. Daneben gilt es zu verhindern, dass sich die Beschäftigten in Impfgegner und -befürworter spalten.

Eine Plattform, die der Personalrat nutzen kann, um mit allen Beschäftigten im Gespräch zu bleiben, ist die Personalversammlung. Im Titelthema dieser Ausgabe fassen wir für Sie die wichtigsten Eckpunkte der gesetzlichen Regelungen zusammen und zeigen, welche innovativen Ideen Personalräte in den letzten Monaten umgesetzt haben, um auch in Zeiten von Homeoffice und Abstandsregeln den Kontakt mit den Beschäftigten aufrechtzuerhalten.

Auch wenn der Gesetzgeber keine virtuellen Personalversammlungen vorsieht, zählen solche Lösungsansätze derzeit zum Gebot der Stunde: Jedes alternative Informations- und Gesprächsangebot ist besser als keines.

**Online-Service der Zeitschrift:** Lesen Sie auch die Beiträge, die wir Ihnen ausschließlich online anbieten. In dieser Ausgabe eine Übersicht über wichtige Gerichtsentscheidungen zur Personalversammlung. Ausschließlich online veröffentlichte Beiträge erkennen Sie im Inhaltsverzeichnis jeweils am Online-Symbol. Aufrufbar sind diese Beiträge (wie im Übrigen alle Beiträge Ihrer Zeitschrift) über [www.bund-verlag.de/bundonline/](http://www.bund-verlag.de/bundonline/).

Viel Freude beim Lesen der neuen Ausgabe!

Herzlichst, Ihre Irmgard Schmalix

16 **»Nichts zu tun, ist keine Option«**  
Wegen Corona wurden viele Personalversammlungen vor Ort abgesagt. Wie haben Personalräte die Beschäftigten trotzdem Ziele informiert?

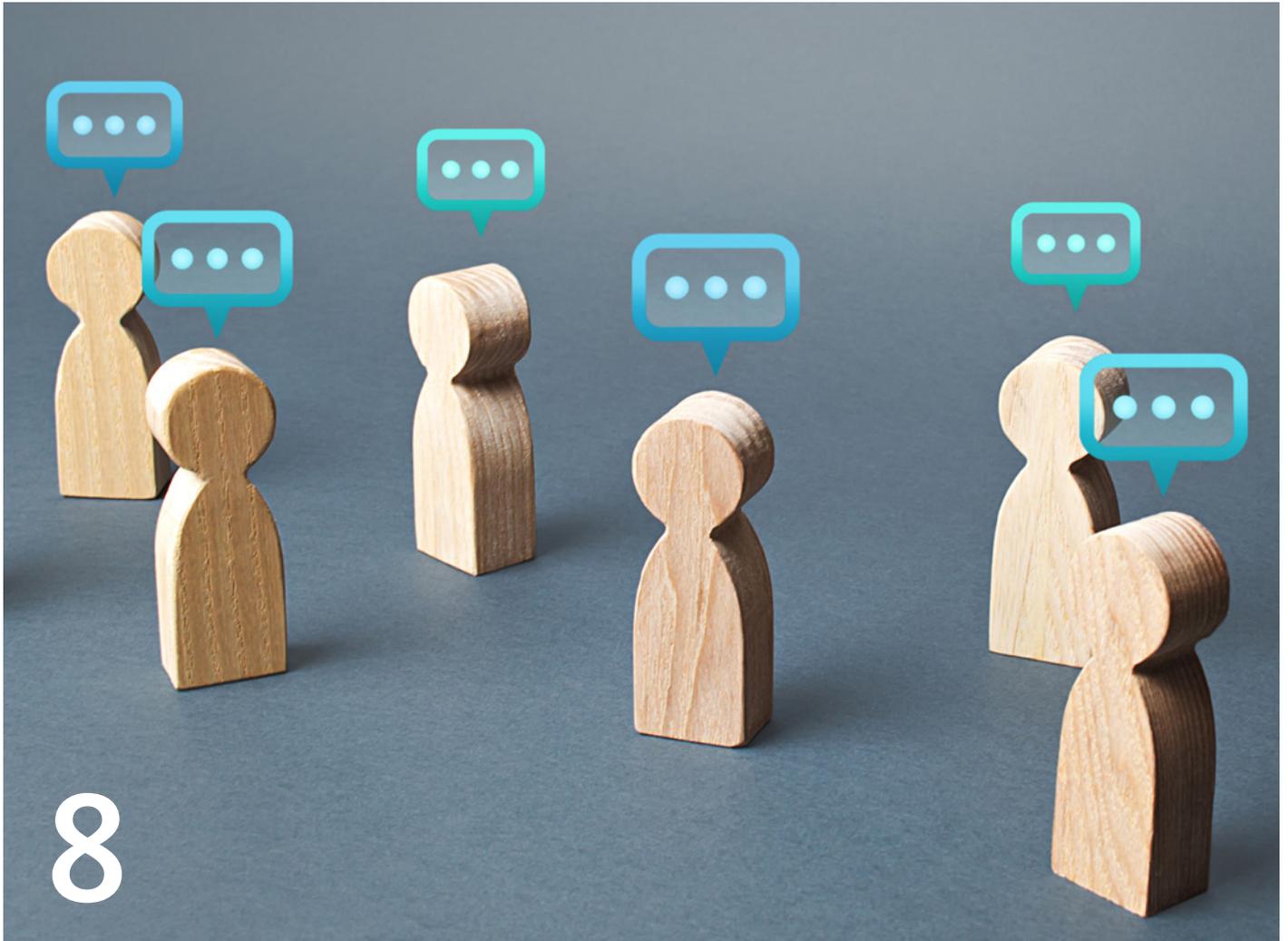
VON MARTINA D'ASCOLA



**Entscheidungen zur Personalversammlu**  
Rechtsprechungsübersicht

VON CAROLIN HUTZEL

Ein Blick in die online-Verlängerung Ihrer Zeitschrift lohnt sich!



TITELTHEMA **PERSONALVERSAMMLUNG**

# Im Dialog mit den Beschäftigten bleiben

*Der Personalrat muss regelmäßig Personalversammlungen abhalten. Er soll dabei die Beschäftigten über seine Arbeit informieren und sich mit ihnen austauschen. Welche Vorgaben müssen die Gremien beim Vorbereiten und Durchführen beachten? Worüber muss oder kann der Personalrat berichten? Und wie können die Gremien die Beschäftigten auch in Pandemiezeiten erreichen?*

## 8

## TITELTHEMA

- 8 **10 Fakten zur Personalversammlung**  
Warum sind Personalversammlungen wichtig? Und was sind die wichtigsten Vorgaben, die Personalräte zu beachten haben?  
VON JÖRG RITTER-STÜTZ

- 12 **Die richtigen Themen**  
Worüber müssen oder können Personalräte in einer ordentlichen Personalversammlung berichten?  
VON JÖRG RITTER-STÜTZ

- 14 **Sichere Personalversammlungen**  
Hohe Infektionszahlen und eine bundesweite Homeoffice-Pflicht bis Mitte März 2022: Da wird die Planung der Personalversammlung zur Herausforderung.  
VON ALEXANDRA KÖTTING

- 16 **»Nichts zu tun, ist keine Option«**  
Wegen Corona wurden viele Personalversammlungen vor Ort abgesagt. Wie haben Personalräte die Beschäftigten trotzdem informiert?  
VON MARTINA D'ASCOLA

-  **Entscheidungen zur Personalversammlung**  
Rechtsprechungsübersicht  
VON CAROLIN HUTZEL

## 21

## AKTUELLES

- 21 **Wo bleiben die Beschäftigten?**  
Erfüllt der neue Koalitionsvertrag die Erwartungen der Gewerkschaften, was die Vorhaben für den öffentlichen Dienst angeht?  
VON HENRIETTE SCHWARZ

- 23 **E-Government: Ist das Gesetz ein Erfolg?**  
2013 wurden die Weichen gestellt, um Informationen der öffentlichen Verwaltungen elektronisch zur Verfügung zu stellen und im Internet zu veröffentlichen. 2021 beschloss der Bundestag die letzte Änderung. Wie ist das Resümee?  
VON MATTIAS RUCHHÖFT

## 27

## PERSONALRATSARBEIT

- 27 **Zurück in die »neue« Arbeitswelt**  
Welche Erfolgsfaktoren beeinflussen maßgeblich die zunehmend auf Homeoffice ausgerichtete Verwaltungskultur? Welche Rolle kann hierbei der Personalrat übernehmen?  
VON KERSTIN MAGNUSSEN

## 30

## JAV- UND SBV-ARBEIT

- 30 **Pfiffig und auf Augenhöhe**  
2 Sonderpreise der DGB-Jugend beim Deutschen Personalräte-Preis 2021: Für die Übernahme aller Auszubildenden und eine 100%ige Fahrtkostenerstattung.  
VON CHRISTOF HERRMANN

## 32

## BEAMTENRECHT

- 32 **Die Regelanfrage: Was ist das?**  
Sind Bewerber charakterlich geeignet? Das wollen einige Länder bei den Verfassungsschutzbehörden anfragen.  
VON SEBASTIAN BAUNACK

- 34 **Regelanfrage: Zulässig nur mit Gesetz!**  
Anfragen ohne Rechtsgrundlage verstoßen gegen die Grundrechte der Bewerber:innen und gegen zwingendes Europarecht.  
VON SEBASTIAN BAUNACK

## 38

## RECHTSPRECHUNG

- 38 **Diskriminierung wegen Nicht-Einladen zum Vorstellungsgespräch**  
BAG 29.4.2021 – 8 AZR 279/20

-  **Personalratsamt ist Ehrenamt**  
BAG 26.5.2021 – 7 AZR 248/20

## RUBRIKEN

- 3 **Editorial**  
6 **Magazin**  
41 **Quiz**  
41 **Impressum**  
42 **Die letzte Seite**  
42 **Vorschau**

Ihr  
Abonnement **Fachzeitschrift**

11 gedruckte Ausgaben im Jahr.

 **ePaper**

Elektronische Ausgaben der Fachzeitschrift im Originallayout.

 **Newsletter**

Neue Rechtsprechung, Arbeitshilfen und Wissenswertes per E-Mail.

 **3 Online-Zugänge**

Zugriff auf die Online-Datenbank mit aktueller Ausgabe und Archiv seit 2006. Einfach online registrieren auf [www.derpersonalrat.de](http://www.derpersonalrat.de).

**Hilfe beim Einrichten:**  
+49 (0)69/795010 – 96

## TERMINE

► **Die gute Personalversammlung**

▷ 4. – 6.7.2022,  
Brannenburg,  
29. – 31.8.2022,  
Mosbach.

Im Seminar von ver.di b+b geht es um die rechtlichen Grundlagen für Personalversammlungen. Zudem werden Gestaltungshinweise vermittelt.

Weitere Informationen:  
[www.verdi-bub.de/seminar/3268](http://www.verdi-bub.de/seminar/3268)

► **Pandemie und Sozialstaat**

▷ 1. – 6.5.2022,  
Hattingen.

Das DGB-Seminar beleuchtet die sozialen Folgen der Pandemie, hinterfragt die wirtschaftliche Krise von Geringverdienenden und von prekär Beschäftigten und analysiert die Möglichkeiten auf Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit im Sozialstaat.

[www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18132096](http://www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18132096)

## INTERVIEW



## Hamms sicherster Bücherschrank

**PERSONALRATSARBEIT** Mit einem besonderen Projekt hat sich der Personalrat der Polizei Nordrhein-Westfalen/Polizeipräsidium Hamm hervorgetan und war unter den Nominierten für den Personalräte-Preis 2021: Personalratsvorsitzender Dirk Schade berichtet.

### Worum ging es bei Ihrem Projekt und wie war der Personalrat involviert?

Kern des Projekts war es ursprünglich, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unseres Hauses einen gewissen Service zu bieten. Eine Tauschbörse für Bücher von Mitarbeitern für Mitarbeiter. Als Vorsitzender des Personalrats habe ich das gesamte Projekt, von der ersten Idee hin bis zur Umsetzung, komplett begleitet.

### Wie war die Rückmeldung dazu aus dem Kollegium?

Der Büchertower, wie wir den Bücherschrank getauft haben, wurde von unseren Kolleginnen und Kollegen sehr gut angenommen und die Rückmeldungen fallen durchweg positiv aus.

### Sind oder werden vergleichbare Projekte angestoßen?

Momentan habe wir kein bzw. kein vergleichbares Projekt in der Pipeline.

### Warum gehören soziale Projekte zu Ihrer Interpretation der Personalratsarbeit?

Die Personalratsarbeit setzt sich mit den Belangen der Beschäftigten auseinander. Dazu gehören dann auch unweigerlich soziale Dinge. Für gut funktionierende Personalratsarbeit ist es aus meiner Sicht

fundamental wichtig, dass man ganz nah bei den Kolleginnen und Kollegen ist und ein Ohr für ihre Sorgen und Nöte hat. Na – und manchmal schnappt man auch mal einen Wunsch auf, den man dann für sich als Auftrag versteht und in die Tat umsetzt. So wie den Büchertower.

### Zum Projekt:

Im Polizeipräsidium Hamm sind etwa 400 Mitarbeitende beschäftigt, von denen viele Bedarf an einer Bücher-Tauschbörse anmeldeten. Gesagt, getan: Nach mehrmonatiger Vorbereitung und Suche wurde ein ausgedienter Aktenschrank zum Büchertower umfunktioniert mit einer stylischen Graffiti-Gestaltung durch einen jugendlichen Straftäter. Dies geschah im Rahmen der kriminalpräventiven Initiative »Kurve Kriegen«, in der Maßnahmen, die auf die Jugendlichen zugeschnitten sind, verhindern sollen, dass die Teilnehmer des Projekts weitere Straftaten begehen oder gar Intensivtäter werden. In Kooperation mit einem Sozialpädagogen und dem in Hamm bekannten Graffiti-Künstler Uzey gestaltete der jugendliche Straftäter den alten Aktenschrank in wenigen Tagen komplett um – und hat sich im Nachgang zum Projekt entschieden, ein Handwerker-Praktikum zu absolvieren.

## Wissenswertes für den Staatsdienst

**FACHMAGAZIN** Seit vielen Jahren gibt der Deutsche Gewerkschaftsbund ein Magazin für Beamtinnen und Beamte (»BM«) heraus. Das etablierte Magazin wird es trotz eines Verlegerwechsels zum Jahresbeginn auch weiterhin in gewohnter Weise als gedrucktes Medium geben. Damit liefert der DGB auch künftig spannende Zahlen, Daten und Fakten zum öffentlichen Dienst, dazu Aktuelles zu Besoldung, Versorgung und Beihilfe sowie Interviews mit Persönlichkeiten aus der Personalratsarbeit, der Politik und den

Gewerkschaften. Von besonderer Bedeutung sind dabei die Einblicke in aktuelle Entwicklungen in allen 16 Bundesländern sowie beim Bund, die das Magazin ermöglicht. Die Föderalisierung des Beamtenrechts macht einen solchen Überblick äußerst wertvoll. Altabonnent:innen und Interessent:innen können das Magazin für Beamtinnen und Beamte des DGB künftig für nur 15 Euro/Jahr online unter [www.dgb.de/beamtenmagazinabo](http://www.dgb.de/beamtenmagazinabo) bestellen. Mehr zum BM ist auch zu finden unter [www.dgb.de/beamtenmagazin](http://www.dgb.de/beamtenmagazin).

# Schutz behinderter Menschen vor einer Triage-Benachteiligung

**RECHTSPRECHUNG** Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG 16.12.2021 – 1 BVR 1541/20) hat den Verfassungsbeschwerden mehrerer schwerbehinderter Menschen stattgegeben, die die fehlenden Vorgaben des Gesetzgebers zu den Grundlagen pandemiebedingt erforderlicher Triage-Entscheidungen gerügt hatten.

Nach dem Beschluss des BVerfG muss der Gesetzgeber für solche Fälle unverzüglich Vorkehrungen zum Schutz behinderter Menschen treffen. Die derzeit bestehende Gesetzeslücke verletzt Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz (GG; Recht auf Gleichbehandlung schwerbehinderter Menschen). Aktuell entscheiden Ärzte bei einer erforderlichen Triage auf der Grundlage der fachlichen Empfehlungen der »Deutschen interdisziplinären Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI)«

darüber, welche Patienten konkret intensivmedizinisch behandelt werden und welche nicht. Diese Richtlinien sehen zwar vor, dass Menschen mit Vorerkrankungen und Behinderungen bei entsprechenden Entscheidungen nicht benachteiligt werden dürfen, aber ein wesentliches Kriterium für eine Entscheidung im Einzelfall ist die Überlebenschance des Patienten.

Nach dem BVerfG reichen diese Empfehlungen aber nicht aus. Zum einen sind die Empfehlungen nicht rechtlich verpflichtend, zum anderen liegen nach Auffassung des BVerfG Anhaltspunkte dafür vor, dass für die Beschwerdeführer ein tatsächliches Risiko besteht, wegen des Entscheidungskriteriums »Überlebenschance« beim Verteilen intensivmedizinischer Ressourcen benachteiligt zu werden.

## Kultur als Verwaltungsaufgabe

**BILDUNG** Der Rat für Kulturelle Bildung e. V. fordert deutschlandweit Impulse und Standards für kulturelle Bildung. Länder und Kommunen müssen kulturelle Bildung ressortübergreifend denken und in allen passenden Förderprogrammen der Öffentlichen Hand fest verankern, heißt es in einer Mitteilung des unabhängigen Expertengremiums. Kulturelle Bildung könne mit umfassenden Konzepten gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen und sei ein Hebel, um die Kulturinfrastruktur zukunftssicher zu transformieren.

Im Wesentlichen umfasst die Empfehlung drei Handlungsfelder: Kultureinrichtungen in ihrem Profil kultureller Bildung zu stärken, den digitalen Wandel kulturpolitisch zu begleiten sowie kommunale Bildungslandschaften mit Kultureinrichtungen, Künstler:innen und Kulturpädagog:innen im Zusammenspiel mit dem Bildungsbereich, insbesondere mit den Schulen, stärker zu unterstützen. Die Empfehlungen waren Thema auf einem digitalen Fachtag am 10.11.2021. Mehr unter [www.rat-kulturelle-bildung.de](http://www.rat-kulturelle-bildung.de).

## Rente statt Pension

**ALTERSSICHERUNG** Beamte und Selbstständige sollen in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Das steht ganz oben auf der Wunschliste der Bundesbürger, wie eine repräsentative Umfrage im Auftrag des Beratungs- und Dienstleistungsunternehmens Aon zeigt, in der nach Aufgaben des neuen Kabinetts gefragt wurde. 37,5% der Befragten halten das für richtig und sinnvoll, allerdings rechnet nur jeder fünfte Befragte mit der Umsetzung. Auch bei der Frage, ob das Renteneintrittsalter über 67 Jahre hinaus erhöht werden sollte, gehen Einschätzung und Erwartung auseinander: Nur 4,7% der Bundesbürger halten das für richtig, allerdings rechnet jeder Fünfte damit, dass es zu einer Erhöhung kommen wird.



Beamte sollen in Rentenversicherung einzahlen.

### SURFTIPP

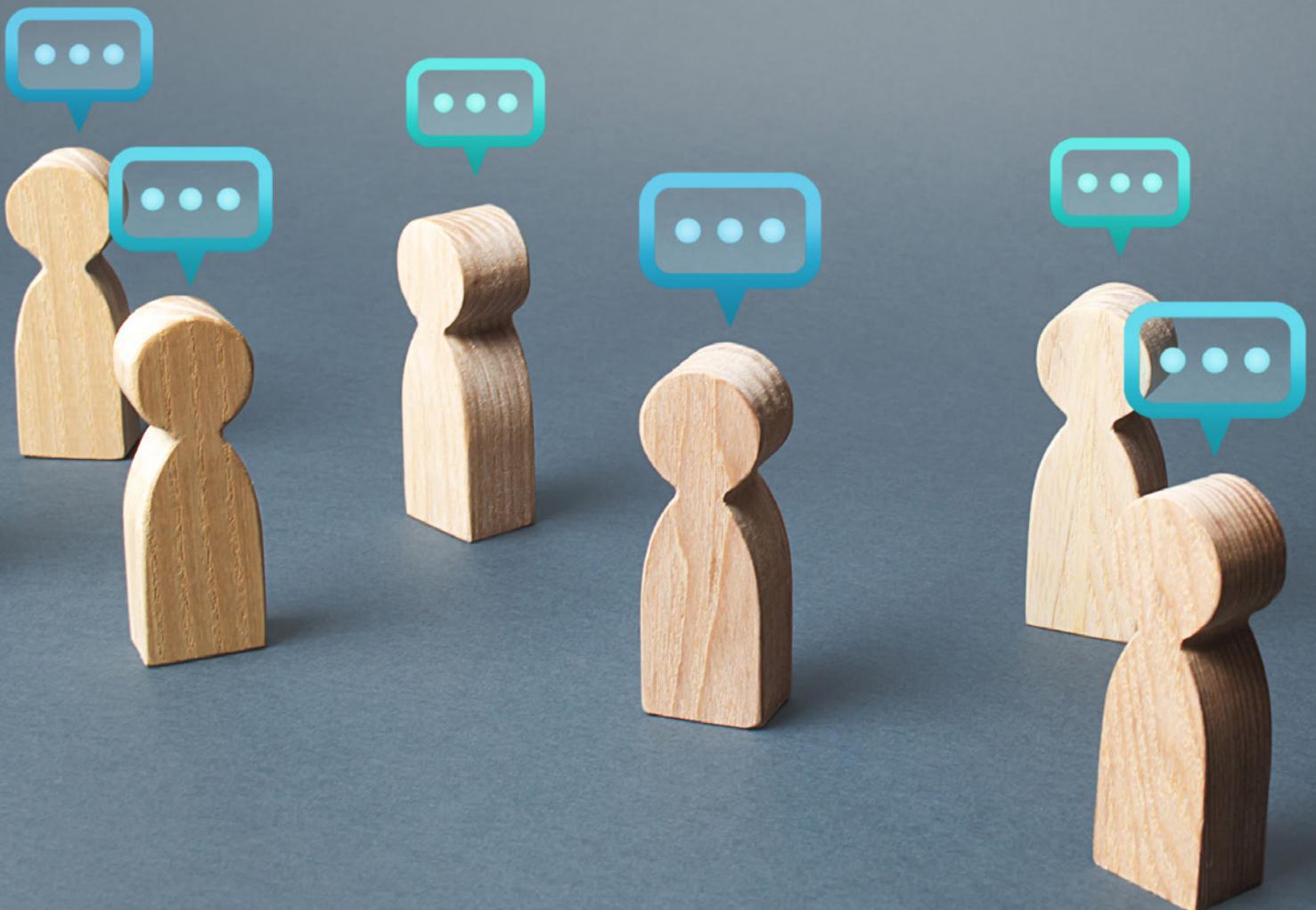
#### Personalmangel entgrenzt Arbeitszeiten

In Zusammenarbeit mit der Technischen Hochschule Darmstadt hat ver.di eine Befragung von mehr als 8000 Mitarbeitenden im Bereich der Behindertenhilfe veranlasst. Eine Mehrzahl der Befragten berichtet von entgrenzten Arbeitszeiten, die u. a. auf die Unterbesetzung der Einrichtungen zurückzuführen sind. Nur rund 25% erledigen ihre Arbeit ohne Überstunden. Mehr als die Hälfte der Befragten wird ab und zu oder regelmäßig aufgefordert, außerhalb des Dienstplans einzuspringen. Mehr dazu: [gesundheits-soziales.verdi.de](https://www.gesundheit-soziales.verdi.de) > Suche: Faktenblatt Behindertenhilfe

# 10 Fakten zur Personalversammlung

**PERSONALRATSARBEIT** Warum sind Personalversammlungen wichtig? Zu kurz greift die Auffassung, der Hauptzweck liegt allein im verpflichtend vorgeschriebenen Tätigkeitsbericht. Richtig ist vielmehr: Personalversammlungen sind für die dienststelleninterne Aussprache da und sollten durch offenen und sachlichen Dialog geprägt sein. Doch was sind die wichtigsten Vorgaben, die Personalräte zu beachten haben?

VON JÖRG RITTER-STÜTZ



Die Personalversammlung dient sowohl der Information der Beschäftigten als auch der Aussprache mit den Beschäftigten – was das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) bereits mehrfach festgehalten hat. Bei der Versammlung geht es also zum einen darum, die Personalratsarbeit transparent darzustellen und den Beschäftigten einen Überblick zu geben, vor welchen Problemstellungen und Aufgaben der Personalrat zum Zeitpunkt der Personalversammlung steht und wie er konkret die Interessen der Beschäftigten vertreten hat. Zum anderen dient sie für den Personalrat der Informationsgewinnung, ob das zurückliegende Engagement bei den Beschäftigten Zustimmung findet oder ob bzw. wo Optimierungs- und Handlungsbedarf besteht.

### 1. Gesetzliche Regelung

Das novellierte BPersVG ordnet die einschlägigen Paragraphen (§§ 57–61 BPersVG) und Inhalte »Kapitel 3 Personalversammlung« zu. Die Regelungen selbst entsprechen überwiegend der alten Fassung, »lediglich« der Katalog der in § 61 BPersVG beispielhaft aufgezählten Themen für eine Personalversammlung wurde erweitert um Fragen der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung der Benachteiligung von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, und um Fragen der Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

### 2. Häufigkeit

Personalräte sind sowohl verpflichtet als auch berechtigt, jedes Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung durchzuführen (§ 59 Abs. 1 BPersVG). Ein durchsetzbarer Anspruch der Beschäftigten wird nahezu einhellig verneint.

### 3. Personalversammlung auf Antrag einer Gewerkschaft

Gewerkschaften, die in der Dienststelle vertreten sind, können das Durchführen einer Personalversammlung erzwingen, wenn der Personalrat seinen Verpflichtungen nach § 59 Abs. 1 BPersVG nicht nachkommt (§ 59 Abs. 3 BPersVG). Der Personalrat muss dann vor Ablauf von 15 Arbeitstagen die beantragte Personalversammlung nicht nur einberu-

#### HINWEIS

#### Eine jährliche Versammlung genügt nach dem BPersVG nicht

Die im Vorfeld der Novellierung des BPersVG erhobene Forderung, die Pflicht auf eine jährliche Durchführung einer Personalversammlung zu begrenzen (entsprechend den Regelungen im BayPVG, BremPersVG, SaarPersVG und ThürPersVG), hat der Gesetzgeber nicht umgesetzt.

Aus der Praxis berichten allerdings Personalratsmitglieder von gefassten Beschlüssen, Personalversammlungen im jährlichen Abstand einzuberufen.

Erste Ergebnisse einer durch die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) geförderten Studie der Universität Tübingen bestätigen dies und sehen einen Grund in dem häufig monologischen Charakter der Personalversammlungen mit der Folge geringer Teilnahmemotivation der Beschäftigten.

Dies ist bedenklich, stellt doch die Nichterfüllung der in § 59 Abs. 1 BPersVG normierten Pflicht einen groben Pflichtverstoß im Sinne von § 30 BPersVG dar, der einen Auflösungsantrag begründen kann.

#### Unmöglichkeit der Versammlung während der Pandemie ist keine Pflichtverletzung

Insoweit Personalversammlungen aufgrund landesrechtlicher Infektionsschutzvorschriften rechtlich undurchführbar waren oder sind oder der Personalrat nach pflichtgemäßem Ermessen die Durchführung für unverantwortbar hält, liegt selbstredend keine Pflichtverletzung vor. Es gilt der allgemeine Grundsatz, dass es keine auf unmögliches Handeln abzielende Rechtspflichten gibt. Ein Ausweichen auf virtuelle Personalversammlungen war und ist im BPersVG – anders als im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – nicht vorgesehen.

Allerdings kann der Personalrat auf virtuelle Angebote zurückgreifen, um die Beschäftigten zu informieren. Er ist rechtlich auf der sicheren Seite, wenn er diese Informationsangebote nicht als Personalversammlung bezeichnet. Welche Ideen die Gremien in der Pandemie umgesetzt haben, um mit ihren Beschäftigten in Kontakt zu bleiben, lesen Sie im Beitrag »Nichts zu tun, ist keine Option« auf Seite 16.

#### DARUM GEHT ES

1. Nach dem BPersVG sind Personalversammlungen Pflicht – eine im Halbjahr.
2. Die Dienststellenleitung ist grundsätzlich zur Anwesenheit berechtigt.
3. Die Leitung der Personalversammlung obliegt dem oder der Personalratsvorsitzenden; er oder sie hat auch das Hausrecht.

fen, sondern nach dem neuen BPersVG auch durchführen!

#### 4. Außerordentliche Personalversammlung

Außerordentliche Personalversammlungen spielen in der Praxis eine geringe Rolle, da sie außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, wenn nicht die Dienststellenleitung sie einberufen hat. Dies ist jedoch äußerst selten der Fall. Auch der Personalrat wird nur bei außergewöhnlichen, plötzlich eintretenden Vorgängen von hoher Dramatik eine außerordentliche Personalversammlung durchführen; dann kann die Dienststellenleitung dem Durchführen innerhalb der Arbeitszeit zustimmen, muss es aber nicht (§§ 59 Abs. 2, 60 Abs. 1 BPersVG).

#### 5. Vollversammlung und Teilversammlung

Die Vollversammlung ist nach dem BPersVG der Regelfall (§ 57 Abs. 1 BPersVG). Nur wenn die dienstlichen Verhältnisse eine Vollversammlung nicht zulassen, können unter engen Voraussetzungen Teilversammlungen stattfinden. Das ist z. B. dann der Fall, wenn nach Abwägung der Beschäftigteninteressen mit den Interessen der Öffentlichkeit eine Arbeitsruhe in der gesamten Dienststelle nicht vertretbar ist oder wenn nach der geographischen Lage von räumlich weit entfernten Teilen der Dienststelle oder aus anderen dienstlichen Gründen (wie Schichtdienst) eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden kann. Aber: Störungen des regelmäßigen Dienstbetriebs sind hinzunehmen, auch wenn sie zu einer zeitweisen Schließung der Dienststelle führen (z. B. auf Landesebene Schulen und Kitas, Bankfilialen, Bürgerämter). Der Mangel an geeigneten Räumlichkeiten ist

kein Grund, der gegen eine Vollversammlung spricht; hier kann die Anmietung von Räumen Abhilfe schaffen.

Hält der Personalrat allerdings Teilversammlungen für geboten, muss er einen entsprechenden Beschluss fassen, dass er vom Grundsatz der Vollversammlung abweichen wird. Dabei steht dem Personalrat kein freies Ermessen, wohl aber ein Beurteilungsspielraum hinsichtlich der erforderlichen dienstlichen Verhältnisse zu.

#### 6. Einladung der Teilnahmeberechtigten

Die Personalversammlung ist keine dienstliche Veranstaltung im Verantwortungs- und Kompetenzbereich der Dienststellenleitung, sie obliegt vielmehr dem Personalrat, der auch einzuladen hat. Die Einladung muss rechtzeitig erfolgen und allen Teilnahmeberechtigten zugehen. Einzuladen sind:

- alle Beschäftigten,
- alle in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sowie der zuständige Arbeitgeberverband (die jeweils einen Vertreter entsenden können),
- die/der Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (§ 58 Abs. 2 Satz 4 BPersVG i. V. m. § 25 Abs. 3 Satz 3 Bundesgleichstellungsgesetz [BGleibG] bzw. § 178 Abs. 8 Sozialgesetzbuch [SGB] IX), soweit sie nicht bereits als Beschäftigte einzuladen sind.

Ebenfalls teilnahmeberechtigt sind Mitglieder der Stufenvertretungen und Vertreter der nächsthöheren Dienststelle, allerdings ohne beratende Stimme; ihnen steht also kein Re-

#### LÄNDERABWEICHUNGEN

Einige Landespersonalvertretungsgesetze sehen zum Teil sogenannte Gruppen- oder Abteilungsversammlungen vor, bei denen die Beschränkung des Teilnehmerkreises nicht durch den Dienstablauf begründet ist, sondern der vertiefenden Behandlung von Problemen und Interessen dient, die nur einen bestimmten Kreis der Beschäftigten betreffen.

#### ARBEITSSCHUTZ

Verteilung der Pflichten: Die Dienststellenleitung hat das Einhalten der 3G-Regelung beim Betreten der Dienststelle sicherzustellen. Im Versammlungsraum selbst ist der Personalrat für das Einhalten des (mitbestimmten) Hygienekonzepts und der gesetzlichen Vorschriften verantwortlich (Hausrecht). Die arbeitgeberseitige Verantwortung beschränkt sich hier auf die ordnungsgemäße Beschaffenheit der Räumlichkeit.

## DIENSTSTELLENLEITUNG

Die Dienststellenleitung ist nur einzuladen, wenn ihre Teilnahme Pflicht begründet werden soll. Das Recht der Dienststellenleitung zur Teilnahme ist nicht an eine Einladung gebunden; es genügt eine Mitteilung über das Stattfinden der Personalversammlung. Das Anwesenheitsrecht der Dienststellenleitung erstreckt sich auf die gesamte Dauer der Personalversammlung; üblich und sinnvoll sind jedoch Absprachen, nach denen die Dienststellenleitung die Personalversammlung zu dem Zeitpunkt verlässt, für welchen die Aussprache und Wortmeldungen der Beschäftigten gemäß der Tagesordnung vorgesehen sind. Dies fördert einen offenen Dialog und motiviert die Beschäftigten, auch Kritik oder Unmut zu äußern.

derecht zu (§ 58 Abs. 2 Satz 3 BPersVG). Für alle Genannten besteht ein Recht zur Teilnahme, jedoch keine diesbezügliche Pflicht.

## 7. Tagesordnung

Zwar verpflichtet der Wortlaut des § 59 Abs. 1 BPersVG nicht zum Erstellen einer Tagesordnung, aus § 59 Abs. 2 und 3 BPersVG ist aber zu schließen, dass eine solche vorausgesetzt wird.

## 8. Ort und Zeit der Personalversammlung

Zeitpunkt, Durchführung und Tagesordnung bedürfen nicht der Zustimmung der Dienststellenleitung. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gebietet jedoch, sich mit der Dienststellenleitung ins Benehmen zu setzen, wobei das Letztentscheidungsrecht beim Personalrat verbleibt.

Allerdings muss der Personalrat darauf achten, die Störungen des Dienstablaufs auf das Maß des Unvermeidbaren zu beschränken. Hält die Dienststellenleitung diesen Grundsatz für verletzt, bleibt ihr einzig, einen verwaltungsgerichtlichen Unterlassungsanspruch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes durchzusetzen. So kann an Schulen eine Verpflichtung des Personalrats bestehen, die Personalversammlung – soweit möglich – innerhalb der unterrichtsfreien Arbeitszeit anzusetzen und

durchzuführen (so die Rechtsprechung). Zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Daseinsfürsorge ist es regelmäßig geboten, Notdienste zu organisieren (Krankenhäuser, Polizei, Feuerwehr) oder aber Teilversammlungen durchzuführen.

Unter bestimmten – zum Teil strengen Voraussetzungen – ist auch das Hinzuziehen von Sachverständigen und Auskunftspersonen (z. B. Datenschutzbeauftragte, Vertreter interner und externer Aufsichtsratsgremien, Wirtschaftsberater etc.) zulässig, soweit der Personalrat dies im Rahmen der Zuständigkeit der Personalversammlung für sachdienlich und erforderlich halten darf. Die Erforderlichkeit setzt voraus, dass weder Personalratsmitglieder noch Teilnehmer der Personalversammlung im Stande sind, diese Funktion zu übernehmen.

Keine Entscheidungsbefugnis steht dem Personalrat hinsichtlich des Versammlungsorts zu, die Dienststellenleitung hat einen geeigneten Saal zur Verfügung zu stellen. Bei größeren Dienststellen sind in aller Regel Räumlichkeiten außerhalb der Dienststelle anzumieten.

## 9. Haus- und Direktionsrecht während der Versammlung

Während der Dauer der Personalversammlung ruht das Direktionsrecht der Dienststellenleiter. Die Leitung der Personalversammlung obliegt dem oder der Personalratsvorsitzenden, der/die auch das Hausrecht hat. Diese:r hat die Personalversammlung zu eröffnen, für einen ordnungsgemäßen Ablauf Sorge zu tragen und die Versammlung nach Beendigung zu schließen.

Die Personalversammlung ist nicht öffentlich, dies sicherzustellen obliegt ebenfalls dem oder der Vorsitzenden.

## 10. Kosten der Personalversammlung

Die Kosten der Personalversammlung trägt der Bund, § 46 Abs. 1 BPersVG (nach der alten Fassung »die Dienststelle«, die nicht rechts- und vermögensfähig ist, was der Gesetzgeber jetzt klargestellt hat). ◀



**Jörg Ritter-Stütz**, Rechtsanwalt, wissenschaftlicher Mitarbeiter Input Consulting gGmbH, Projektmitarbeiter Bereich Mitbestimmung ver.di-Bundesverwaltung.

## HINWEIS

Das Einladen von Parlamentsabgeordneten ist in mehreren Entscheidungen insbesondere zu Wahlkampfzeiten für unzulässig erklärt worden.

## HINWEIS

Die Regelungen nach den LPersVG weichen teilweise von denen des BPersVG ab, entsprechen jedoch in den wesentlichen Punkten denen des BPersVG.

# Die richtigen Themen

**ORDENTLICHE PERSONALVERSAMMLUNG** *Das Durchführen von Personalversammlungen zählt zu den Pflichtaufgaben. Doch die Pflicht wird zur Kür, wenn klar ist, worüber Personalräte berichten und wie sie die Versammlung gestalten können.*

VON JÖRG RITTER-STÜTZ

## DARUM GEHT ES

1. Der Personalrat muss zwingend einen »Tätigkeitsbericht« vorlegen.
2. Ansonsten kann er weitgehend frei berichten; über die Tagesordnungspunkte ist im Gremium zu beschließen.
3. Die Themen müssen die Dienststelle oder die Beschäftigten unmittelbar betreffen. Auch Kritik an der Dienststellenleitung ist erlaubt.

## POLITISCHE THEMEN

Allgemeinpolitische Angelegenheiten können nicht Gegenstand der Personalversammlung sein, wohl aber gesellschaftspolitische Problemstellungen, die sich schwerpunktmäßig im Beschäftigtenkontext auswirken.

Der Personalrat ist bei der ordentlichen Personalversammlung weitgehend frei im Hinblick auf Aufbau, Methodik, Themenwahl und inhaltliche Schwerpunktsetzung, da das Personalvertretungsrecht nur wenige Vorgaben macht. Dies bietet die Chance, Personalversammlungen teilnehmerorientiert, individuell und zielorientiert zu gestalten und ein enges Band zwischen Vertretenen und Vertretenden zu knüpfen. Eine gut geplante, vorbereitete und durchgeführte Personalversammlung kann den Höhepunkt personalvertretungspolitischer Öffentlichkeitsarbeit darstellen.

### Der Tätigkeitsbericht

Zwingend ist der Tätigkeitsbericht des Personalrats, wobei der Gesetzgeber keine inhaltlichen Mindestanforderungen aufgestellt hat (§ 59 Abs. 1 BPersVG). Sein Inhalt muss jedoch – insoweit besteht weitgehend Einigkeit – zumindest in den Grundzügen durch Beschluss des Personalrats festgelegt werden und einen möglichst vollständigen Überblick über die Arbeit des Personalrats vermitteln:

- Dies umfasst einen ausführlichen Bericht über die Beteiligungsangelegenheiten, mit denen der Personalrat im Berichtszeitraum befasst war und
- einen Bericht über die Bearbeitung von Anträgen und Anregungen vorangegangener Dienstversammlungen.

Auch sollte der Personalrat das Verhältnis zur Dienststellenleitung und bestehende Meinungsverschiedenheiten und Konflikte darstellen. Der Tätigkeitsbericht muss sich nicht auf objektiv vorliegende Tatsachen beschränken, sondern

kann auch Wertungen enthalten. Aufgrund des Dialogcharakters der Personalversammlung ist den Beschäftigten im Anschluss an den Tätigkeitsbericht hinreichend Raum zur Diskussion zu geben (vgl. § 61 Abs. 2 BPersVG). Anregungen und Kritik sind nicht nur zuzulassen, sondern unbedingt zu fördern und zu fordern.

### Zulässige Themen

Der Personalrat darf eine große Bandbreite an Themen behandeln und zwar alle, die »die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen« (§ 61 Abs. 1 1. Halbsatz BPersVG).

Eine *unmittelbare Betroffenheit der Beschäftigten* der Dienststelle liegt vor, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die die dienst- oder arbeitsrechtliche Stellung der Beschäftigten zur Dienststelle, ihre Rechtsstellung als Angehörige des öffentlichen Diensts oder ihre Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben, was aus Maßnahmen der eigenen Dienststelle, einer übergeordneten Behörde, des Gesetzgebers oder der Tarifvertragsparteien folgen kann. Sogar Angelegenheiten, die nicht direkt die Beziehungen zwischen Beschäftigten und öffentlichem Arbeitgeber betreffen, kann der Personalrat behandeln, vorausgesetzt, sie betreffen die Beschäftigten nicht ebenso wie jeden Dritten. Nicht nur bestehende, sondern auch beabsichtigte Maßnahmen können Gegenstand der Personalversammlung sein.

### Thematische Grenzen

Diese überaus weite Kompetenz der Personalversammlung findet seine Grenzen in der Friedenspflicht (§ 2 Abs. 2 BPersVG), in dem

Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BPersVG), im Neutralitätsgebot (§ 2 Abs. 4 BPersVG), in dem Verbot der parteipolitischen Betätigung (§ 2 Abs. 5 BPersVG) und im Allgemeinen Persönlichkeitsrecht der Teilnehmenden, insbesondere des Dienststellenleiters.

In einer historischen Entscheidung von 1979 hat das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen (OVG NRW) in dem Hinwirken auf einen auf die Person des Dienststellenleiters gerichteten »Missbilligungsbeschluss« der Personalversammlung die Grenze der Friedenspflicht überschritten gesehen (OVG NRW 19.3.1979 – CL 21/78). In mehreren oberverwaltungsgerichtlichen Entscheidungen wurde die Einladung politischer Mandatsträger in Wahlkampfzeiten als parteipolitische Betätigung für unzulässig erklärt.

### Gesetzliche Pflichtthemen?

Ob sich aus den in § 61 Abs. 1 2. Halbsatz BPersVG beispielhaft aufgezählten Angele-

genheiten im Zusammenhang mit dem Begriff »insbesondere« für den Personalrat die Pflicht ergibt, sich in der Personalversammlung mit diesen Themen zu befassen, ist nicht abschließend geklärt. Die Gesetzesbegründung zum Gesetz zur Novellierung des BPersVG legt dies aber nahe, zumindest im Hinblick auf Fragen der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen sowie von Menschen mit Behinderung.

Daher ist spätestens seit Inkrafttreten des novellierten BPersVG von einer Pflicht des Personalrats auszugehen, die genannten Themen nicht völlig unbehandelt zu lassen. ◀



**Jörg Ritter-Stütz**, Rechtsanwalt, wissenschaftlicher Mitarbeiter Input Consulting gGmbH, Projektmitarbeiter Bereich Mitbestimmung ver.di-Bundesverwaltung.

### RECHTSPRECHUNG

Das VG Berlin (8.1.2008 – 80 DN 36.07) hält es für unbedenklich, wenn der Personalrat Kritik an Maßnahmen oder Verhalten der Dienststellenleitung »prononciert und mit Nachdruck vertritt und sich dabei einer Sprachweise bedient, die sonst im Umgang zwischen Vorgesetzten und Untergebenen nicht üblich ist«. Die Grenze ist erst dann überschritten, wenn die Interessengegensätze in verletzender Form insbesondere unter Gebrauch beleidigender Äußerungen gegenüber der anderen Seite vertreten werden.

### PRAXISTIPPS

- Im Tätigkeitsbericht sollte der Personalrat erkennbar Schwerpunkte setzen, die den Interessen und Sorgen der Belegschaft Rechnung tragen.
- Personalräte können Umfrageaktionen im Vorfeld der Personalversammlung durchführen, um konkrete Erwartungen der Beschäftigten an die Personalversammlung zu ermitteln. Die Erfahrungen der Vergangenheit sind überwiegend positiv. Fragebögen können etwa zusammen mit der – rechtzeitigen – Einladung verteilt werden.
- Den Tätigkeitsbericht muss nicht zwingend allein der Vorsitzende vortragen; ein Aufteilen des Gesamtberichts in mehrere, jeweils themenbezogene Beiträge auf verschiedene Mitglieder ist zulässig und häufig sinnvoll, um die Aufmerksamkeit der Beschäftigten zu erhöhen.
- Der Personalrat kann den Beschäftigten dann nach jedem Einzelbeitrag Gelegenheit zu Fragen, Ergänzungen und Anregungen geben.
- Ein streng förmlicher Vortragsstil (»amtsdeutsch« und sichtlich um emotionsfreie Objektivität bemüht) ist häufig wenig geeignet, »die Beschäftigten mitzunehmen« und zur Diskussion zu motivieren. Besser ist eine Informationsvermittlung mit Emotionen und Wertungen sowie einem gewissem rhetorischen Unterhaltungswert. Die Redebeiträge dürfen durchaus auch pointierte und humoristische Elemente aufweisen und sich der Umgangssprache bedienen.
- Um für Beschäftigte die Hemmschwelle zu senken, sich aktiv einzubringen und eine rege Beteiligung zu erreichen, spricht nichts gegen den Einsatz sogenannter »Eisbrecher«. Dabei handelt es sich um Teilnehmende, die sich auf Bitten der Personalratsmitglieder im Vorfeld zu ersten Wortmeldungen bereit erklärt haben.
- Personalräte berichten auch über gute Erfahrungen mit dem Einsatz von Abstimmungssystemen, welche verhältnismäßig kostengünstig zu mieten sind. Sie ermöglichen anonyme Echtzeitumfragen und zeigen binnen Sekunden Meinungsbilder zu bestimmten Fragestellungen.

# Sichere Personalversammlungen

**PANDEMIE** Die Corona-Infektionszahlen sind wieder gestiegen und bis Mitte März 2022 gilt bundesweit Homeoffice-Pflicht. Die Planung der Personalversammlung ist daher eine Herausforderung.

VON ALEXANDRA KÖTTING

## DARUM GEHT ES

1. Personalversammlungen finden in Präsenz statt.
2. Das Anordnen einer 2G-Regelung erfordert eine gesetzliche Grundlage.
3. Der Personalrat sollte kreative digitale Formate zur Information der Beschäftigten nutzen.

**W**ie lassen sich also mit Blick auf die Gesetzeslage in der Pandemie die wichtigen Personalversammlungen sicher abhalten?

### Grundsatz der Präsenzveranstaltung

Grundsätzlich sind sie als Präsenzveranstaltungen mit sämtlichen Beschäftigten der Dienststelle durchzuführen. Sofern nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung nicht stattfinden kann, sind Teilversammlungen abzuhalten (§ 57 Abs. 1, 2, § 58 Abs. 1 Satz 1 BPersVG; ähnlich lautende Regelungen finden sich auch in den entsprechenden landesgesetzlichen Vorschriften). Für das Einhalten von Gesundheits- und Sicherheitsbe-

stimmungen ist grundsätzlich der Arbeitgeber verantwortlich. Diese Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten bleibt auch während der Personalversammlung bestehen. Allerdings hat der Personalrat die Organisationshoheit bei der Personalversammlung. Er hat auch das Hausrecht für die Versammlungsräume; daher sind sowohl die Dienststelle als auch der Personalrat verpflichtet, bei ihrem Handeln auf den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu achten. Ist eine Durchführung der Personalversammlung wegen der Anzahl der Teilnehmenden unter Corona-Bedingungen nicht möglich, ist auf Teilpersonalversammlungen umzustellen. Selbstverständlich sind auch dabei die Corona-Schutzvorschriften zwingend einzuhalten.

### Versammlungen unter 2G-Bedingungen

Um Personalversammlungen sicherer zu gestalten, überlegen Personalräte, ob sie diese auch unter 2G-Beschränkung durchführen dürfen, also nur vollständig geimpfte oder genesene Beschäftigte teilnehmen dürfen.

Gemäß dem aktuellen § 28 b Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) gelten aber für Beschäftigte im Betrieb die 3G-Regeln, womit auch ein aktueller negativer Corona-Test im Sinne der Vorschrift ausreichend ist. Die 3G-Regel gilt auch für den Bereich der öffentlichen Verwaltung. Sieht eine Landesverordnung strengere Regeln für den Zutritt von Beschäftigten in den Betrieb vor, muss diesen Vorgaben im betroffenen Bundesland entsprochen werden. Solange es keine bundes- oder landesgesetzliche Grundlage für die Anordnung einer 2G-Regel im Be-

#### HINWEIS

Vor dem Einberufen der Personalversammlung muss der Personalrat aktuell folgende Fragen – auch anhand der entsprechenden gültigen Landesverordnung zum Corona-Schutz – klären: Sind die Versammlungen in der geplanten Größenordnung derzeit zulässig? Sind entsprechend große Räume vorhanden, um alle Schutzbedingungen (Abstands- und Hygieneregeln) einhalten zu können? Wie wird sichergestellt, dass die aktuellen 3G-Regeln gemäß § 28 b Abs. 1 IfSG bzw. im Einzelfall strengere landesrechtliche Regelungen eingehalten werden?

trieb bzw. in Dienststellen gibt, kann auch der Personalrat eine solche nicht festlegen. Damit wäre sein Vorgehen nicht durch eine Rechtsgrundlage gedeckt und führt zu einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung zwischen geimpften und nicht geimpften Personen: Immerhin besteht ein Teilnahmerecht an Personalversammlungen für Beschäftigte, die der Dienststelle angehören.

### Ausnahme von Präsenzveranstaltungen

In Ausnahmefällen kann der Personalrat die Personalversammlung im Einvernehmen mit der Leitung der Dienststelle mittels Videokonferenz in Nebenstellen oder in Teile der Dienststelle übertragen (§ 58 Abs. 1 Satz 2 BPersVG). Die Möglichkeit zur Durchführung von Teilversammlungen bleibt dabei unberührt. Die Liveübertragung darf jedoch nur lokal in andere Dienststellenteile, aber nicht ins Homeoffice oder bei Dienstreisen erfolgen.

### Andere Formate

Der Personalrat darf den Kontakt zu den Beschäftigten natürlich nicht verlieren. Der Personalrat kann daher regelmäßige Informationen, ob gedruckt oder digital, verwenden, um über die aktuelle Situation der Dienststelle und die Arbeit des Personalrats zu berichten. Es ist auch denkbar, dass der Personalrat sogenannte Podcasts oder Kurzfilme erstellt. Diese digitalen Infos können über das kommunale Intranet oder per E-Mail verbreitet werden, sodass auch Beschäftigte im Homeoffice erreicht werden können. Somit wird zwar eine Personalversammlung nicht live virtuell ausgestrahlt und es werden keine entsprechenden Medien wie Skype oder Teams verwendet, aber der originäre Zweck, eine entsprechende anschauliche Information für die Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, wird erfüllt. Hiermit haben einige Personalräte bereits positive Erfahrungen gemacht und können somit der Gesetzeslage und den Bedürfnissen der Beschäftigten gleichermaßen gerecht werden. Dass sich Beschäftigte dabei nicht unmittelbar einbringen und Fragen an ihren Personalrat stellen können, lässt sich dadurch ausgleichen, dass den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet wird, mit einzelnen Personalratsmitgliedern telefonisch oder per Mail in Kontakt zu treten.

### Konsequenzen einer nicht zulässigen virtuellen Personalversammlung

Die Dienststellenleitung kann den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen (§ 30 BPersVG). Unabhängig davon, ob es sich beim Durchführen einer virtuellen Personalversammlung um eine »grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten« handelt, hat der Personalrat nicht nur die Einhaltung der Gesetze durch die Dienststelle gemäß § 62 Ziff. 2 BPersVG zu überwachen, sondern sich selber an die gültigen Gesetze zu halten.

#### MISSTAND

Diese Situation ist bei virtuellen Personalversammlungen besonders misslich, da oft Beschäftigte und Dienststelle deren Durchführung durchaus positiv entgegenstehen. Gerade eine hybrid durchgeführte Personalversammlung – d. h. eine Personalversammlung, die physisch stattfindet, aber per Livestream an die Beschäftigten im Büro oder zuhause übertragen wird – oder eine rein virtuelle Personalversammlung, bei der keine Teilnehmer:innen vor Ort sind, ist in Corona-Zeiten besonders sinnvoll, wurde bisher vom Gesetzgeber aber leider nicht berücksichtigt.

### Fazit

Der Gesetzgeber hat weder im BPersVG noch in den landesgesetzlichen Regelungen die langfristige Möglichkeit einer rein virtuellen bzw. einer hybrid durchgeführten Personalversammlung vorgesehen. Die Ausnahmeregelung im BPersVG zur Übertragung mittels Videokonferenz in Nebenstellen oder Teile der Dienststelle berücksichtigt nicht den Umstand, dass viele Beschäftigte im Homeoffice arbeiten und dass Präsenzveranstaltungen immer noch ein höheres Risiko beinhalten, sich mit Corona zu infizieren, als virtuelle Veranstaltungen. <

**Alexandra Kötting**, Fachanwältin für Arbeitsrecht, CNH Anwälte, Essen.

### HINWEIS

#### Einrichtungsbezogene Impfpflicht

Beschäftigte von beispielsweise Kliniken, Pflegeheimen, Arztpraxen und Rettungsdiensten müssen bis zum 15.3.2022 ihrem Arbeitgeber einen Nachweis über eine abgeschlossene Impfung, einen Genesenennachweis oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden können, vorlegen. Ab dem 16.3.2022 ist ohne Vorlage eines entsprechenden Nachweises keine Aufnahme der Tätigkeit in den betroffenen Einrichtungen mehr möglich. Für diese Dienststellen ist dies dann auch für die Teilnahme an Personalversammlungen zu beachten, d. h. es gilt zG für Personalversammlungen.

### HINWEIS

In landesgesetzlichen Regelungen, wie z. B. in NRW, ist eine ähnliche Möglichkeit wie in § 58 Abs. 1 Satz 2 BPersVG gar nicht vorgesehen. Der Gesetzgeber hat von dem Grundsatz der Präsenzveranstaltung keine Ausnahme zugelassen.

# »Nichts zu tun, ist keine Option«

**PRAXISBEISPIELE** 2021, wie schon 2020, mussten wegen Corona die Personalversammlungen vor Ort abgesagt werden.

*Wie also die Beschäftigten über Erfolge und Ziele informieren?*

VON MARTINA D'ASCOLA

## DARUM GEHT ES

1. Corona machte Präsenzpersonalversammlungen unmöglich und Personalräte mussten kreativ einen Ersatz finden.
2. Podcasts, Videos, e-Personalversammlungen – die alternativen Versammlungen waren vielfältig.
3. Es hat sich gelohnt: Die Ersatz-Personalversammlungen waren durchweg sehr erfolgreich und kamen bei den Beschäftigten sehr gut an.

**W**ie kann der Personalrat aktiv werden und den Kollegen und Kolleginnen zeigen, dass das Gremium weiterhin für sie da ist, auch wenn Personalversammlungen in der Dienststelle nicht möglich sind? Wie kann er die Beschäftigten über seine Ziele und Erfolge unterrichten, wenn noch viele Beschäftigte im Homeoffice arbeiten? Aktiv werden und neue Wege finden, das ist das Motto, mit dem Personalräte arbeiten müssen – so, wie es auch der Personalrat der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) tat.

### e-Personalversammlungen (Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung)

Der Personalrat organisierte e-Personalversammlungen, die bei den Beschäftigten sehr gut ankamen: Von 200 Teilnehmenden bei der 1. e-Personalversammlung stieg die Zahl auf über 420 bei der 2. und auf ca. 500 bei der 3. Der im März 2020 neu gewählte Personalrat ging strategisch an die Planung und Umsetzung der 1. e-Personalversammlung, den »use case«, heran:

- Eine Arbeitsgruppe entwickelte Ideen,
- es wurden To-do-Listen mit Zeitschienen erarbeitet
- und ca. zwei Monate vor der e-Personalversammlung die Verantwortlichkeiten verteilt.

Eine Woche vor der e-Personalversammlung veröffentlichte der Personalrat seinen Tätigkeitsbericht auf der Intranet-Seite der BAM und forderte die Belegschaft auf, Fragen zu stellen. Diese wurden an die Führungskräfte weiterge-

## TECHNIK

Bei der Frage nach der Plattform orientierte sich das Gremium an der Empfehlung des Ministeriums und arbeitete mit Webex, einem Tool für Videokonferenzen.

geben und in der e-Personalversammlung vom Präsidenten beantwortet. Das Gremium schrieb auch einen mehrseitigen Regieplan, in dem genau aufgelistet war, welche Punkte angesprochen werden sollen und von wem. Mit dem Begrüßungsschreiben für neue Mitarbeitende, mit dem BAM-Newsletter, auf den Infoportal-Seiten des Personalrats und online mit dem »PR-Info« lud der Personalrat dann die Beschäftigten zur 1. e-Personalversammlung ein. »Wir sind bewusst das Risiko eingegangen«, so Dr. Kathrin Böck, Personalratsvorsitzende, denn man war sich unsicher, ob eine solche Personalversammlung mit über 100 Teilnehmenden überhaupt möglich ist. Um sicherzugehen, dass bei technischen Problemen sofort reagiert werden kann, saß ein Mitarbeiter des IT-Referats bei der 1. e-Personalversammlung dabei – doch es verlief alles ohne Probleme.

### Entscheidung gegen Video

Doch warum eine e-Personalversammlung und kein Video? »Eine Personalversammlung ist der Höhepunkt für die Kommunikation mit unseren Kollegen und Kolleginnen und wir wollten, dass es so authentisch wie möglich

ist.« Bei Videos könne man schneiden, wodurch Authentizität verloren geht; das wollte der Personalrat nicht.

### Interaktion

Konnten bei dieser 1. e-Personalversammlung die Beschäftigten nur passiv teilnehmen, waren die 2. und 3. e-Personalversammlung viel interaktiver: Während der e-Personalversammlung war parallel die Chatfunktion aktiviert, sodass die Teilnehmenden live Fragen stellen konnten, die während der Versammlung von den Führungskräften beantwortet wurden. Das haben die Beschäftigten sehr gut und intensiv genutzt. »Dass sich die Führungskräfte Zeit für die Beschäftigten genommen haben, ist bei diesen gut angekommen«, so Kathrin Böck. Das Feedback auf die e-Personalversammlungen war sehr positiv und nach der 3. kamen Kommentare wie »best Personalversammlung ever«, »sehr gelungene Veranstaltung, kurzweilig und informativ«, »es hat richtig Spaß gemacht und war sehr lebendig« und »vor allem Personalrat und Amtsleitung nicht als Gegner, sondern auf der Suche nach guten Lösungen. Vielen Dank«. Auch dies ist eine Bestätigung für den Personalrat, dass sich sein »Mut und der Sprung ins kalte Wasser« gelohnt haben. Auch die 4. Personalversammlung fand als e-Personalversammlung statt, dieses Mal mit ca. 700 Teilnehmenden – und wieder mit positiven Rückmeldungen.

#### PRAXISTIPP

##### Gründe für den Erfolg

Dass die e-Personalversammlungen so gut funktionierten, lag auch daran, dass alle Beschäftigten technisch sehr gut ausgestattet sind: Aufgrund der bestehenden Dienstvereinbarung »Mobiles Arbeiten« ist jeder/jede Beschäftigte mit einem Laptop ausgestattet. Mit ein Grund, warum die Beteiligung so hoch war, sieht die Personalratsvorsitzende darin, dass die Zugangsschwelle niedrig ist. »Man kann dort an der Personalversammlung teilnehmen, wo man gerade ist, besonders unter den Corona-Bedingungen ein Vorteil. Ohne das engagierte Vorbereitungs-Team wäre aber alles nicht möglich gewesen.«

### Podcast (Universität Bremen)

»Einfach mal loslegen.« Diesen Tipp gibt Holger Ruge, Personalratsvorsitzender der Universität Bremen, den Personalräten, die vielleicht zögern, eine alternative Personalversammlung zu veranstalten. Der Personalrat der Universität entschied sich, mit einem Podcast die Beschäftigten über seine Tätigkeiten zu informieren und hat mittlerweile mehrere Podcasts – den PRuni-Podcast – gemacht. Beim Zuhören des 1. Podcasts fällt auf, wie natürlich das Gespräch zwischen dem Personalratsvorsitzenden und einem Mitglied des Personalrats ist. Das war Holger Ruge sehr wichtig. »Wir hatten keinen Anspruch auf Perfektion«, deswegen konnten sie so natürlich miteinander reden.

### Notwendige Vorbereitung

Das bedeutet aber nicht, dass das Gremium unvorbereitet an die Herstellung des Podcasts ging. »Es war etwas Pioniergeist dabei«, wobei hilfreich war, dass Björn-Oliver Schmidt als neues Personalratsmitglied bereits einen eigenen Podcast hatte und das Gremium auf seine Erfahrungen zurückgreifen konnte. Vorab schrieben sie ein Drehbuch, in dem sie grob festlegten, über welche Themen sie sprechen werden. So konnte nicht nur vermieden werden, dass Text nur abgelesen wird, sondern es wurde auch erreicht, dass der Personalrat nach außen hin als einheitliches Gremium auftritt. Eine Kollegin der Geschäftsstelle schnitt am Ende die Tonspur.

### Jeweils ein Thema im Fokus

In jedem Podcast spricht der Personalrat über ein oder zwei Schwerpunktthemen, im 2. Podcast führte Schmidt ein Gespräch mit dem Rektor der Universität – der so wie die Belegschaft von dem Ergebnis sehr angetan war. Die Rückmeldungen waren überwiegend sehr positiv: Der Podcast wird gelobt als gut gelungene Informationsquelle für neue Beschäftigte, als »richtig angenehme und moderne Art, Informationen zu kommunizieren«, für einige sind die Informationen auch zugänglicher als über den Newsletter »PR-Info«. Holger Ruge freut sich besonders darüber, dass sich mit dem PRuni die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Universität besonders angesprochen fühlen und sich aktiv mit Fragen beteiligen. In den Präsenzpersonalversamm-

### VORTEIL PODCAST

Für Holger Ruge liegt der Vorteil darin, dass man sich einen Podcast überall anhören kann: zu Hause, im Auto, am Abend nach der Arbeit, in der Pause – etwas, was auch die Beschäftigten besonders schätzen. Zu achten ist allerdings darauf, dass kein Dritter mithören kann, um die Geheimhaltungspflicht zu wahren.

**PRAXISTIPP****Einfache Umsetzung**

Die Podcasts umzusetzen, war leichter als gedacht. Es ist weder ein professionelles Mikrofon noch ein besonderes Aufnahmestudio nötig. Der Personalrat nutzte die Software Zencast.com, bei der der Podcast auch von zu Hause aus leicht aufgenommen werden kann. »Sinn macht ein gutes Headset«, gibt Holger Ruge als Tipp, aber sonst muss man einfach nur machen. Ist man unsicher, kann man auch erstmal einen Test-Podcast aufnehmen und sehen, wie es mit dem Reden klappt und so das freie Reden üben, wenn man nicht glücklich mit dem Ergebnis ist. Das einzige Problem, das sich beim 1. Podcast ergab, war die Dauer. »Wir wollten es kurz machen, so 15 Minuten«, so Holger Ruge, »aber dann sind es doch 30 geworden.« Die nachfolgenden PRunis waren zwischen 18 und 20 Minuten lang, was auch künftig angestrebt wird.

lungen ist diese Beschäftigtengruppe oftmals zurückhaltender und weniger vertreten als die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung. »Mit dem Podcast erreichten wir diese Zielgruppe anscheinend gut«, so Ruge.

Künftig soll ein Podcast, wenn es möglich ist, alle zwei bis vier Wochen veröffentlicht werden und so Teil der Informationsquellen für die Beschäftigten sein.

### Nachrichtenshow (Jobcenter Kreis Pinneberg)

Als klar war, dass 2020 keine Personalversammlungen in Präsenz stattfinden können, überlegte sich der Personalrat des Kreises Pinneberg Alternativen: Verworfen wurden eine Live-Schaltung per Skype und Teilversammlungen, da bei diesen nicht gewährleistet werden kann, dass die gesamte Belegschaft dieselben Informationen erhält. Vielmehr entschied sich der Personalrat, ein Video zu drehen, um seinen Tätigkeitsbericht vorzulegen. Dafür schrieb er im Rahmen eines Vergabeverfahrens verschiedene Produktionsfirmen und Kameraleute an und engagierte schließlich einen freiberuflichen Kameramann, der das Gremium

intensiv bei der Erstellung des Films mit Ideen und Vorschlägen unterstützte.

**Spannungsbogen**

Ein wichtiges Kriterium für den Personalrat: Der Film sollte nicht zu lange sein. Außerdem war dem Personalratsvorsitzenden Philipp Lypke ein Spannungsbogen wichtig: »Mit etwas Nettem anfangen, im Mittelteil Kritik äußern, mit etwas Nettem aufhören. Dann erinnern sich die Zuschauer an was Gutes«, fasst er zusammen. Im Ergebniss umfasst der Film den Tätigkeitsbericht, verpackt in eine Nachrichtenshow, mit Philipp Lypke und seiner Kollegin Manuela Feiler-Goldhahn aus dem erweiterten Vorstand als Nachrichtensprecher.

Die Nachrichtenshow kam sehr gut bei den Kollegen und Kolleginnen an: »Er ist kurzweilig«, »man kann es sich gut anschauen«, »ist super gemacht« waren einige der Kommentare; auch die Geschäftsführung lobte den Film.

**Zweiter Film**

Im November 2021 wurde ein zweiter Film gedreht, bei dem auch die Außenposten des

**PRAXISTIPP****Professionell und natürlich**

Auch wenn es im Film nicht so aussieht – er wurde coronakonform gedreht: Der Personalratsvorsitzende und seine Kollegin wurden abwechselnd aufgenommen und erhielten Regieanweisungen vom Kameramann, wo sie sitzen bzw. stehen sollten, wann sie nach oben schauen sollten etc. Später schnitt der Kameramann den Film so zusammen, dass es aussieht, als ob die beiden in dem Film gemeinsam am Tisch sitzen und den Tätigkeitsbericht verlesen. Es wirkt alles sehr professionell, aber dennoch natürlich. Philipp Lypke betont, dass er und seine Kollegin Wert darauf legten, dass die Outtakes (d. h. Versprecher, Räuspern etc.) nicht geschnitten wurden – es sollte nicht perfekt sein. Außerdem muss »das Verhältnis zwischen Personalrat und Kameramann passen«, damit es ein guter Film wird.

## PR-BÜRO ALS DREHORT

Das Personalratsbüro verwandelte sich an einem Tag für vier Stunden in einen Drehort: Es wurde ein Tisch mit zwei Stühlen aufgestellt, der Tisch mit einer grünen Decke abgedeckt, dahinter wurde eine grüne Wand aufgebaut (sogenannte Greenwall). Dann begannen die Aufnahmen.

Jobcenters mit einbezogen wurden. Die anderen Bestandteile des Films wurden wieder im Personalratsbüro gedreht, dieses Mal mit vier Kollegen und Kolleginnen aus dem Personalratsbüro sowie mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und Gleichgestellten. Lypke gibt als Tipp, dass »man sich vorher gut überlegen soll, wie man den Film aufbaut. Man sollte vorab eine Struktur entwickeln«.

### COVIdo 20 (Agentur für Arbeit Düsseldorf)

»Mutig« war eines der Wörter, mit dem dem Personalrat für seine Idee gratuliert wurde, für die ausgefallene Personalversammlung als Ersatz ein Video zu machen. Weitere Kommentare waren: »tolle Idee«, »überraschend in dem Format«, »Es gab kein negatives Feedback«, freut sich der Personalratsvorsitzende Aloys Kette. Die fünf Monate Arbeit, die der Personalrat in die Herstellung des am Ende 29-minütigen Videos steckte, hatten sich gelohnt. Wie viele andere Personalräte musste sich auch der Personalrat der Agentur für Arbeit Düsseldorf überlegen, wie er die Beschäftigten über seine Tätigkeiten, Ziele und Erfolge informiert, nachdem klar war, dass eine normale Personalversammlung nicht umgesetzt werden kann – und entschied sich für ein Video.

Die Ziele waren gesetzt, Drehbuch geschrieben, jetzt ging es an die Umsetzung: Der »Lernraum« im Haus wurde zum »Studio«, Equipment stellte der engagierte Kameramann ... und das Drehen begann. Wie bei der Nachrichtenshow des Jobcenters Pinneberg wurden die Beteiligten einzeln aufgenommen, anschließend wurden die Szenen so zusammengeschnitten, dass man den Eindruck gewinnt, die Personen seien gleichzeitig in dem Raum.

### Gute Vorbereitung

»Aus meiner Erfahrung als Berufsberater für Menschen mit Behinderung weiß ich, wie wichtig es ist, sich gut vorzubereiten, daher haben wir ein sehr detailliertes Drehbuch gemacht«, erzählt Kette. Auch den Text hatten sie sehr genau vorbereitet, sich aber auch »Freiraum gegönnt«, damit es natürlich bleibt. »Wir hatten Spaß und haben viel dabei gelacht«, so Kette. Auch von der Geschäftsführung kam sehr positives Feedback. »Hier muss man allerdings Fairness bewahren«, betont Kette, denn ein

#### PRAXISTIPP

### Vor der Umsetzung Ziele festlegen

Das Gremium legte sich vorab seine Ziele fest: U. a. sollten die Beschäftigten darüber informiert werden, mit welchen Themen sich der Personalrat 2020 beschäftigte, sie sollten die Haltung und Meinung des Personalrats zu aktuellen Fragen erfahren und das Gremium als jederzeit ansprechbaren und engagierten Partner erleben. Um diese Ziele zu erreichen, entwickelte der Personalrat ein »Drehbuch« für das Video: Personalratsmitglieder sollten in ihrer typischen Arbeitsumgebung gezeigt werden, in einer Nachrichten-Show – angelehnt an die »heute-show« – sollten ernste Themen angesprochen werden, in einer Quiz-Show – aufgebaut wie »Wer wird Millionär« – sollten der Personalratsvorsitzende und sein Stellvertreter aktuelle Fragen diskutieren und bewerten.

Video ist keine Personalversammlung. »Bei einem Video kann sich die Geschäftsführung nicht wehren.«

### Barrierefreies Video

Wie auch bei den anderen alternativen Personalversammlungen schätzten die Beschäftigten der Agentur für Arbeit die Flexibilität, sich das Video jederzeit anschauen zu können. »Bei einer Personalversammlung erreicht man nie alle Beschäftigten, denn sie müssen hingehen. Der Aufwand ist höher, teils auch die Barriere, sich aktiv an der Personalversammlung zu beteiligen«, hebt Kette hervor. Ein Video könnten sich die Beschäftigten immer dann ansehen, wenn sie gerade möchten, es war auch technisch möglich, sich nur einzelne Sequenzen des Videos anzusehen, d. h. der/die Beschäftigte konnte sich darauf konzentrieren, was ihn/sie interessiert. Über den »Flurfunk« tauschten sich die Kollegen und Kolleginnen über das Video aus, was viele zum Anlass nahmen, sich das Video oder Sequenzen daraus noch mal anzuschauen. »Wir haben auch dafür gesorgt, dass das Video in Textform barrierefrei zur Verfügung gestellt wurde«, ist Kette stolz. Das war anfangs mit ziemlicher Mehrarbeit verbunden,

#### Die Inhalte auf einen Blick:

- Kommentar Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz
- Kommentar TVöD
- Kommentar TV-L
- Gesetze
- Rechtsprechungsdatenbank



Das Fachmodul für Niedersachsen

**Aktuell, schnell und rechtssicher. In der Dienststelle und im Homeoffice.**

**PRAXISTIPP**

Aloys Kette möchte auch andere Personalräte ermutigen, sich »zu trauen«, wenn es darum geht, ein neues Format für eine Personalversammlung zu finden. Rückblickend gibt er noch den Tipp, sich für die Herstellung professioneller Hilfe zu holen und sich Zeit zu nehmen, damit die Ideen so vieler Personen wie möglich berücksichtigt werden können.

denn der Text musste verschriftlich werden, mithilfe eines Programms ging dies am Ende aber sehr viel leichter.

**Virtuelle Personalversammlung (Stadtverwaltung Offenburg)**

Auch der Personalrat der Stadtverwaltung Offenburg suchte nach einem Ersatz für die abgesagte Personalversammlung, denn »nichts zu machen, war keine Option«. So entschied sich das Gremium mit Ralf Huber als Vorsitzendem, die Beschäftigten mit insgesamt sechs Videos über seine Tätigkeiten zu informieren. Warum einzelne Videos und nicht nur eines? »Die Beschäftigten sollen sich entscheiden können, was sie sich anschauen möchten«, so Huber. Diese sechs Videos waren Begrüßungen, der Tätigkeitsbericht und ein Frage-Antwort-Video. Bei den Begrüßungen meldeten sich die Mitglieder des Gremiums aus ihren Abteilungen, was den Beschäftigten zeigte: Ihr seid alle im Personalrat vertreten. Auch der Betriebsleiter der technischen Betriebe konnte Grußworte an die Belegschaft richten – etwas, was aus zeitlichen Gründen bei den Präsenzversammlungen bisher nicht möglich war.

**Abteilungsübergreifender Dreh**

Gedreht wurden die Videos teilweise im Gewächshaus, um ein angenehmes Ambiente zu

schaffen; für das Drehen der Videos konnte der Personalrat auf die Kollegen und Kolleginnen der Stabsstelle Presse zurückgreifen: Diese hatten eine Videoausrüstung, sodass das Video intern aufgenommen werden konnte und nicht auf einen externen Fachmann zurückgegriffen werden musste. Das Herstellen der Videos hatte den angenehmen Nebeneffekt, dass abteilungsübergreifend zusammengearbeitet wurde. So wurde der Kontakt nicht nur unter den Personalratsmitgliedern gestärkt, sondern auch zu den Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen und zwischen den Abteilungen untereinander.

**Tipp des Personalratsvorsitzenden**

»Mutig sein. Den Mut haben, etwas Neues zu probieren.« Ralf Huber weist aber auch darauf hin, dass es leichter ist, diesen Mut zu haben, wenn zwischen der Verwaltungsspitze und dem Personalrat ein Vertrauensverhältnis besteht – so wie im Fall der Stadtverwaltung Offenburg. Der ganze Aufwand hat sich gelohnt: Das beliebteste Video wurde 316-mal aufgerufen, die anderen fünf Videos im Schnitt 220-mal. »Wir gehen davon aus, dass sich bis zu 650 Beschäftigte die Videos angesehen haben. Dies ist eine Steigerung von ca. 40% zu der bisherigen Teilnahme an der Präsenzveranstaltung.« Mut zu haben, hatte sich also gelohnt.

**Fazit**

Die Zeiten sind herausfordernd, doch sie setzen auch Kreativität frei.

Ob es künftig Podcasts sein werden, Videos oder e-Personalversammlungen: Personalräte haben erkannt, dass sie auch mit Alternativen ihre Kollegen und Kolleginnen gut informieren und auf dem Laufenden halten können und dass diese Ersatzformen nicht nur gut bei der Belegschaft angenommen werden, sondern meist auch zu einer höheren Beteiligung führen.

Etwas Neues zu wagen, zeigt den Beschäftigten, dass sich der Personalrat engagiert, um jederzeit für die Kollegen und Kolleginnen da zu sein. Ein wichtiges Signal. ◀

**Martina D'Ascola,**  
freie Journalistin und Lektorin.

**PRAXISTIPP****Erfolgreiche Interaktion**

Das Frage-Antwort-Video stieß bei den Beschäftigten auf großes Interesse, auch, weil es etwas Neues war. »Es gab im Vorfeld 16 Fragen zu den verschiedensten Themen«, was verglichen mit den vorherigen Personalversammlungen schon ein Erfolg war. »In den vergangenen Jahren gab es kaum Anfragen aus der Belegschaft. In den bisherigen Präsenzveranstaltungen war die Hemmschwelle für konkrete Fragen leider sehr hoch«, wie Ralf Huber bedauert. Bei diesem Video schätzten die Beschäftigten besonders, dass sich die Vorgesetzten direkt mit den Problemen der Beschäftigten auseinandersetzten.

# Wo bleiben die Beschäftigten?

**KOALITIONSVERTRAG** »Mehr Fortschritt wagen« – so lautet der Titel des Koalitionsvertrags der neuen Bundesregierung. Der DGB begrüßt das Zustandekommen der sog. Ampel-Koalition und das selbst auferlegte Credo. Doch neben Stärken sieht er auch Schwächen.

VON HENRIETTE SCHWARZ

**B**ezogen auf den öffentlichen Dienst lassen die Pläne der Koalitionäre aus Sicht der beamtenpolitischen Spitzenorganisation kaum Rückschlüsse darauf zu, wie der öffentliche Dienst in den nächsten vier Jahren zukunftsfest gemacht werden soll.

## **Klare Statements: Befristung und Polizeizulage**

Konkrete Aussagen gibt es zum Streichen der Option der Haushaltsbefristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und zur Einführung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage. Beides haben der DGB und seine Mitgliedsorganisationen seit Jahren gefordert.

## **Öffnung des öffentlichen Dienstes: Umsetzung unklar**

Ebenso auf der Agenda stehen Verbesserungen des Altersgeldes, des Diversity Managements sowie die Öffnung des gehobenen und höheren Dienstes für Personen mit Berufserfahrung. Unklar ist jedoch, was sich SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP hier genau vorstellen. Dabei ist genau das relevant.

Insbesondere die Frage der Flexibilisierung der Einstellungsvoraussetzungen ist ein sensibles Thema. Dies kann zweifelsohne zu einer Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes für potentielle Beschäftigte führen.

## **KRITIK**

Es muss stets im Blick behalten werden, dass Maßnahmen nicht zu einer »Korrektur nach unten« führen dürfen. Der öffentliche Dienst braucht gut ausgebildetes Personal, will er handlungsfähig bleiben.

## **Digitalisierung: Perspektiven der Beschäftigten unberücksichtigt**

Klar hingegen ist, dass die Digitalisierung der Verwaltung für die Ampel-Koalition zumindest auf dem Papier ein zentrales Thema darstellt. Auf diese Weise wolle man das Leben der Bürger:innen verbessern, die Wirtschaft entlasten und Krisen besser begegnen können.

Das Anliegen, die Verwaltung agiler und digitaler zu machen, ist wenig neu. Der bisherige Kurs der Konsolidierung und der OZG-Umsetzung soll offenbar fortgesetzt werden. Dabei wolle man auf mehr interdisziplinäre und kreative Problemlösungen setzen, das Silodenken überwinden, die Digitalisierung zum Teil der Ausbildung machen sowie feste ressort- und behördenübergreifende agile Projektteams und Innovationseinheiten mit konkreten Kompetenzen schaffen. Zudem sollen Führungskräfte stärker in die Pflicht genommen werden. Auch der Personalaustausch und die Rotation zwischen verschiedenen Behörden, zwischen Bund und Ländern sowie zwischen Verwaltung und Pri-

## **DARUM GEHT ES**

1. Der Koalitionsvertrag enthält wenig konkrete Aussagen zur Zukunft des öffentlichen Diensts.
2. Mit welchen Auswirkungen der geforderten Digitalisierung auf die Beschäftigten zu rechnen ist, bleibt offen. Ihre Perspektive droht nicht berücksichtigt zu werden.
3. Altbekannte Baustellen wie Personalmangel, Überstunden, verfassungswidrige Alimentation usw. finden nicht einmal Erwähnung.

vatwirtschaft soll vereinfacht werden. All diese Ansätze sind aus Sicht des DGB überfällig.

**KRITIK**

Abzuwarten bleibt jedoch auch hier, wie die Umsetzung genau aussehen soll. So kann beispielsweise agiles Führen mit Blick auf die gesamte Bundesverwaltung nicht als das Allheilmittel angesehen werden, sondern kommt allenfalls für ausgewählte Bereiche in Betracht. Statt mit Modebegriffen fortschrittlich wirken zu wollen, wären konkrete Aussagen zu den Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst, etwa zur Frage der Arbeitsplatzsicherung oder der Qualifizierung, richtig und wichtig gewesen. Doch die Perspektive der Beschäftigten und wie diese in die Prozesse eingebunden werden sollen, fehlt vollends. Die ressortübergreifende Mitbestimmung insbesondere in Digitalisierungsprojekten sicherzustellen, scheint zumindest nicht auf der Agenda der Regierung zu stehen.

- der extrem hohe Krankenstand,
- die Überstundenberge,
- das grundsätzlich reformbedürftige Laufbahnrecht,
- die zu hohe Wochenarbeitszeit der Bundesbeamt:innen,
- die evident verfassungswidrige Alimentation,
- die miserable Ausstattung,
- die fehlende ressortübergreifende Mitbestimmung,
- das fehlende digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften ...

Mit all den Themen hätten die Koalitionäre ein Zeichen der Wertschätzung setzen können, hätten sie den Fortschritt auch hier gewagt.

**FAZIT**

Noch scheinen sich die Koalitionspartner nicht bewusst darüber zu sein, Arbeitgeber bzw. Dienstherr von rund 510.000 Beschäftigten zu sein. Dabei sind genau die es, auf die sie in den kommenden vier Jahren angewiesen sind. Das sollte ihnen klar werden, wollen sie doch insbesondere die Verwaltung endlich ins digitale Zeitalter führen. Ohne die Mitnahme und Einbindung der Beschäftigten wird dieses Ziel nur schwerlich erreicht werden können. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden nicht müde, sie in den kommenden vier Jahren daran zu erinnern.

**Große Baustellen bleiben offen**

Die Liste der Themen, die keinen Eingang in den Koalitionsvertrag gefunden haben, ist lang. Dabei wären es genau jene Themen, die einen Fortschritt für den öffentlichen Dienst in Deutschland mit sich gebracht hätten. »Mehr Fortschritt wagen« – bezogen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes scheint die Regierung mit wenigen Ausnahmen jedoch keinen Veränderungsbedarf erkannt zu haben.

Nicht anders ist es zu erklären, dass die – ziemlich wirkungslose – Verbesserung des Altersgeldes als eine der konkretesten Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung auf der to do Liste vermerkt wurde, nicht hingegen die pauschale Beihilfe, die einer Vielzahl von Bundesbeamt:innen endlich den Weg in die gesetzliche Krankenversicherung geebnet hätte. Ebenso wenig Erwähnung fanden

- der sich noch verschärfende Personalmangel in vielen Bereichen (mit Ausnahme der Polizei, Justiz und Gesundheitsämter),
- die Sicherstellung des Wissenstransfers,

**Zum Weiterlesen:**

Der komplette Koalitionsvertrag und eine weitere Bewertung (von Reiner Hoffmann, DGB Vorsitzender) ist abzurufen unter <https://www.dgb.de/presse/++co++c38bf43e-4d47-11ec-8596-001a4a160123>. Eine Zusammenfassung der Aussagen des Koalitionsvertrags zum öffentlichen Dienst findet sich in der Ausgabe 01/2022 des Personalrats auf Seite 28 ff.: »7 Vorhaben«. ◀



**Henriette Schwarz,**  
Abteilungsleiterin Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB Bundesvorstand, Berlin.

# E-Government: Ist das Gesetz ein Erfolg?

**DIGITALISIERUNG** Mit dem »E-Government-Gesetz« stellte die Bundesregierung 2013 die Weichen dafür, Informationen der öffentlichen Verwaltungen elektronisch zur Verfügung zu stellen und im Internet zu veröffentlichen. 2021 beschloss der Bundestag die letzte Änderung.

VON MATTIAS RUCHHÖFT

**W**as sind die Inhalte und Ziele des E-Government-Gesetzes? Was bedeuten die aktuellen Änderungen? Und welche Folgen und Konsequenzen für die Beschäftigten und welche Handlungsmöglichkeiten für Personalräte ergeben sich daraus?

## Das E-Government-Gesetz

Das Gesetz gab 2013 den Startschuss für die Einrichtung definierter elektronischer Prozesse, um Informationen in elektronischer Form zwischen Behörden auszutauschen und diese Informationen Bürger:innen zugänglich zu machen. Dazu wurde die Verwaltung zu neuen Infrastrukturprojekten verpflichtet, wie dem elektronischen Personalausweis, der zum elektronischen Identitätsnachweis dient, oder – und das gilt nur für die Bundesverwaltung – zu einer entsprechend abgesicherten verschlüsselten Mail-Adresse mit der De-Mail.

Ziel des Gesetzes war es, die Informationen der öffentlichen Verwaltungen nicht nur auf einer Internetseite darzustellen, sondern auch einen sogenannten »Rückkanal« für die Bürger:innen oder andere Institutionen zu schaffen. Über diesen Rückkanal sollten auch Informationen und Anträge sowie Identifikationen der Bürger:innen für Verwaltungsvorgänge übertragbar werden. Die Publikationspflichten der Verwaltungen sollten durch

elektronische Amts- und Verkündungsblätter erleichtert werden. Die Aktenführung wurde auf elektronische Aktenführung umgestellt. Zudem sollten maschinenlesbare Datenbestände durch die Verwaltung erstellt werden

### BEGRIFF

#### Definition »E-Government«

Laut Wikipedia ist darunter »die Vereinfachung, Durchführung und Unterstützung von Prozessen zur Information, Kommunikation und Transaktion innerhalb und zwischen staatlichen, kommunalen und sonstigen behördlichen Institutionen sowie zwischen diesen Institutionen und Bürgern bzw. Unternehmen und Organisationen durch den Einsatz von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zu verstehen«.

Der Kurzkomentar des Bundesministeriums des Innern aus dem Jahr 2013 zum E-Government-Gesetz definiert den Begriff wie folgt: »E-Government ist die Abwicklung geschäftlicher Prozesse im Zusammenhang mit Regieren und Verwalten (Government) mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechniken über elektronische Medien.«

### DARUM GEHT ES

1. Das Gesetz will den elektronischen Informationsaustausch zwischen den Behörden fördern.
2. Auch den Bürger:innen sollen die Informationen zugänglich werden.
3. Noch versperren diverse Schwachstellen einer erfolgreichen Umsetzung den Weg.

**HINWEIS****Die Kernpunkte des Gesetzes**

- Verpflichtung der Verwaltung, einen elektronischen Zugang zu eröffnen
- Die Bundesverwaltung muss einen De-Mail-Zugang schaffen
- Das Erbringen elektronischer Nachweise und die elektronische Bezahlung in Verwaltungsverfahren wird erleichtert
- Grundsätze elektronischer Aktenführung und des ersetzenden Scannens
- Erfüllen von Publikationspflichten durch elektronische Amts- und Verkündungsblätter
- Verpflichtung zur Dokumentation und Analyse von Prozessen
- Regelung zur Bereitstellung von maschinenlesbaren Datenbeständen durch die Verwaltung (»open data«)

(»open data«). Dazu wurde in einigen Bereichen auch das Schriftformerfordernis durch andere technische Verfahren mit einer qualifizierten elektronischen Signatur ersetzt.

**Die Umsetzung**

Hatten die Beschäftigten in den Verwaltungen die Möglichkeit, die Anforderungen an eine Digitalisierung der Verwaltungen umzusetzen? Das betrifft insbesondere Fragen nach der Infrastruktur, der Ausstattung mit entsprechenden Endgeräten und nach dem Datenschutz für die Bürger:innen und die Beschäftigten.

In einer Evaluation der Bundesregierung zum Stand der Umsetzung des E-Government-Gesetzes aus dem Jahr 2018 heißt es: *»Der Umsetzungsstand des Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften bei den Verwaltungen ist [...] gering. Die Mehrheit der befragten Verwaltungen gibt an, sich noch in der Umsetzung zu befinden. [...] Bereits verfügbare elektronische Maßnahmen, die Behördenkontakte erleichtern könnten, wie beispielsweise die qualifizierte elektronische Signatur, werden nur von einem geringen Teil der Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen in Anspruch genommen. Auffallend häufig wurde als Argument hierfür der geringe Bekanntheitsgrad der E-Government-Angebote bei Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen betont.«*

Besondere Hindernisse bei der Umsetzung des E-Government-Gesetzes sind neben den in der Evaluation beschriebenen Themen die teilweise fehlende Ausstattung mit Endgeräten und keine einheitliche technische Infrastruktur, was zu Datenschutz-Problemen führen kann. Zudem beklagen Gewerkschaften seit Längerem ein fehlendes ganzheitliches Konzept zur Begleitung der digitalen Transformation in den Behörden für die Beschäftigten und eine entsprechende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter.

**Aktuelle Änderung**

Die 2021 beschlossenen Änderungen zielen darauf ab, die Daten der Verwaltung der Öffentlichkeit, der Wirtschaft und der Wissenschaft bereitzustellen. Dabei sollen Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Staat sowie Wissenschaft und Forschung das Potenzial der Daten der Bundesverwaltung für ihre Nutzung ausschöp-

fen. Es soll das Prinzip der standardmäßig offenen Daten (»Open-by-Default«) gelten, um die Nutzung der Daten durch die Allgemeinheit zu fördern. Allerdings wirkt sich die aktuelle Änderung des E-Government-Gesetzes nur im Sinne der Aufbereitung der vorhandenen Daten und der Schaffung einer Schnittstelle zum Abruf der Daten durch die Öffentlichkeit auf die bereits laufenden Digitalisierungsprozesse aus. Im Folgenden sollen daher die Auswirkungen der bereits laufenden Digitalisierung auf die Beschäftigten und die Arbeit des Personalrats betrachtet werden.

**Auswirkungen**

Mit dem E-Government-Gesetz und den anschließenden Änderungen sowie den entsprechenden Gesetzen einzelner Bundesländer wurden umfangreiche Digitalisierungsinitiativen für die öffentliche Verwaltung in Gang gebracht. Doch welche Konsequenzen haben diese Veränderungen auf die Beschäftigten in den Verwaltungen von Bund, Ländern und Kommunen?

Die Digitalisierung betrifft die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in unterschiedlichen Bereichen:

- Zunächst einmal musste eine ausreichende Infrastruktur geschaffen werden. Nicht immer sind geeignete Endgeräte für alle Stellen in der Verwaltung verfügbar – hier machen sich entsprechende Haushaltsrestriktionen bemerkbar. Dies wurde besonders deutlich während der Corona-Pandemie 2020 bei den Meldekettens in den Gesundheitsämtern für die Öffentlichkeit, wo teilweise auf Faxgeräte zurückgegriffen werden musste.
- Daneben geht es im Rahmen der Digitalisierung auch um das Optimieren vorhandener Verwaltungsprozesse. Eine entsprechende Prozessoptimierung setzt jedoch Analysen und andere Tätigkeiten voraus, die häufig nicht im ausreichenden Maße bei der Zeitplanung oder der Betrachtung der Arbeitsbelastung berücksichtigt werden.
- Zudem gibt es mehr Möglichkeiten einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten durch eine zunehmende digitale Abbildung aller Arbeitsschritte.
- Der Austausch personenbezogener Daten über das Internet stellt hohe Anforderungen an die Sicherheit der Infrastruktur und an die Verschlüsselung des Transports, um den Vorgaben der aktuellen Datenschutzgesetze

## BEISPIEL DIGITALISIERUNG

**Stolpersteine bei der Einführung von SAP**

Bei einer vom Autor als Sachverständigen begleiteten Umstellung in einer Verwaltung auf SAP waren besonders die folgenden Punkte kritisch. Diese »Schwachstellen« sollten bei Digitalisierungsprojekten als Folge des E-Government-Gesetzes von vornherein berücksichtigt werden:

- **Außerachtlassen von Begleitprozessen**

Die begleitenden Arbeitsprozesse, die durch die Digitalisierung mit SAP verändert wurden, spielten bei der Betrachtung des Aufwands und der Schulungen nur eine geringe Rolle. Das führte dazu, dass der Änderungsbedarf und die damit verbundenen Aufwände zu niedrig eingeschätzt wurden.

- **Unterschätzter Aufwand beim Testen des Digitalisierungsprozesses**

Die Belastungen der Beschäftigten, die Tests von SAP durchführen sollten, waren sehr hoch, da diese für die Testtätigkeit nicht ausreichend von ihren eigentlichen Aufgaben freigestellt wurden.

- **Unrealistische Zeitplanung**

Die angedachten Zeiträume im SAP-Projekt, insbesondere die Meilensteinplanung, waren häufig zu optimistisch angesetzt, sodass

zusätzliche Belastungen für die Verwaltung durch Parallelarbeiten und erweiterte Aufwände für Tests und andere Umstellungen entstanden.

- **Nichtberücksichtigen des Personalrats**

Hinweise und Bedenken des Personalrats im Vorfeld oder während des Projekts wurden häufig nicht im notwendigen Umfang beachtet oder umgesetzt.

- **Unzureichende Schulung der Beschäftigten**

Nach der Umstellung auf SAP gab es zudem Schwierigkeiten bei den Schulungen der Beschäftigten, da die Maßnahmen und Unterlagen nicht im notwendigen Rahmen auf die eigentliche Arbeit der Beschäftigten eingingen. Vielmehr wurde eine ausgedehnte Klickanleitung geliefert. Dies stellte sich für viele Bereiche als unzureichend dar.

Rechnung zu tragen. Hier gibt es Nachholbedarf, da es keinen einheitlichen Standard der Verschlüsselungstechnik in Deutschland gibt und sich die De-Mail noch nicht flächendeckend durchgesetzt hat.

Sind alle Arbeitsschritte und Prozesse sowie die dazugehörigen Dateien und Dokumente digitalisiert, können viele Tätigkeiten in den öffentlichen Verwaltungen auch mobil bzw. im sogenannten Homeoffice durchgeführt werden. Diese Möglichkeit wird während der Corona-Pandemie zur Kontakteinschränkung auch in vielen öffentlichen Verwaltungen umgesetzt. In diesen Fällen ist auch der Aspekt der Entgrenzung von Arbeit und Familie/Freizeit sowie die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu berücksichtigen.

**Handlungsmöglichkeiten der Personalräte**

Wie können Personalräte Einfluss nehmen und die noch bevorstehenden Änderungen mit-

gestalten? Der DGB in Nordrhein-Westfalen forderte bereits 2018 in einer Broschüre, dass die frühzeitige Information, Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten im gesamten Prozess sichergestellt werden muss. Ferner haben Auswertungen des DGB-Index »Gute Arbeit« gezeigt, dass die Bilanz zur Digitalisierung um so positiver ausfiel, je mehr Einfluss die Beschäftigten z. B. darauf nehmen konnten, wie die digitale Technik eingesetzt wird. Die Dienststellenleitungen haben jedenfalls die Personalräte frühzeitig zu informieren – ein in der Praxis leider konfliktträchtiges Thema.

Die Personalräte können aber ihre Mitbestimmungsrechte geltend machen beim Einsatz von IT-Systemen (Schutz vor einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle) und bei der Gestaltung eines Beweisverwertungsverbots. Hieraus kann das Gremium auch eine entsprechende Dienstvereinbarung für die Anwendung des jeweiligen Systems entwickeln.

Am besten wäre es für alle Beteiligten, das Digitalisierungsprojekt insgesamt mit einer

**HINWEIS**

Zusätzlich zum E-Government-Gesetz des Bundes haben auch die Bundesländer jeweils ähnlich lautende Gesetze zur Modernisierung der Verwaltungsvorgänge beschlossen.

**Datenschutzrecht kompakt**

Däubler / Wedde / Weichert / Sommer

**EU-DSGVO und BDSG**

Kompaktcommentar  
2., aktualisierte Auflage  
2020. 1.469 Seiten, gebunden  
€ 99,-  
ISBN 978-3-7663-6865-2

[buchundmehr.de/6865](https://buchundmehr.de/6865)

service@buchundmehr.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

## DIENSTVEREINBARUNG

**Eckpunkte »Information und Beteiligung des Personalrats«**

- Rechtzeitig, umfassend und fortlaufend in angemessener Form über alle E-Government-Projekte informieren; frühzeitige Beteiligung für eine prozessbegleitende Mitgestaltung. Bei übergreifenden Projekten: Einbeziehen aller Personalvertretungen der beteiligten Dienststellen.
  - Dienststelle erstellt eine Liste aller E-Government-Projekte, die zweimal jährlich in aktualisierter Form dem Personalrat übermittelt und zweimal jährlich in der gemeinschaftlichen Besprechung erörtert wird. Einzubeziehen: auch geplante Änderungen und Erweiterungen der Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten und beabsichtigte Personalmaßnahmen.
  - Personalrat entscheidet nach Prüfung/Beratung der geplanten E-Government-Projekte, in welcher Form (Information, Beratung, Mitwirkung, Mitbestimmung, Mitarbeit in Projektgruppen, Dienstvereinbarung) er sich weiter beteiligt. Projekt-Kick-off: Festhalten weiterer Verfahrensschritte, Beteiligte, Zielsetzungen, Meilensteine, notwendige Dokumente, Mitbestimmungsschritte.
  - Fortlaufende Information ist über festgelegte Wege sicherzustellen.
  - Umfassende Information: Angaben über Ziele, Auswirkungen auf Arbeit, Leistungsmerkmale der Systeme, Pflichtenheft/Lastenheft bei Ausschreibungen, Nutzungskontexte, Datenbasis, Rollen-/Rechte-Konzept, technisch-organisatorische Datenschutzmaßnahmen, Hard- und Software-Dokumentation.
  - Auswahl von IT-Systemen: Personalrat erhält die Unterlagen rechtzeitig zur Stellungnahme. Auswahlverfahren unter Mitwirkung betroffener Beschäftigtengruppen konzipiert/durchgeführt. Zu berücksichtigen sind auch Ergonomie, Gebrauchstauglichkeit, Barrierefreiheit sowie Humankriterien der Arbeitsgestaltung.
  - Personalrat kann die Inhalte präsentieren und erhält dafür die notwendige technische Unterstützung. Er verantwortet die präsentierten Inhalte.
  - Personalräte erhalten (auch externe) fachliche Unterstützung und werden ggf. geschult; zu berücksichtigen sind dabei Zweckdienlichkeit, Kosten und Aufwand bei der Inanspruchnahme.
  - Recht des Personalrats, jede Änderung von (auch bereits eingesetzter) Software in angemessenem Umfang zu prüfen/prüfen zu lassen.
- Quelle: [https://www.tbs-nrw.de/fileadmin/Shop/Broschuren\\_PDF/TBS-Arbeitshilfe\\_eGovernment.pdf](https://www.tbs-nrw.de/fileadmin/Shop/Broschuren_PDF/TBS-Arbeitshilfe_eGovernment.pdf)

Rahmendienstvereinbarung zu begleiten. Dabei können die Aspekte der Beschäftigungssicherung, der Qualifizierung, des Gesundheitsschutzes sowie das Entgegenwirken von Belastungssituationen für die Beschäftigten kumuliert betrachtet werden. Der Fokus auf einzelne IT-Systeme greift in der Regel zu kurz.

**Fazit**

Die Digitalisierung des öffentlichen Diensts begann vor mehr als 15 Jahren und ist nach wie vor in vollem Gange. Mit der Wandlung der Internettechnologie und neuen Anforderungen

der Öffentlichkeit an Datentransfers und an die digitale Abwicklung aller Verwaltungsvorgänge kommen neue Herausforderungen auf den öffentlichen Dienst zu. Die Beteiligung der Betroffenen, insbesondere der Personalräte, ist hier ein wichtiger Aspekt, denn nur motivierte und handlungsfähige Beschäftigte können für eine wirkungsvolle und datenschutzgerechte digitale Verwaltung sorgen. ◀



**Mattias Ruchhöft,**  
Technologieberater, Kassel.  
[www.dtb-beratung.de](http://www.dtb-beratung.de)

# Zurück in die »neue« Arbeitswelt

**MOBILE ARBEIT** Welche Fragen sind mit dem Verstetigen der (mobilen) Telearbeit verbunden? Welche Erfolgsfaktoren beeinflussen maßgeblich ein nachhaltiges Etablieren der neu ausgerichteten Verwaltungskultur? Welche Rolle kann hierbei der Personalrat übernehmen?

VON KERSTIN MAGNUSSEN

In den vergangenen Monaten und vor allem seit der Umsetzung der 2021 geltenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist das Arbeiten in Telearbeit rasant angestiegen und musste in vielen Behörden größtenteils »ad hoc« umgesetzt werden. Die nachhaltige Gestaltung der zukunftsfähigen Arbeitsorganisation im Hinblick auf »Verwal-

tung 4.0« und das Einführen moderner Arbeitsformen stellte seitdem Dienststellen, ihre Führungskräfte, den Personalrat und letztendlich jeden einzelnen Beschäftigten vor große Herausforderungen.

Mit Beginn der »virtuellen« Arbeit wurde deutlich, wie wichtig neben der dafür erforderlichen Infrastruktur gemeinsam erarbeitete,

## DARUM GEHT ES

1. Von Anfang an sind alle Beteiligten in die Veränderungsprozesse einzubinden.
2. Hybrides Arbeiten stellt neue Anforderungen an Kommunikations- und Führungsverhalten.
3. Eine Dienstvereinbarung ist eine wichtige Grundlage für rechts-sicheres und einheitliches Agieren.

## ÜBERSICHT

### Telearbeit versus Mobile Arbeit

Von Beginn an ist zu beachten, welche Auswirkungen die beiden Modelle mit sich bringen, welche Rahmenbedingungen gelten und welche Konsequenzen dies für die Selbstorganisation und -verantwortung der Beteiligten hat.

#### Telearbeit ...

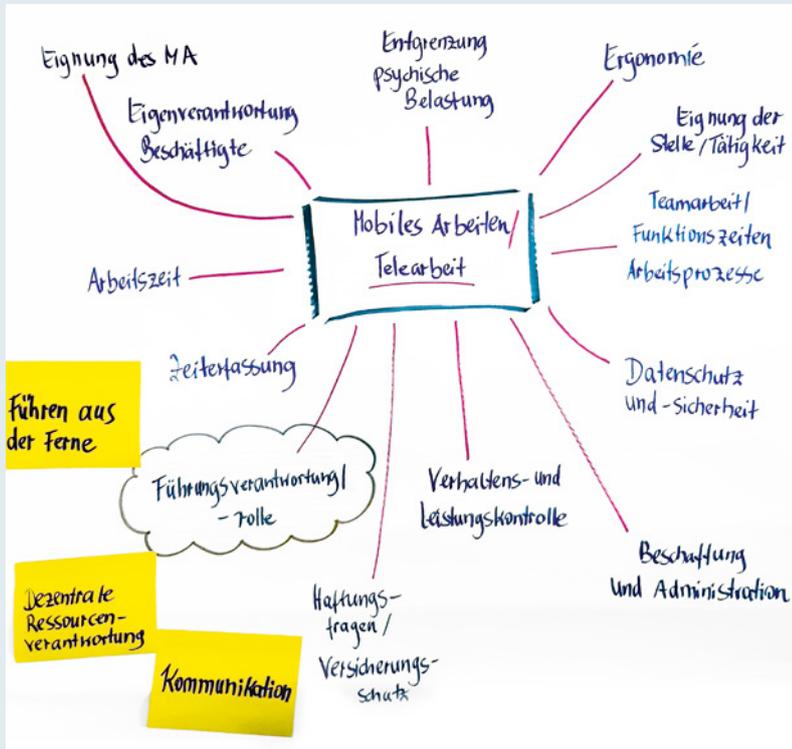
liegt gemäß § 2 Abs. 7 Satz 1 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) nur vor, wenn der Arbeitgeber den Homeoffice-Arbeitsplatz (im Privatbereich des Beschäftigten) in eigener Verantwortung mit seinem Mobiliar, seinen Arbeitsmitteln bzw. Kommunikationseinrichtungen eingerichtet hat und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Homeoffice-Vereinbarung abgeschlossen wurde, welche zumindest die Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes, deren Dauer und die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin regelt.

#### Mobile Arbeit ...

bezeichnet das ortsunabhängige Arbeiten mit mobiler Kommunikationstechnik. Dem Arbeitnehmer steht kein dauerhaft eingerichteter Arbeitsplatz zur Verfügung, sondern dieser verrichtet seine Arbeit ortsunabhängig – in der Dienststelle, im eigenen Zuhause oder an einem anderen beliebigen Ort, wie z. B. in »Co-Working Spaces«. Als Risiko nicht zu unterschätzen und demzufolge im Einführungsprozess mit einem entsprechenden Stellenwert anzusprechen, ist die Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen, da der Arbeitsplatz des Beschäftigten nicht festgelegt ist und demzufolge die Eigenverantwortung des Beschäftigten in dieser Hinsicht zu verdeutlichen ist.

SCHAUBILD 1

### Aspekte alternierender/mobiler Arbeit



verwaltungsspezifische »Spielregeln« für eine digitale Zusammenarbeit sind.

### Neue Herausforderungen

Die gewonnenen Erfahrungen aus der pandemiebedingten Ad-hoc-Telearbeit machten schnell deutlich, wie wichtig das Digitalisieren physischer Akten und Unterlagen und deren Überführen in E-Akten und Dokumentenmanagementsystemen (DMS) ist. Daneben war es für alle Beteiligten eine große Herausforderung, bestehende Kommunikationsbeziehungen und -wege dieser (Ausnahme-)Situation entsprechend neu auszurichten. Schnell wurde deutlich, welchen steigenden Stellenwert »Führung aus der Ferne« künftig haben wird.

Eine Rückkehr zur ausschließlichen Arbeit in Präsenz wird es für die Zukunft vermutlich nicht wieder geben und ein Mix aus mobiler/alternierender Arbeit mit zeitweiser Präsenz im Büro wird »New Work« und somit die Zusammenarbeit, Kommunikation und den Führungs- und Verwaltungsalltag in der (digitalen) Verwaltung prägen.

### Eigenverantwortung nimmt zu

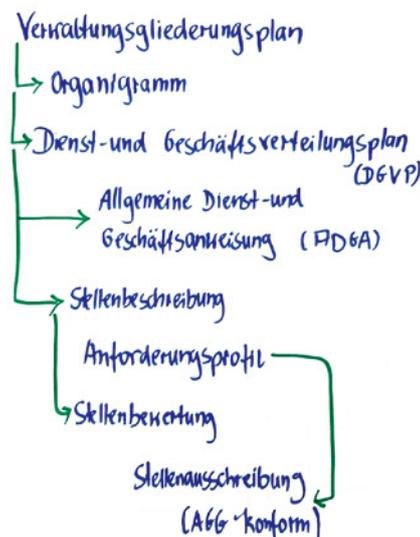
Obwohl die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit/zum Arbeitsschutz sowohl bei der Telearbeit als auch bei der mobilen Arbeit besteht, ist eine steigende Eigenverantwortung des/der Beschäftigten bei der mobilen Arbeit nicht zu unterschätzen. Aber auch Themen wie mögliche soziale Isolation und die fehlende Trennung von Beruf und Privatleben oder eine Entgrenzung bis hin zu möglicher Überforderung/Unterforderung prägen die modernen Arbeitsformen.

Neben der Einhaltung bestehender Datenschutzregelungen und arbeitsvertraglicher Pflichten sind zur Gestaltung der neuen Arbeitsumgebung zudem etablierte Instrumente der Aufbau- und Ablauforganisation von großer Bedeutung. Daneben spielen Fragestellungen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit – neben den zusätzlichen Anforderungen an die Kommunikation sowie Führungs- und Teamarbeit – eine große Rolle (s. Schaubild 1).

Anhand Schaubild 1 sollen die Zusammenhänge und Komplexität der Fragestellungen und Handlungsfelder in diesem Kontext verdeutlicht werden.

SCHAUBILD 2

### »Instrumente der Arbeitsorganisation«



## ERFOLGSFAKTOREN

## Etablieren mobiler Arbeit

Wichtige Erfolgsfaktoren sind etwa:

- Berücksichtigen bestehender rechtlicher Anforderungen aus Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie datenschutzrechtlicher Belange
- Aktuelle Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile für eine sachgerechte Festlegung der Eignung von (Plan-)Stellen
- Führungskräfteentwicklung im Kontext »New Work« und Digitalisierung
- Stärkung der Führungskräfte in ihrer Rolle zum »Führen aus der Ferne«
- Aktives Einbinden der Akteure der Interessenvertretungen sowie weiterer Interessengruppen
- Bildung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zur mobilen Telearbeit
- Förderung der Veränderung(-skultur) und Changemanagement durch Kommunikation und Beteiligung
- Klären gegenseitiger Erwartungen und Wünsche im Hinblick auf moderne Arbeitsformen
- Eruiieren der Auswirkungen der neuen Ar-

- beitswelt für eine neue Verwaltungskultur
- Anwenden geeigneter Instrumente zur strukturierten Planung und Umsetzung des Digitalisierungsprozesses, beispielsweise Projektmanagementtools
- Berücksichtigen der Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsprozesse
- Einbinden der Anforderungen zur zukunftsfähigen Personal- und Führungskräfteentwicklung im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeit 4.0

Um sich gemeinsam gut auf die anstehenden Veränderungen einlassen zu können, sollte der Personalrat entsprechend sensibilisiert sein und diesen Modernisierungsprozess mit einer aktiven Rolle begleiten.

Für den Bund haben sich etwa die Tarifvertragsparteien darauf geeinigt, dass, wenn in einer Dienstvereinbarung auszugestaltet ist. Bereits bestehende Vereinbarungen sind davon nicht betroffen (Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen vom 10.6.2021, in Kraft seit dem 1.1.2022, abgeschlossen zwischen dem Bund und ver.di).

## Erfolgsfaktoren mobiler Arbeit

Neben einer Dienstvereinbarung »Mobiles Arbeiten«, die eine wichtige Grundlage für ein rechtssicheres und einheitliches Agieren bildet, ist es insbesondere erforderlich, die handelnden Akteure für den Paradigmenwechsel zu gewinnen, sie von Anbeginn angemessen in diesen Prozess einzubinden und rechtzeitig in die Verantwortung zu nehmen. In diesem Zusammenhang wird erfahrungsgemäß zunächst auf der formalen Ebene auf Aspekte wie Dienstvereinbarung und Stellenbeschreibungen sowie auf weitere Instrumente wie der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsweisung (ADGA) abgestellt (s. Schaubild 2).

Nicht zu unterschätzen sind jedoch auch die informellen Aspekte, um sie mit einem entsprechenden Stellenwert einzubeziehen. Das bedeutet: Es muss den für die Betroffenen und Beteiligten eintretenden Veränderungen in der Kommunikation, in der Zusammenarbeit, in

den Arbeitsabläufen der virtuellen Teams, das Loslassen bisher etablierter Arbeitsprozesse und die damit verbundenen Vorbehalte im Umgang mit der (alternierenden) Telearbeit – im Übrigen unabhängig von der Altersstruktur festzustellen – ausreichend Raum gegeben werden und sie müssen in die Diskussion einbezogen werden. Dieses kann und sollte durch geeignete Maßnahmen wie Teamentwicklungsprozesse dienststellenseitig gefördert oder das Thema »mobile Arbeit« z. B. in einer Personalversammlung aktiv aufgegriffen werden. ◀



**Kerstin Magnussen**, Beraterin, Trainerin und freiberufliche Unternehmerin »Beratung Projekte und Personal«. Ihre Schwerpunkte sind u. a. die bundesweite Personal- und Organisationsberatung und alle klassischen Themen des Personal- und Arbeitsrechts:  
[www.kerstin-magnussen.de](http://www.kerstin-magnussen.de)

## Klare Regeln bei mobiler Arbeit



Augsten

### Mobile Arbeit – Homeoffice – Telearbeit

Praxisratgeber für Betriebs- und Personalräte 2., aktualisierte Auflage  
2022. 308 Seiten, kartoniert  
inklusive Arbeitshilfen  
€ 29,90  
ISBN 978-3-7663-7185-0

[bund-shop.de/7185](http://bund-shop.de/7185)



service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

# Pfiffig und auf Augenhöhe

**DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS** *Den Sonderpreis der DGB-Jugend räumten 2021 erstmals zwei Jugendgremien ab: Die Gesamt-JAV der Stadt Nürnberg und der AOK Baden-Württemberg.*

VON CHRISTOF HERRMANN

## DARUM GEHT ES

1. 2021 wurden beim Deutschen Personalräte-Preis zwei JAV-Gremien prämiert.
2. Die Gesamt-JAV der Stadt Nürnberg hat die Übernahme der Azubis durchgesetzt.
3. Die Gesamt-JAV der AOK Baden-Württemberg erkämpfte die komplette Übernahme der Fahrtkosten.

**W**er in der einen oder anderen Dienststelle immer noch glaubt oder hofft, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) lassen sich mit ein paar warmen Worten abspesen oder gar ihren Schneid abkaufen, der sollte einen genauen Blick auf die beiden Gremien werfen, die 2021 mit dem DGB-Sonderpreis auf dem Schöneberger Forum in Berlin ausgezeichnet wurden. Die jungen Interessenvertreter:innen sorgten mit ihren Projekten nicht nur für großen Beifall, als sie ihre Preise erhielten. Ihr beispielhaftes Engagement zeigt Wirkung und das zum Teil auch weit über die jeweilige Dienststelle hinaus.

### Übernahme – ohne Wenn und Aber

Nicht nur, aber auch bei der Stadt Nürnberg ist seit Langem ein klarer Trend zu beobachten:



Gesamt-JAV Nürnberg.

Die Konkurrenzsituation zwischen den Ausbildungsbetrieben um Fachkräfte hat enorm zugenommen. Ausbildungsplätze – auch im öffentlichen Dienst – bleiben immer häufiger unbesetzt. Zur Verbesserung der Chancen bei der Suche nach Azubis werben eine Vielzahl von Unternehmen offensiv mit einer Übernahmegarantie und haben so einen deutlichen Vorteil gegenüber öffentlichen Arbeitgebern. Dies gilt auch für die Fränkische Metropole, bei der seit dem Jahr 1984 lediglich eine bedarfsunabhängige sechsmonatige Übernahme aller gewerblichen Auszubildenden geregelt war. Diese Regelung wurde damals vor dem Hintergrund dramatisch ansteigender Arbeitslosigkeit getroffen. Eine komplett andere Ausgangssituation als aktuell.

Das Gremium forderte daher 2019 zusammen mit dem Gesamtpersonalrat die Stadt Nürnberg auf, alle Auszubildende bei entsprechender Eignung zu übernehmen. Etwa 650 bis 700 junge Menschen befinden sich hier laufend in der Ausbildungsphase. Sollten unmittelbar nach Ende der Ausbildung keine adäquaten Stellen zur Verfügung stehen, sei trotzdem eine Übernahme im erlernten Beruf mit entsprechender Eingruppierung zu gewährleisten. Diese Appelle blieben jedoch zunächst ohne Wirkung. Die Stadt hielt an ihrer Linie fest. Für die Mitglieder der GJAV jedoch kein Grund, die Flinte ins Korn zu werfen.

### Auf Öffentlichkeit setzen

Sie setzten das Thema in allen Gesprächen mit der Stadtspitze auf die Agenda und kontaktier-

ten mehrmals die verschiedenen Stadtratsparteien. Parallel dazu führten sie verschiedene Maßnahmen durch. Dazu zählt beispielsweise die vielbeachtete Aktion »Ich möchte übernommen werden, weil ...«. Hierbei wurden die Azubis aufgefordert, auf vorbereiteten Zetteln ihre Argumente einzutragen. Aus den mehr als 300 Rückläufern erstellen die jungen Interessenvertreter:innen eine Girlande, die sie aufmerksamkeitsstark vor dem Büro des Nürnberger Oberbürgermeisters platzierten. Gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat verfasste die GJAV eine Gendarstellung zur Argumentationslinie der Verwaltung, um deren Aussagen zu entkräften und richtigzustellen. Zuvor hatten sie sich intensiv mit den Pros und Kontras auseinandergesetzt, Argumente gesammelt, belastbare Zahlen recherchiert und zusammengestellt und sich so fit für die Diskussionen auf Augenhöhe gemacht.

Im Personal- und Organisationsausschuss wurde schließlich im Mai 2021 einstimmig beschlossen, dass die Verwaltung der Stadt Nürnberg ab dem Ausbildungsbeginn 2023 allen Azubis die unbefristete Übernahme bei bestandener Prüfung und persönlicher Eignung garantiert. Im Zuge dessen passt die Verwaltung auch die Anzahl der Ausbildungsstellen an den jeweiligen Bedarf an.

### 100% Fahrtkostenerstattung

Um zu den einzelnen Standorten bzw. Ausbildungs-/Lehrstätten zu kommen, müssen die Auszubildenden und Dual Studierenden der AOK Baden-Württemberg oft lange Wege zurücklegen. Diese Reisekosten werden jedoch nur zu 50% von der Arbeitgeberin erstattet, in anderen Bundesländern dagegen teils bis zu 100%. Die GJAV setzte sich daher zum Ziel, eine vollständige Erstattung zu erreichen.

Der Versuch der GJAV, dies über den Tarifvertrag zu regeln, blieb jedoch erfolglos. Ohne Ergebnis blieben auch Verhandlungen mit der Arbeitgeberin. Diese verwies darauf, dass dafür das Landesreisekostengesetz (LRKG) geändert werden müsste. Die GJAV strebte daher eine Gesetzesänderung an und ging aktiv auf die Mitglieder des Landtags Baden-Württemberg zu. In einem Schreiben informierte sie über die belastende Lage für Azubis und Dual Studierende und forderte dazu auf, das LRKG zu ändern. Auf regionaler Ebene wurde das Schreiben von der JAV des jeweiligen Wahlkreises signiert. Es



gab zudem individuelle Gespräche mit regionalen Politikern und weiteren JAVen im Öffentlichen Dienst Baden-Württembergs, um diese zu motivieren, sich an der Aktion zu beteiligen und ebenfalls Druck aufzubauen. Im November 2020 wurde die GJAV dann darüber informiert, dass das Gesetz zeitnah in den Landtag Baden-Württembergs kommen wird. Im selben Monat wurde eine Fotoaktion der GJAV und ver.di (»Wir wollen 100%!« – 5 Fragen an die Politik) unter Beteiligung von über 150 Auszubildenden und Dual Studierenden organisiert.

### Gesetzesänderung erreicht

Die Hartnäckigkeit der GJAV hat sich ausgezahlt: Im Dezember 2020 folgte eine Anhörung im Landtag Baden-Württemberg, bei der dem Anliegen der GJAV stattgegeben wurde. Das novellierte LRKG ist seit Januar 2022 in Kraft und Auszubildende und Dual Studierende in Baden-Württemberg haben jetzt einen Anspruch auf eine 100%ige Reisekostenerstattung. Diese Novellierung gilt landesweit und damit auch für die Azubis und Dual Studierende in anderen Gemeinden und Kommunen. ◀



**Christof Herrmann,**  
Kommunikationsberater  
mit den Themen Arbeit,  
Recht und Wirtschaft.  
[kommunikation@sc-herrmann.de](mailto:kommunikation@sc-herrmann.de)

Gesamt-JAV AOK  
Baden-Württemberg.

[www.dprp.de](http://www.dprp.de)

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2022

**Machen Sie mit!**

Sichern Sie sich die Anerkennung  
Ihrer Personalratsarbeit.



**Ihre Teilnahme zählt**

Als Personalrat laden wir Sie herzlich ein, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2022« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: [www.dprp.de](http://www.dprp.de)

Eine Initiative der Zeitschrift

**Der Personalrat**  
PERSONALRECHT FÜR ORIENTIERTE UND UNTER

In Kooperation mit

**DGB** **Debetka**

# Die Regelanfrage: Was ist das?

**VERFASSUNGSTREUE** *Um die charakterliche Eignung vor Begründung der Beschäftigungsverhältnisse zu überprüfen, planen manche Länder, anlasslos regelmäßig bei den Verfassungsschutzbehörden anzufragen, ob Erkenntnisse über die jeweiligen Bewerber:innen vorliegen.*

VON SEBASTIAN BAUNACK

## DARUM GEHT ES

1. Fragen Behörden vor jeder Einstellung ohne konkreten Anlass beim Verfassungsschutz nach, ob die Bewerber:innen als verfassungstreu einzustufen sind, spricht man von einer Regelanfrage.
2. Eingeführt wurde die Regelanfrage Ende der 1950er Jahre; seit 2016 wird sie wegen rassistischer Aktivitäten einzelner Polizeibeamter wieder angewendet.
3. Ob die Regelanfrage zulässig ist, ist höchst umstritten, da viele Fragen, vor allem im Bereich des Datenschutzes, ungeklärt sind.

**R**egelanfragen bei den Ämtern für Verfassungsschutz zur Prüfung der Verfassungstreu von Bewerber:innen spielten viele Jahre keine Rolle. Die Frage gewann seit 2015 mit dem Bekanntwerden von mehreren Fällen rassistischer und antisemitischer Aktivitäten von öffentlich Beschäftigten, insbesondere im Polizeidienst, neue Bedeutung. Bekannt wurden insbesondere Fälle von Polizeibeamt:innen, die Drohbriefe verschickt hatten, die sie mit »NSU 2.0« unterzeichnet hatten.

Das Land Bayern führte zum 1.11.2016 erneut die Regelanfrage beim Verfassungsschutz für Bewerber:innen im Justizdienst ein. 2021 dehnte es die Regelanfrage auf alle Polizeianwärter:innen aus. Zahlreiche Länder diskutieren nachzuziehen. Am weitesten geht Brandenburg: Hier soll die Regelanfrage für alle Beamtenbewerber:innen eingeführt werden.

### Umstrittene Zulässigkeit

Die Zulässigkeit der Regelanfragen bleibt jedenfalls umstritten: Das Land Brandenburg ließ am 26.5.2021 durch *Dr. Iwers* ein Rechtsgutachten zur Zulässigkeit dieser Regelanfrage erstellen, welches eine Zulässigkeit solcher Regelanfragen feststellte. In der »PersV 8/2021« geht *Dr. Förster* ebenfalls davon aus, dass die Einführung einer Regelanfrage zulässig sei. *Dr. Schmaltz* weist hingegen auf dem Verfassungsblog darauf hin, dass die Regelanfrage zu einer Beweislastumkehr führen würde, welcher die Bewerber:innen nicht nachkommen könnten:

Sie müssten gegen die Erkenntnisse des anonym arbeitenden Verfassungsschutzes ihre Verfassungstreu nachweisen. Die Anfrage höhle die Berufsfreiheit und das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung aus, ohne dass dies gerechtfertigt sei. *Dieterle/Kühn* rügen einen Verstoß gegen die Datensparsamkeit und den Erforderlichkeitsgrundsatz.

### Inhalt der Regelanfrage

Die Regelanfrage beim Verfassungsschutz umfasst zuerst die Mitteilung der Einstellungsbehörde an den Verfassungsschutz, dass sich die Bewerber:innen für ein Beschäftigtenverhältnis im öffentlichen Dienst beworben haben. Der Verfassungsschutz soll dann die übermittelten Daten in den eigenen Informationssystemen verarbeiten dürfen. Doch:

- Woher diese personenbezogenen Daten beim Verfassungsschutz stammen, wird den Bewerber:innen nicht offengelegt.
- Nicht erkennbar ist, ob der Verfassungsschutz nur vorliegende Daten verarbeitet oder aber durch eigene Ermittlungen auch neue Daten erhebt.
- In Mecklenburg-Vorpommern ist auch vorgesehen, dass der Verfassungsschutz die Daten an die Polizeibehörden übermitteln darf. Die Polizeibehörden übermitteln dann zweckgebundene Erkenntnisse aus Straf- und Ordnungswidrigkeitenverfahren an den Verfassungsschutz weiter, also zu einem völlig anderen Zweck als ursprünglich gedacht. Der Verfassungsschutz verarbeitet

**HINTERGRUND****Die Geschichte von »Berufsverboten« und »Gesinnungsschnüffelei«**

Unter dem Eindruck des aufziehenden kalten Krieges beschlossen Bund und Länder am 19.9.1950 einen sogenannten Treuepflichtbeschluss, nach welchem die Verfassungstreue von Bewerber:innen für den öffentlichen Dienst streng zu überprüfen sei. Seit Februar 1958 wurden vor allem Geflüchtete aus der DDR besonders überprüft – etwa in Hamburg. Dazu wurde bei den Verfassungsschutzämtern angefragt, ob Erkenntnisse über die Bewerber:innen vorliegen. Eine reine Mitgliedschaft in einer nicht verbotenen Partei vermochte nach damaliger Rechtsauffassung eine Ablehnung nicht zu begründen, da ihr das Parteienprivileg des Art. 21 Grundgesetz (GG) entgegenstand. Diese Anfragen bei den Ämtern für Verfassungsschutz wurden sukzessive auf alle Bewerber:innen ausgedehnt. Vorreiterin war die Freie und Hansestadt Hamburg, die bereits im Januar 1961 dazu überging, für alle Bewerber:innen für den öffentlichen Dienst Anfragen an den Verfassungsschutz zu stellen. Im Hinblick auf die Studierendenrevolte von 1968 und den angekündigten Marsch durch die Institutionen wurden die Überprüfungen der Verfassungstreue noch einmal verschärft. Dies betraf vorrangig Beamt:innen vor der Übernahme in das Beamt:innenverhältnis auf Lebenszeit, aber auch Tarifbeschäftigte. Am 28.1.1972 beschlossen die Landesregierungen und Bundeskanzler Willy Brandt die »Grundsätze über die Mitgliedschaft von Beamten in extremen Organisationen«, später zumeist als »Radikalenbeschluss« bezeichnet. Es wurde darauf verwiesen, dass in den öffentlichen Dienst nur eingestellt werden dürfe, wer jederzeit Gewähr biete, für die freiheitlich-

demokratische Grundordnung einzutreten. Schon die Mitgliedschaft in einer Organisation, die verfassungsfeindliche Ziele verfolge, begründe Zweifel an der Verfassungstreue und führe in der Regel zur Ablehnung. Die Entscheidungen sollten auf Grundlage der Erkenntnisse aus den Regelanfragen beim Verfassungsschutz gestützt werden. Diese Praxis wurde häufig als »Berufsverbote« und »Gesinnungsschnüffelei« bezeichnet. Offiziell richtete sich der Beschluss zwar gegen »Verfassungsfeinde« jeglicher Art, tatsächlich aber traf der Beschluss fast ausschließlich Mitglieder der DKP und der kommunistischen Gruppen, die unter Studierenden viel Einfluss hatten (KBW, KPD, KPD/ML, KB). Überwiegend waren angehende Lehrer:innen, Sozialpädagog:innen und Erzieher:innen betroffen. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) billigte diese Praxis mit seinem Beschluss vom 22.5.1975 – 2 BvL 13/73, äußerte aber Zweifel an der Verhältnismäßigkeit der Regelanfragen beim Verfassungsschutz und an der Aussagekraft dieser Erkenntnisse. Ab 1979 gab es kaum noch Fälle von Ablehnungen von angeblichen »Verfassungsfeinden«. Die Regelanfragen beim Verfassungsschutz wurden in den meisten Ländern in den Jahren ab 1985 abgeschafft. Nur das Land Bayern hielt bis 1991 an der Regelanfrage fest. Die Verfassungstreue sollte nunmehr am konkreten Verhalten der Bewerber:innen geprüft werden. 1995 entschied dann der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR), dass die Entlassung einer Lehrerin aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der DKP gegen die Europäische Menschenrechtskonvention verstoße.

diese personenbezogenen Daten der Bewerber:innen in unbekannter Weise und übermittelt sie dann ganz oder teilweise an die Einstellungsbehörde zur weiteren Verarbeitung. Was der Verfassungsschutz weiterleitet und was aus welchen Gründen nicht, wird erneut nicht offengelegt.

Welche konkreten personenbezogenen Daten der Bewerber:in in diesen Schritten verarbeitet werden, wird den Bewerber:innen

nicht bekannt gegeben. Eine Einwilligung der Bewerber:innen zur Anfrage beim Verfassungsschutz und der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten ggf. auch bei den Polizeibehörden wird vorab nicht eingeholt. <



**Sebastian Baunack,**  
Fachanwalt für Verwaltungs- und Arbeitsrecht, dka Rechtsanwältin, Berlin.

**DEFINITION**

Eine Regelanfrage ist die von einer Behörde des öffentlichen Diensts grundsätzlich bei jeder Einstellung an den Verfassungsschutz gerichtete Anfrage nach der Verfassungstreue der Bewerber:innen.

**Auf neuestem Stand**

Fricke / Bender / Dierßen  
Otte / Thommes

**Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz**

Basiskommentar mit Wahlordnung und ergänzenden Vorschriften  
7., aktualisierte Auflage  
2020. 848 Seiten, kartoniert  
€ 54,90 | ISBN 978-3-7663-6983-3

[bund-shop.de/6983](https://bund-shop.de/6983)

**BUND  
SHOP**

service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

# Regelanfrage: Zulässig nur mit Gesetz!

**VERFASSUNGSTREUE** Anfragen ohne Rechtsgrundlage verstoßen gegen die Grundrechte der Bewerber:innen und gegen zwingendes Europarecht und sind daher unzulässig.

VON SEBASTIAN BAUNACK

## DARUM GEHT ES

1. Regelanfragen beim Verfassungsschutz bedürfen eines Parlamentsgesetzes, das derzeit noch nicht vorliegt.
2. Anlasslose Regelanfragen beim Verfassungsschutz ohne Einwilligung der Bewerber:innen sind immer unzulässig.
3. Anfragen beim Verfassungsschutz können im Einzelfall – unter engen Voraussetzungen – zulässig sein, wenn die Bewerber:innen wirksam vorab eingewilligt haben oder durch Tatsachen begründete Zweifel an der Verfassungstreue des Bewerbers oder der Bewerberin bestehen.

In keinem Fall darf eine Anfrage beim Verfassungsschutz – wie in den 1970er Jahren – aufgrund einer reinen Verwaltungsentscheidung erfolgen, vielmehr bedarf es eines formellen Parlamentsgesetzes. Das Parlament muss auch bei statusberührenden Regelungen ins Detail gehen, soweit es um Einschränkungen der subjektiven Rechte geht (Beispiele: Altersgrenzen, dauerhafter Körperschmuck wie Tätowierungen, religiös konnotierte Bekleidung), denn aus der parlamentarischen Leitentscheidung muss erkennbar und vorhersehbar sein, was dem Bürger gegenüber zulässig sein soll (siehe BVerfG 21.4.2015 – 2 BvR 1322/12; OVG Berlin-Brandenburg 19.5.2021 – 4 S 15/21). Die Regelanfrage beim Verfassungsschutz betrifft zwar nicht unmittelbar den Status der Beamt:innen, berührt ihn aber. Dies gilt auch für die Tarifbeschäftigten, die zwar über keinen beamtenrechtlichen Status verfügen, denen aber aus Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zum öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zusteht.

Solange Bund und Länder keine solchen Parlamentsgesetze geschaffen haben, ist die Regelanfrage beim Verfassungsschutz in jedem Fall unzulässig.

Sollten die Gesetzgeber gesetzliche Regelungen treffen, müssten diese hinreichend bestimmt sein, um den Anforderungen der Art. 9 Abs. 2 g), Art. 6 Abs. 4 i. V. m. Art. 23 Abs. 1

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu genügen. Sind sie nicht entsprechend hinreichend bestimmt, sind die Gesetze schon aus diesem Grund europarechtswidrig.

## Verfassungsrechtliche und europarechtliche Anforderungen an Anfragen beim Verfassungsschutz

Anfragen beim Verfassungsschutz berühren das Persönlichkeitsrecht der Bewerber:innen und ihr Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung aus Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG, welches das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seinem Volkszählungsurteil vom 15.12.1983 – 1 BvR 209 herausgearbeitet hat. Unter dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist das Recht des Einzelnen zu verstehen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personenbezogenen Daten zu bestimmen. Dieses Recht ist im GG nicht ausdrücklich geregelt. Das BVerfG hat es aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht entwickelt.

Der Schutz der persönlichen Daten ist ein Grundpfeiler des freiheitlichen Rechtsstaats. Auch Art. 8 Abs. 1 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) und Art. 8 Abs. 1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) schützen die personenbezogenen Daten. Zudem hat sich die Bundesrepublik durch Art. 5 Abs. 1a) DSGVO gebunden, dass personenbezogene Daten nur auf recht-

**RECHTSGRUNDLAGEN**

Für die Beamt:innen des Bundes kommt dem Bund eine ausschließliche Gesetzgebungskompetenz aus Art. 73 Abs. 1 Nr. 8 GG zu.

Für die Tarifbeschäftigten kommt dem Bund eine konkurrierende Gesetzgebungskompetenz zu, hier aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG. Das heißt, dass die Länder Regelungen treffen dürfen, solange der Bund nicht selbst abschließende und zwingende Regelungen getroffen hat.

Für die Landesbeamt:innen haben hingegen ausschließlich die Länder die Gesetzgebungskompetenz aus Art. 70 Abs. 1 GG, da Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG nicht einschlägig ist, denn die Regelanfrage betrifft nicht unmittelbar den Status der Landesbeamt:innen, sondern berührt ihn nur.

**HINWEIS**

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG (entsprechend in den jeweiligen Landesdatenschutzgesetzen) dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Es gilt demnach ein strenger Verhältnismäßigkeitsmaßstab. Dies gilt umso mehr, als es sich bei Daten hinsichtlich der Weltanschauung um besonders sensitive Daten im Sinne des Art. 9 Abs. 1 DSGVO handelt, die nur bei Vorliegen eines erheblichen öffentlichen Interesses nach Art. 9 Abs. 2 g) DSGVO verarbeitet werden dürfen. Ein derartiges erhebliches öffentliches Interesse dürfte bei einer anlasslosen Regelanfrage offensichtlich ausscheiden.

mäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise für vorab festgelegte Zwecke verarbeitet werden dürfen. Die Datenverarbeitung muss dem Zweck angemessen sein. Es gilt der Grundsatz der Datenminimierung. Die Datenverarbeitung ist nur dann rechtmäßig, wenn die betroffene Person nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1a) DSGVO i. V. m. Art. 7 DSGVO in die Datenverarbeitung eingewilligt hat oder eine gesetzliche Erlaubnisgrundlage zur Datenverarbeitung besteht.

**Zulässigkeit der Anfragen aufgrund Einwilligung**

Anfragen beim Verfassungsschutz könnten nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1a) DSGVO i. V. m. Art. 7 DSGVO zulässig sein, wenn die Bewerber:innen im Einzelfall wirksam vorab eingewilligt hätten. In diesem Fall würde die Datenverarbeitung nicht ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzen. Allerdings muss die Einstellungsbehörde den Personen alle Informationen gemäß Art. 14 Abs. 1 DSGVO vorab mitteilen, also insbesondere die Zwecke der Datenverarbeitung, die Empfänger der Daten und die Dauer der Speicherung. Sie hat die Bewerber:innen über

ihre Auskunfts- und Beschwerderechte zu informieren. Die Einstellungsbehörde muss als Verantwortlicher im Sinne des Art. 24 DSGVO sicherstellen, dass der Verfassungsschutz nur Daten der Bewerber:innen verarbeitet, auf welche sich die Einwilligung bezieht. Kann die Einstellungsbehörde dies nicht sicherstellen, darf die Anfrage nicht erfolgen. Da der Verfassungsschutz den Umfang der Datenverarbeitung aber nicht offenlegt, ist nicht ersichtlich, wie die Einstellungsbehörde ihren Pflichten aus Art. 24 Abs. 1 DSGVO nachkommen will.

**Zulässigkeit der Anfrage beim Verfassungsschutz im Einzelfall**

Bestehen im Einzelfall durch Tatsachen begründete Zweifel an der Verfassungstreue einer Bewerberin/eines Bewerbers, könnte grundsätzlich § 26 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) die Anfrage beim Verfassungsschutz, ob dort entsprechende Erkenntnisse vorliegen, auch ohne Einwilligung des Bewerbers/der Bewerberin rechtfertigen. Eine solche Anfrage müsste dann aber mit Hinblick auf das Gebot der Datenminimierung beschränkt sein auf dort bereits vorliegende Daten und müsste begrenzt werden auf Informationen, welche einen unmittelbaren Bezug zum zu besetzen-

**Dienstvergehen und ihre Folgen**

Köhler / Baunack

**BDG – Bundesdisziplinargesetz und materielles Disziplinarrecht**

Kommentar für die Praxis  
7., vollständig neubearbeitete Auflage  
2021. 727 Seiten, gebunden  
€ 99,-  
ISBN 978-3-7663-6887-4

[bund-shop.de/6887](https://bund-shop.de/6887)

service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

**ZUM WEITERLESEN****Alexandra Jaeger,**

Auf der Suche nach Verfassungsfeinden. Der Radikalenbeschluss in Hamburg 1971 – 1987, Göttingen 2019

**Köhler/Baunack,**

Bundesdisziplinalgesezt und materielles Disziplinarrecht, Frankfurt/Main 2021

**Dr. Steffen Iwers,**

Zulässigkeit einer Regelanfrage beim Verfassungsschutz zur Prüfung der Verfassungstreue von Beamten, [www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de](http://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de)

**Dr. Michael Förster,**

Zur Frage der Verhältnismäßigkeit einer generellen Wiedereinführung der sog. Regelanfrage im öffentlichen Dienst, PersV 2021, 308

**Dieterle/Kühn,**

Wiedereinführung der Regelanfrage für angehende Richter in Bayern, Ein erheblicher Grundrechtseingriff aus der »Mottenkiste«, ZD 2017, 69

**Dr. Reinhard Rieger,**

Wiederauferstehung des Radikalenerlasses – kehrt ein Zombie zurück?, ZBR 7/8/2020, 227

**Dr. Christiane Schmaltz,**

Misstrauensvorschuss: Zur Verfassungsschutz-Regelanfrage vor Einstellung in den Justizdienst, [www.verfassungsblog.de](http://www.verfassungsblog.de)

**HINWEIS****Freiwilligkeit der Einwilligung**

Die Einwilligung muss freiwillig erfolgen und die Einstellung darf nicht an die Erteilung der Einwilligung geknüpft werden. Es würde sich um ein unzulässiges Kopplungsgeschäft handeln. Erteilt der/die Bewerber:in keine Einwilligung, darf er bzw. sie deshalb nicht abgelehnt werden. Für einen Zweifel an der charakterlichen Eignung bestehen dann keine Tatsachen, die diesen Zweifel begründen. Eine Ablehnung des Bewerbers oder Bewerberin mit Hinblick auf die Nichterteilung der Einwilligung zur Anfrage beim Verfassungsschutz wäre für sich genommen unzulässig.

den Amt mit Hinblick auf den konkreten Verdacht aufweisen. Weiterhin wäre eine solche Anfrage nur dann verhältnismäßig, wenn vorab versucht wird, eine Selbstauskunft der Bewerber:innen einzuholen und ihnen bei Verweigerung der Selbstauskunft vorab rechtzeitig mitgeteilt wird, dass beabsichtigt ist, die Auskunft des Verfassungsschutzes ohne Einwilligung einzuholen. Nur durch eine solche rechtzeitige Mitteilung wird dem/der Bewerber:in gemäß Art. 19 Abs. 4 GG die Möglichkeit gegeben, effektiven Eilrechtsschutz in Anspruch zu nehmen. In einem solchen Eilverfahren nach § 123 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann geprüft werden, ob der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht durch die Anfrage beim Verfassungsschutz verhältnismäßig ist (vgl. BVerfG 21.10.2020 – 2 BvR 652/20).

**Unzulässigkeit von Regelanfragen beim Verfassungsschutz**

Anlasslose Regelanfragen beim Verfassungsschutz ohne Einwilligung der Bewerber:innen sind immer unzulässig. Sie greifen unverhältnismäßig in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung der Bewerber:innen ein und verletzen den Grundsatz der Datenminimierung. Die anlasslose Regelabfrage ist nicht geeignet, das Ziel des verfassungstreuen öffentlichen Diensts zu wahren, denn eine rein abstrakte Gefährdung des öffentlichen Diensts durch ein weltanschauliches Bekennt-

nis einer/eines Beschäftigten reicht nicht aus, um präventive Maßnahmen zu rechtfertigen, welche derart schwerwiegend in Art. 4 Abs. 1, 2, 12 und 33 Abs. 2 GG eingreifen, wie eine Ablehnung der Einstellung in den öffentlichen Dienst aus politischen Gründen. Es bedarf vielmehr einer konkreten Gefahr für das konkrete Amt (vgl. BVerfG 27.1.2015 – 1 BvR 471/10, 1181/10), welche sich in tatsächlichen verfassungsfeindlichen Aktivitäten mit Amtsbezug ausdrückt. Nur bei einer solchen konkreten Gefahr kann auch das erhebliche öffentliche Interesse i. S. d. Art. 9 Abs. 2 g) DSGVO gegeben sein. Über eine solche konkrete Gefahr bei der Amtsführung kann der Verfassungsschutz jedoch keinerlei Auskunft geben. Die Anfrage beim Verfassungsschutz ist zur Zielerreichung daher bereits ungeeignet. Die Datenverarbeitung ist auch nicht erforderlich, denn bei bekannt werdenden verfassungsfeindlichen Aktivitäten der Beschäftigten, welche zu einer konkreten Gefährdung des Amts führen, stehen dem öffentlichen Dienst die ausreichenden Möglichkeiten des Disziplinarrechts und des Arbeitsrechts zur Verfügung. Zudem erhält die Einstellungsbehörde Mitteilungen aus dem Bundeszentralregister nach § 41 Abs. 1 Nr. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Eine präventive Regelanfrage beim Verfassungsschutz ist darüber hinaus nicht erforderlich. Die anlasslose Regelanfrage ist zudem zur Zweckerreichung auch nicht angemessen. Das BVerfG hat bereits in seinem Beschluss vom 22.5.1975 herausgestellt, dass eine solche anlasslose Überprüfung »die politische Atmosphäre vergiftet, das Vertrauen in die Demokratie irritiert und den freiheitlichen Staat diskreditiert«. Eine solche anlasslose Datenverarbeitung hinsichtlich aller Bewerber:innen ist dem Zweck, die Verfassungstreue der Beschäftigten zu sichern, nicht angemessen. Daher ist eine solche Regelanfrage ungeeignet,

**HINWEIS**

Untersagt das zuständige Arbeits- oder Verwaltungsgericht die Anfrage, darf dies im Stellenbesetzungsverfahren nicht zulasten der Bewerber:innen verwendet werden. Erfolgt die Datenauskunft dennoch, sind die derart rechtswidrig verarbeiteten Daten bei der Eignungsaussage nicht verwertbar.

nicht erforderlich und nicht angemessen, folglich insgesamt unverhältnismäßig und daher rechtswidrig.

### Aussagekraft der Auskünfte des Verfassungsschutzes

Unabhängig von diesen verfassungs- und datenschutzrechtlichen Grenzen der Anfragen an die Verfassungsschutzbehörden bestehen auch erhebliche Zweifel bezüglich des Sinn und Zwecks solcher Anfragen überhaupt. Diese könnten bei Einstellungen von Bewerber:innen allenfalls dazu dienen, die charakterliche Eignung für das Amt zu prüfen. Wie oben ausgeführt sind die Auskünfte des Verfassungsschutzes zu einer solchen Aussage gar nicht geeignet, da es nicht auf eine abstrakte Gefährlichkeit einer Weltanschauung für den öffentlichen Dienst ankommt, sondern auf eine konkrete Gefährdung in Bezug auf die jeweiligen Amtsaufgaben im Einzelfall. Zu einer solchen konkreten Gefährdung kann eine Verfassungsschutzauskunft aber nichts beitragen. Welche Aktivitäten konkrete Gefahren für das jeweilige Amt bewirken, müsste zudem durch Parlamentsgesetz abschließend und hinreichend bestimmt festgelegt werden, damit den verfassungsrechtlichen Wesentlichkeits- und Bestimmtheitsgrundsätzen Rechnung getragen wird. Diese Bestimmungen darf der Gesetzge-

ber nicht der Exekutive überlassen. Zudem ist der Wahrheitsgehalt der Erkenntnisse des Verfassungsschutzes nicht überprüfbar, denn es ist völlig intransparent, wie der Verfassungsschutz zu seinen Erkenntnissen kommt, da der Verfassungsschutz seine Quellen nach § 15 Abs. 3 Bundesverfassungsschutzgesetz (BVerfSchG) nicht offenlegen muss. § 12 Abs. 3 BVerfSchG enthält noch nicht einmal strikte Löschfristen. Eine wirksame Rehabilitierung ist also nicht möglich. Derartig intransparent gewonnene, ggf. veraltete, nicht verifizierbare und gerichtlich nicht überprüfbare Daten sind von vornherein nicht geeignet, eine Aussage über die charakterliche Eignung eines Bewerbers oder einer Bewerberin zu treffen und in dessen / deren grundrechtsgleiches Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG auf gleichen Zugang zum öffentlichen Amt einzugreifen. Da der legitime Zweck, konkrete Gefährdungen des Amtes aufgrund möglicherweise mangelnder Verfassungstreue von Bewerber:innen zu überprüfen, durch die Anfrage beim Verfassungsschutz demnach nicht erreichbar ist, ist sie unverhältnismäßig und hat folglich zu unterbleiben. ◀



**Sebastian Baunack,**  
Fachanwalt für Verwaltungs-  
und Arbeitsrecht, dka  
Rechtsanwälte, Berlin.

#### HINWEIS

## Handlungsmöglichkeiten für Personalvertretungen

Personalvertretungen werden bei Regelanfragen beim Verfassungsschutz bislang nicht beteiligt.

Sie können jedoch im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG (bzw. entsprechende LPVG) prüfen, ob das Stellenbesetzungsverfahren ordnungsgemäß durchlaufen wurde. Dabei dürfen sie auch überprüfen, ob Bewerber:innen zu Unrecht nicht eingestellt wurden, weil es keine rechtmäßig erlangten Erkenntnisse zu einer mangelnden Verfassungstreue gab. Sie können dann eine ungerechtfertigte Benachteiligung dieser Bewerber:innen rügen.

Zudem dürfen sie in Ausübung ihres Wächteramts aus § 2 Abs. 4 und § 62 Nr. 2 BPersVG Auskunft darüber verlangen, welche Anfragen an den Verfassungsschutz gestellt wurden und auf welcher Erlaubnisgrundlage dies erfolgte (vgl. BVerwG 29.9.2020 – 5 P 11.19). Stellen sie Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften fest, dürfen sich die Personalvertretungen nach Erörterung mit der Dienststellenleitung auch an die/den zuständige:n Datenschutzbeauftragte:n mit der Bitte um Überprüfung wenden. So können Personalvertretungen dafür sorgen, dass keine unzulässigen Regelanfragen an den Verfassungsschutz gestellt werden.

## Starthilfe für die neue JAV



### Splanemann Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Tipps und Arbeitshilfen für die Praxis – Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Personalrat  
4., überarbeitete und aktualisierte Auflage  
2019. 204 Seiten, kartoniert  
€ 19,90 | ISBN 978-3-7663-6734-1

[bund-shop.de/6734](https://bund-shop.de/6734)



service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

## VORSTELLUNGSGESPRÄCH

# Diskriminierung wegen Nicht-Einladen zum Vorstellungsgespräch

BAG, Urteil vom 29.4.2021 – 8 AZR 279/20

*Schwerbehinderte sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies gilt unter Umständen auch dann, wenn sie die Voraussetzungen der Stellenausschreibung – etwa eine geforderte Mindestnote – nicht erfüllen.*

Der 53 Jahre alte Kläger bewirbt sich 2018, unter Mitteilung seiner Schwerbehinderung (GdB 100), bei einer Bundesbehörde auf eine Referentenstelle – EG 13 TVöD Bund. Gesucht wurde jemand zur Unterstützung und Vertretung der Referatsleitung.

In der Ausschreibung war u. a. ein wissenschaftliches Hochschulstudium als Voraussetzung genannt, abgeschlossen mindestens mit der Note »gut«. Der Kläger hatte sein Studium allerdings nur mit der Note »befriedigend« beendet. Er erhält auf seine Bewerbung, ohne ein vorheriges Vorstellungsgespräch, eine Absage. Mit seiner Klage (11.12.2018) macht er einen Entschädigungsanspruch geltend nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Höhe von mindestens 11.480 Euro (dreifaches Bruttomonatsgehalt). Arbeitsgericht (ArbG) Berlin und Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg wiesen die Klage ab. Die Revision wurde zugelassen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und zur erneuten Verhandlung und Entscheidung dorthin zurückverwiesen. Allerdings hat es inhaltlich im Wesentlichen die Klage abgewiesen.

## Das sagt das Gericht

Voraussetzung für die Begründetheit eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG ist eine ungerechtfertigte unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen eines der in § 1 AGG genannten Grundes, also auch wegen einer Behinderung. Ausdrücklich findet sich dieses Benachteiligungsverbot auch noch in § 164 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Die unmittelbare Benachteiligung besteht im

vorliegenden Fall darin, dass der Kläger nicht einmal zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist und im Ergebnis die Stelle auch nicht erhalten hat.

Haben sich schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen, für die die folgenden Ausführungen gleichermaßen gelten, um einen freien Arbeitsplatz bei einem öffentlichen Arbeitgeber beworben, »werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen« (§ 165 Satz 3 SGB IX). Das bedeutet, dass ein öffentlicher Arbeitgeber, der um die Schwerbehinderung von Bewerber:innen weiß, diese grundsätzlich immer zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss, auch wenn die konkrete fachliche Eignung nach Auffassung des Arbeitgebers aufgrund der eingereichten Unterlagen, Zeugnisse etc. für die zu besetzende Stelle zweifelhaft ist. Die gesetzliche Regelung verpflichtet ihn also, Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Bewerber:innen die – zusätzliche – Chance zu geben, sich in einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren und ihn von ihrer Eignung in einem solchen Gespräch zu überzeugen (so die ständige Rechtsprechung des BAG).

Unterlässt der öffentliche Arbeitgeber ein solches Vorstellungsgespräch, stellt dies grundsätzlich ein Indiz dafür dar, dass eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen der Behinderung gegenüber den schwerbehinderten Menschen stattgefunden haben könnte. Dieses Indiz führt zu einer sog. Umkehr der Beweislast: Nun muss nämlich der öffentliche Arbeitgeber darlegen und ggf. beweisen, dass das Unterlassen der Ladung zu einem solchen Gespräch nichts mit der Behinderung der sich Bewerbenden zu tun hat (§ 22 AGG). Ausschlaggebend für die Beurteilung der ein-

gereichten Bewerbungsunterlagen ist immer die konkrete Ausschreibung mit den in ihr genannten Kriterien/Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle. Der öffentliche Arbeitgeber bestimmt – relativ – frei, welche Anforderungen er im Einzelnen als erfüllt ansehen will. Sein Organisationsermessen ist insoweit – relativ – groß.

Mit diesem Anforderungsprofil werden die formalen Voraussetzungen ebenso festgelegt wie die geforderten fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie ggf. außerfachliche Kompetenzen, die nach Meinung des Arbeitgebers für eine erfolgreiche Bewältigung der künftigen Tätigkeit benötigt werden. Es ist deshalb der entsprechenden Auswahl zugrunde zu legen und bestimmt zugleich den Umfang der Verpflichtung zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nach § 165 Satz 3 SGB IX: Auch Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen unterliegen bei ihrer Bewerbung demselben Anforderungsprofil.

Diese grundsätzliche Einladungspflicht entfällt jedoch – ausnahmsweise! – dann, wenn jemand, der sich bewirbt, für die zu besetzende Stelle »offensichtlich ungeeignet« ist (§ 165 Satz 4 SGB IX). Das BAG wertet diese gesetzliche Regelung zu Recht als eng auszuliegende Ausnahmenvorschrift. Wer also nach den Bewerbungsunterlagen bereits bestimmte fachliche Eignungsvoraussetzungen, die in der Ausschreibung/im Anforderungsprofil genannt werden, »offensichtlich« nicht erfüllt, muss grundsätzlich nicht mehr zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Ob eine solche »offensichtliche Ungeeignetheit« vorliegt, muss im Streitfall der Arbeitgeber darlegen und ggf. beweisen.

Zusätzlich muss er aber auch darlegen und ggf. beweisen, dass keine anderen Bewerber:innen eingeladen wurden, bei denen dieselbe (oder eine andere notwendige) Voraussetzung nicht erfüllt ist.

Nach Auffassung des BAG trägt eine Mindestabschlussnote als Voraussetzung für eine Stellenbesetzung der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) »in besonderer Weise Rechnung«. Mit dieser Abschlussnote werde »der Erfolg dokumentiert«, mit dem Fähigkeiten und Kenntnisse im Studium erworben wurden. Durch diesen »guten« Abschluss des Studienganges könne der Arbeitgeber sachlich nachvollziehbar auf eine besondere Befähigung zur Erledigung der auf der ausgeschrie-

benen Stelle anfallenden Aufgaben schließen. Dies gelte sogar unabhängig davon, wie lange dieser Abschluss zurückliegt.

Dass ein solches Auswahlkriterium grundsätzlich zulässig ist, gelte gleichermaßen auch für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Bewerber:innen. Weder die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien noch Art. 26 der Europäischen Grundrechtecharta noch die UN-Behindertenrechtskonvention schrieben vor, dass schwerbehinderte Menschen von bestimmten Qualifikationsmerkmalen im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens befreit wären/werden müssten.

Deshalb müsse es, im Gegensatz zur Auffassung des Klägers, nach Auffassung des BAG keine Berücksichtigung finden, dass er während des Studiums mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu kämpfen gehabt haben könnte. Eine allgemeine Annahme, dass schwerbehinderte Studierende größere Mühe hätten als die übrigen, gute Noten zu erzielen, gebe es nicht, und sei auch nicht begründet.

Hier hat der Arbeitgeber die »offensichtliche« Ungeeignetheit des Klägers ausschließlich an der Studien-Abschlussnote »befriedigend« festgemacht. Das allein räumt aber den Verdacht auf ungerechtfertigte Benachteiligung des Klägers noch nicht ganz aus: Der Arbeitgeber muss zusätzlich darlegen und ggf. beweisen, dass er auch niemand anders mit einer Note »befriedigend« (oder schlechter) eingeladen hat.

Weil dies bisher nicht Inhalt des Verfahrens war, wurde es an das LAG zurückverwiesen, um der Beklagten die Möglichkeit zu geben, hierzu vorzutragen.

### Praxistipp

Die Entscheidung ist größtenteils zu begrüßen: Das Gericht wiederholt seine bisher von ihm entwickelten Grundsätze zur Pflicht öffentlicher Arbeitgeber, schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen einzuladen, in erfreulicher Klarheit und fasst sie zusammen.

Für Personalvertretungen ist diese Zusammenfassung sehr hilfreich: Sie haben zwar nur ein Mitbestimmungsrecht beim Absehen von Ausschreibungen (§ 78 Abs. 1 Nr. 12 BPersVG n. F.), nicht aber bei der Ausschreibung selbst. Sie können also das Anforderungsprofil in der Ausschreibung

## Schutz vor Diskriminierung



Nollert-Borasio / Dickerhof-Borello  
Wenckebach

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Basiskommentar zum AGG unter Berücksichtigung des EntgTranspG  
5., überarbeitete Auflage  
2019, 402 Seiten, kartoniert  
€ 39,90 | ISBN 978-3-7663-6868-3

[bund-shop.de/6868](https://bund-shop.de/6868)

**BUND  
SHOP**

service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

nicht beeinflussen. Erhalten sie jedoch nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens die konkrete Mitbestimmungsvorlage bezüglich der Einstellung eines Beschäftigten, liegen ihnen gleichzeitig sämtliche Bewerbungsunterlagen aller Bewerber:innen vor. Sie können damit auch überprüfen – und müssen dies auch (vgl. § 62 Nr. 4 BPersVG n. F.) –, ob die Dienststelle tatsächlich alle in Frage kommenden Bewerber:innen gemäß § 165 Satz 3 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat. Sie ist informationsverpflichtet, warum dies im Einzelfall dennoch nicht geschehen ist. Dies wäre ggf. sicherlich ein zulässiger Grund für eine Zustimmungsverweigerung (§ 78 Abs. 5 Nr. 1 und Nr. 2 BPersVG n. F.).

Darüber hinaus können die Personalräte aber auch inzident die Diskriminierungsfreiheit der Ausschreibung als solcher (mit-) überprüfen. Im Gegensatz zur – doch recht oberflächlich begründeten – Auffassung des BAG ist die formale Voraussetzung einer Mindest-Abschlussnote in einem Studium, das noch dazu möglicherweise Jahre zurückliegt, sicherlich eine mittelbare Diskriminierung von Schwerbehinderten oder ihnen Gleichgestellten: Eine dem Anschein nach neutrale Vorgabe – Note »gut« – kann Personen wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale (hier: Behinderung, in besonderer Weise) benachteiligen (§ 3 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. AGG).

Zum einen sagt bereits der »gesunde Menschenverstand«, dass schwerbehinderte Studierende mit vielerlei Beeinträchtigungen während des Studiums kämpfen müssen. Deshalb dürfte es ihnen deutlich schwerer fallen, genauso gute Noten zu erzielen wie die übrigen Studierenden. Zum anderen gibt es aber auch jüngere wissenschaftliche Untersuchungen genau darüber, dass dem so ist: Es gibt signifikant weniger Abschlüsse in dieser Gruppe, die ebenso gut sind, wie bei nicht behinderten Studierenden.

Die »Auseinandersetzung« des BAG mit der mittelbaren Diskriminierung durch eine vorgegebene Abschlussnote entspricht bedauerlicherweise in keiner Weise der Sorgfalt, mit dem der Rest der Entscheidung begründet worden ist. Dies hatte sich schon in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gezeigt. Das Ergebnis ist auch falsch. Daher gibt es – trotz dieser Entscheidung –

für Personalvertretungen weiterhin die Möglichkeit, bei der Vorgabe einer Mindestnote und bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen, die nicht eingeladen wurden, auch deshalb die Zustimmung zur Einstellung eines anderen zu verweigern. Dies wäre eine weitere Möglichkeit für sie, tatsächlich der Benachteiligung von Menschen mit Behinderung entgegenzuwirken und deren Teilhabe am Arbeitsleben, insbesondere ihre berufliche Entwicklung, zu fördern (§ 62 Nr. 4 BPersVG n. F.).

Die allgemein zu beobachtende Praxis von Dienststellen, schwerbehinderte Menschen (zu) schnell als »offensichtlich ungeeignet« einzustufen und sie deshalb nicht einzuladen, ist darüber hinaus auch unverständlich. Fast immer werden eigentlich dringend Beschäftigte gesucht. Durch ein derart formales und inhaltlich (d. h. für die konkret zu besetzende Stelle letztlich) wenig aussagekräftiges Kriterium einer Mindestnote wird die Chance vergeben, in einem Vorstellungsgespräch festzustellen, dass – deutlich besser als die Note es vermuten lassen könnte – es in der Zwischenzeit klare fachliche Weiterentwicklungen gegeben hat sowie zusätzliche sozialen Kriterien (Erfahrung, Entscheidungsfreude o. Ä.) in für die konkrete Stelle besonders hervorragender Weise erworben wurde (»win-win«).

**Wolfgang Daniels,**

Fachanwalt für Arbeitsrecht, und

**Sandra Kunze,**

Fachanwältin für Arbeitsrecht,

dka Rechtsanwälte Fachanwälte, Berlin.

#### HINWEIS

In der online-Verlängerung der Februar-Ausgabe Ihrer Zeitschrift »Der Personalrat« finden Sie eine weitere aktuelle Entscheidungsbesprechung:

**Personalratsamt ist Ehrenamt**

BAG 26.5.2021 – 7 AZR 248/20

Aufrufbar über

**[www.bund-verlag.de/bundonline](http://www.bund-verlag.de/bundonline)**

# Quiz zur Ausgabe

Was waren wichtige Aussagen in der Februar-Ausgabe von »Der Personalrat«? Sollten Sie eine Frage nicht beantworten können, hilft ein Blick in den Beitrag. Viel Erfolg!

## 1. Wer ist zu einer Personalversammlung einzuladen?

- a) Alle Beschäftigten.
- b) Alle Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- c) Alle Beschäftigten und zwingend auch die Dienststellenleitung.

(Ritter-Stütz, Der Personalrat, Ausgabe 2/2022, S. 11)

## 2. Was ist Voraussetzung für eine Anfrage beim Verfassungsschutz?

- a) Eine Dienstvereinbarung.
- b) Ein Paragrafgesetz.
- c) Ein Verwaltungsakt.

(Baunack, Der Personalrat, Ausgabe 2/2022, S. 34)

## 3. Was ist für den Tätigkeitsbericht des Personalrats auf der Personalversammlung zu beachten?

- a) Den Bericht darf ausschließlich der Schriftführer des Gremiums vortragen.
- b) Der Bericht darf keine subjektiven Wertungen des Gremiums enthalten.
- c) Das Gremium muss über die Inhalte einen Beschluss fassen.

(Ritter-Stütz, Der Personalrat, Ausgabe 2/2022, S. 12)

Richtige Antwort: 1a); 2b); 3c)

Der Personalrat 2 | 2022  
39. Jahrgang

ISSN 0175-9299

**Zitiervorschlag**  
PersR 2/2022, 23

**Redaktion**  
Irmgard Schmalix (verantwortlich)  
Franziska Kowalski

Irmgard Schmalix  
Tel. +49 (0)69/79501084  
irmgard.schmalix@bund-verlag.de

Franziska Kowalski  
Tel. +49 (0)69/795010107  
franziska.kowalski@bund-verlag.de

**Anschrift für Redaktion und Verlag**  
Emil-von-Behring-Straße 14  
60439 Frankfurt am Main  
Tel. +49 (0)69/795010-0  
Fax +49 (0)69/795010-18

**E-Mail der Redaktion**  
redaktion@derpersonalrat.de

**Verlag**  
Bund-Verlag GmbH  
Geschäftsführer Rainer Jöde

**Geschäftsbereich Zeitschriften**  
Bettina Frowein

**Kundenbetreuung und Abo-Service**  
Bei Fragen zum Bezug oder zur Nutzung erreichen Sie uns telefonisch unter +49 (0)69/795010-96, per Fax unter +49 (0)69/795010-12, per E-Mail abodienste@bund-verlag.de und per Post an Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt am Main

**Urheber- und Verlagsrechte**  
Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

**Abonnement**  
Der Personalrat umfasst jährlich  
· 11 Ausgaben in Print und Online (inkl. ePaper)  
· den monatlichen Newsletter für Personalräte  
· 3 Lizenzen zur Nutzung von Der Personalrat-Online mit umfassendem Archiv.

**Jahresbezugspreis 2022 inkl. MwSt.**  
Inland: 228,60 € | Ausland: 228,60 €  
zzgl. Versandkosten | Institutionspreis:  
inkl. IP-Zugang für bis zu 10 berechnete  
Nutzer:innen 318,00 €

**Einzelhefte** können zum Preis von 19,20 € einschließlich MwSt. erworben werden.

**Abbestellungen**  
Abonnements sind mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende kündbar.

**Datenschutz**  
Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen der EU-DSGVO und des BDSG verwaltet.

**Ihre Ansprechpartner:innen für Anzeigen und Beilagen**

Peter Beuther (verantwortlich)  
Heike Sandrock (Anzeigen)  
Tel. +49 (0)69/795010-602  
Fax +49 (0)69/795010-12  
anzeigen@bund-verlag.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 24, gültig ab 1.1.2022.

**Bildnachweise**  
Titelbild, S. 4, 8: ©iStock.com, Andrii Yalanskyi | S. 7: ©iStock.com, D-Keine

**Druck**  
Westdeutsche Verlags- und Druckerei GmbH, Kurhessenstraße 4 – 6, 64546 Mörfelden-Walldorf

**Bezug Einbanddecken und Buchbindeservice**  
Tel. +49(0)2776/92288-0 oder  
bund-verlag@schaefermedien.de  
www.zeitschriftenservice.com

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe**  
15.1.2021

# PANDEMIE – UND KEIN ENDE?

von THOMAS PLASSMANN



VORSCHAU 3 | 2022

## Das erwartet Sie in der nächsten Ausgabe

### ► Titelthema

#### Bestenauslese

Worauf kommt es bei der Personalauswahl an?

### ► Personalratsarbeit

#### Kosten

Müssen auch Personalräte das Vergaberecht beachten?

### ► Rechtsprechung

#### Stufenzuordnung

Welche Zeiten der Berufserfahrung werden bei der Einstellung angerechnet?

DIE AUSGABE 3 | 2022 ERSCHEINT AM 10.3.2022 UND IST DANN ZEITNAH AUCH ONLINE VERFÜGBAR.

NEUE HERAUSFORDERUNGEN

# – NEUER KITTTNER 2022

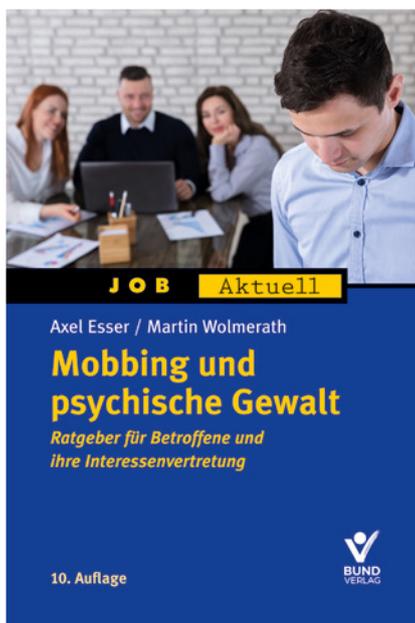
Print + Online



**Jetzt  
bestellen!**

[www.mein-kittner.de](http://www.mein-kittner.de)  
[kontakt@bund-verlag.de](mailto:kontakt@bund-verlag.de)  
Bestellhotline 069 / 79 50 10 20





Esser / Wolmerath

## Mobbing und psychische Gewalt

Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung

10., überarbeitete, aktualisierte Auflage

2020. 317 Seiten, kartoniert

€ 24,90

ISBN 978-3-7663-6978-9

[bund-shop.de/6978](http://bund-shop.de/6978)

# Gib Mobbing keine Chance

Wer Mobbing und psychische Gewalt erlebt, gerät in eine psychische und berufliche Extremsituation, die oft aussichtslos zu sein scheint. Im Betrieb führt nicht bewältigtes Mobbing zu Ausfallzeiten, schlechtem Arbeitsklima und schlechten Arbeitsergebnissen.

Um Mobbing und psychische Gewalt wirkungsvoll zu bekämpfen, müssen Interessenvertreter und Mobbing-Beauftragte behutsam, konfliktfähig und rechtlich versiert sein. Der Ratgeber bietet dazu grundlegendes Wissen und konkrete Hilfe. Er zeigt, wie sich Fälle zunächst durch Gespräche und andere außerrechtliche Maßnahmen lösen lassen. Und er zeigt den Weg, wenn eine rechtliche Auseinandersetzung letztlich doch unausweichlich ist.

### Schwerpunkte der Neuauflage

- › Grundlagen: Was ist Mobbing? Was ist psychische Gewalt?
- › Handlungsmöglichkeiten für die betrieblichen Akteure
- › Tipps zum Vorgehen für Betroffene
- › Darstellung rechtlicher und außerrechtlicher Lösungen
- › Straf-, schadensersatz-, arbeits- und dienstrechtliche Aspekte