

Der Personalrat



derpersonalrat.de

43. JAHRGANG
ISSN 0175-9299
D 8319

PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

3 | 2026



VIELFALT UND RESPEKT

Mit Recht gegen Menschenfeindlichkeit

AKTUELLES Gewerkschaftsbeitrag künftig von der Steuer absetzbar

SANKTION Wann der Personalrat die Dienststellenleitung abmahnen kann

KÖLNER MODELL So einfach funktioniert die inkludierte Gefährdungsbeurteilung



Grenzen setzen, Dienststelle abmahnen

SANKTION *Bei Konflikten mit der Dienststelle muss der Personalrat nicht sofort den Gang zum Verwaltungsgericht einschlagen, er kann die Dienststelle auch zunächst abmahnen. Welche grundsätzlichen Voraussetzungen sind dabei zu beachten? Und wie kann der Personalrat die Abmahnung rechtssicher erteilen?*

VON UWE MELZER

Eine Situation, die leider immer wieder vorkommt: Der Personalrat wird damit konfrontiert, dass sich die Dienststellenleitung rechtswidrig verhalten hat. Dies kann in Form eines Verstoßes gegen Vorschriften des BPersVG oder der Personalvertretungsgesetze der Länder (LPVG) geschehen. Es kann aber auch eine Behinderung der Personalratsarbeit stattgefunden haben. In solchen Fällen stellt sich einem Personalratsgremium die Frage nach Reaktionsmöglichkeiten.

Abmahnung als klares Signal

Die Bandbreite geht von »gar keiner Reaktion« bis zur Durchführung eines verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahrens, möglicherweise auch bis zur Initiierung eines Disziplinarverfahrens gegen die eigene Dienststellenleitung, wenn diese schuldhaft die ihr obliegenden Pflichten verletzt hat.

Oftmals schreckt ein Personalratsgremium jedoch davor zurück, eine festgestellte rechtswidrige Handlung der Dienststelle verwaltungsgerichtlich oder disziplinarrechtlich überprüfen und ahnden zu lassen. In solchen Fällen unterbleibt dann möglicherweise eine angemessene Reaktion auf die festgestellte rechtswidrige Handlung der Dienststellenleitung. Das muss jedoch nicht sein. Denn es gibt im Werkzeugkasten der Reaktionsmöglichkeiten für die Gremien noch eine Alternative: die Erteilung einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung.

Eskalationsstufen vor der Abmahnung

Aus dem Gebot der partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Personalrat dürfte folgen, dass der Personalrat zunächst niedrigschwellige Sanktionsmöglichkeiten gegenüber der Dienststellenleitung zu prüfen hat.

Der normierte Grundsatz der partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung ist ein Gebot des Gesetzgebers und damit unmittelbar geltendes und zwingendes Recht. Das Gebot ist ein Ausdruck der dem Gesetz zugrunde liegenden Konzeption einer Konfliktlösung durch Kooperation.

Der Personalrat muss also zunächst versuchen, das Problem vor der Abmahnung durch Kooperation zu lösen, damit die rechtswidrige Handlung durch die Dienststellenleitung für die Zukunft abgestellt wird und sich nicht mehr wiederholt. Dies erfolgt in mehreren Stufen (sogenannte Eskalationsstufen).

▷ Stufe 1: informelles Kritikgespräch

Zunächst kommt etwa ein »Kritikgespräch« zwischen dem Personalrat und der Dienststellenleitung in Betracht. Ein solches kritisches Gespräch können die Parteien der Dienststelle informell jederzeit führen. Formelle Voraussetzungen für ein Erstgespräch bestehen nicht. Die Erforderlichkeit für ein solches Erstgespräch dürfte aus dem Gebot einer fairen Verfahrensweise folgen, welches dem Grundsatz

DARUM GEHT ES

1. Eine Abmahnung ist nicht nur im Individualarbeitsrecht gegenüber Beschäftigten möglich, sondern bei entsprechenden Pflichtverletzungen auch gegenüber der Dienststellenleitung.
2. Eine wirksame Abmahnung muss drei Voraussetzungen erfüllen: Sie muss die Dokumentations-, Hinweis- und Warnfunktion erfüllen.
3. Vor Erteilung der Abmahnung muss der Personalrat einen ordnungsgemäßen Beschluss darüber fassen.

der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit innewohnt.

▷ 2. Stufe: formelles (Monats-)Gespräch

Führt dieses Gespräch jedoch nicht zu einer Änderung des kritisierten Verhaltens der Dienststellenleitung, kommt ein förmliches Gespräch in Betracht. Personalrat und Dienststelle haben die gesetzliche Verpflichtung, einmal im Monat (§ 65 Abs. 1 BPersVG) oder vierteljährlich (etwa § 68 Abs. 1 LPVG-BW) zu einer Besprechung zusammenzutreten, um strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln.

Aus Sicht eines dem Wohl der Beschäftigten verpflichteten Personalrats kann diese Besprechung allerdings nur dem Ergebnis dienen, dass die Dienststellenleitung das beanstandete rechtswidrige Verhalten künftig abstellt. Ist die Dienststelle hierzu nicht bereit, dürfte der Versuch einer gütlichen Streitbeilegung vor Ergreifung formeller Maßnahmen als gescheitert angesehen werden.

▷ 3. Stufe: Ermahnung

Die nächste Stufe wäre der Ausspruch einer Ermahnung durch den Personalrat. Ermahnung und Abmahnung unterscheiden sich in ihren Funktionen. Im Unterschied zur Abmahnung soll die Ermahnung lediglich das rechtswidrige Fehlverhalten der Dienststellenleitung dokumentieren und rügen, personalvertretungsrechtliche Konsequenzen werden jedoch noch nicht angedroht.

Eine Form für den Ausspruch einer Ermahnung ist nicht vorgeschrieben. Zu Dokumentationszwecken empfiehlt es sich allerdings, eine Ermahnung schriftlich zu erteilen und diese auch als Ermahnung zu bezeichnen.

Ob eine Ermahnung vor Erteilung der Abmahnung aus Sicht des Personalrats noch angemessen ist, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Dies dürfte insbesondere davon abhängen, in welchem Umfang und zeitlicher Abfolge die Dienststellenleitung und der Personalrat (erfolglos) versucht haben, die Streitigkeit beizulegen.

Hat das Durchlaufen sämtlicher Eskalationsstufen nicht dazu geführt, dass die Dienststellenleitung das beanstandete Verhalten abstellt, käme die Erteilung einer Abmahnung in Betracht.

▷ Keine Pflicht zur Abarbeitung

Es besteht allerdings keine gesetzliche Verpflichtung des Personalrats, vor Ausspruch einer Abmahnung zunächst alle Eskalationsstufen abzuarbeiten. Es handelt sich immer um eine Einzelfallabwägung. Der Personalrat wird dabei zu beachten haben, inwieweit in der Vergangenheit gegebenenfalls bereits Verstöße vorgekommen sind und der Dienststellenleitung aufgezeigt wurden. Auch wird die Schwere des Verstoßes, etwa ob es sich um eine gravierende Benachteiligung im Sinne von § 10 BPersVG handelte, zu berücksichtigen sein. Kam es nach vergangenen Verstößen nicht zu einer Besserung oder war der Verstoß schwerwiegend oder stellte gar eine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten dar, kann sich ein Personalrat auch dazu entscheiden, *unmittelbar* eine Abmahnung auszusprechen (oder auch sofort ein verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren einzuleiten oder eine Disziplinarmaßnahme zu initiieren).

Verhältnismäßigkeit der Abmahnung

Die Abmahnung muss im Vergleich zum beanstandeten Verhalten der Dienststellenleitung verhältnismäßig sein. Das heißt, die in der Abmahnung vorgeworfene Pflichtverletzung darf nicht völlig geringfügig sein. An die Verhältnismäßigkeit der Abmahnung sind jedoch keine allzu strengen Voraussetzungen zu stellen. Insgesamt dürfte eine Abmahnung nur im Ausnahmefall und in sogenannten Bagatellfällen unverhältnismäßig sein.

Im Zusammenhang mit der Frage nach der Verhältnismäßigkeit einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung ist auch zu prüfen, ob mildere Mittel als die Abmahnung zur Zielerreichung geeignet sein könnten. Hat ein Personalrat allerdings vor Erteilung der Abmahnung mit der Dienststellenleitung versucht, eine Streitbeilegung zu erreichen (vgl. Eskalationsstufen) und war dies nicht erfolgreich, so wird die Erteilung einer Abmahnung regelmäßig verhältnismäßig sein.

Voraussetzungen einer wirksamen Abmahnung

Im individuellen Arbeitsrecht rügt der Arbeitgeber mit einer Abmahnung ein bestimmtes Fehlverhalten von Beschäftigten und droht

TIPP

Faustregel zur Verhältnismäßigkeit einer Abmahnung

Ein Sachverhalt, der auch Gegenstand eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens vor einem Verwaltungsgericht sein könnte, ist grundsätzlich auch durch den Personalrat abmahnungsfähig. Mit dieser Faustregel können Personalvertretungen bewerten, ob diese wegen einer festgestellten Pflichtverletzung zur Erteilung einer Abmahnung berechtigt sind oder nicht.

für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung an. Hierzu hat die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung Grundsätze entwickelt. Danach muss eine wirksame Abmahnung im individuellen Arbeitsrecht Folgendes beinhalten:

- Mit der Abmahnung wird ein Fehlverhalten eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin festgehalten (Dokumentationsfunktion),
- der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin wird auf das Fehlverhalten hingewiesen und aufgefordert, das abgemahnte Verhalten künftig zu unterlassen (Hinweisfunktion) und
- es wird die Warnung ausgesprochen, dass im Wiederholungsfall Konsequenzen (z. B. Kündigung) drohen (Warnfunktion).

Diese Voraussetzungen einer wirksamen individualrechtlichen Abmahnung sind auf die personalvertretungsrechtliche Abmahnung zu übertragen.

▷ Dokumentationsfunktion

Es ist in einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung das beanstandete Verhalten der Dienststellenleitung konkret zu bezeichnen und darzustellen. Es muss sich aus der Abmahnung ergeben, welches Verhalten der Dienststellenleitung konkret zum Vorwurf gemacht

wird. Die Dienststellenleitung muss also aus der Abmahnung erkennen, welche ihrer Handlungen beanstandet werden. Um diesen Anforderungen zu genügen ist der abgemahnte Pflichtenverstoß zeitlich und örtlich so genau wie möglich zu bezeichnen. Es sind also das Datum, gegebenenfalls die Örtlichkeit und die Zeit in der Abmahnung zu benennen.

Der zugrunde liegende Sachverhalt ist wertfrei zu beschreiben. Aus der Sachverhaltschilderung muss sich das vorgeworfene Verhalten der Dienststellenleitung einem Dritten »von selbst« erschließen. Wertende und pauschale Formulierungen wie z. B. »Sie missachten fortlaufend die Rechte des Personalrats« sind zu vermeiden.

Bei der Beschreibung des Sachverhalts ist auch darauf zu achten, dass sich daraus ein Dienstpflichtverstoß der Dienststellenleitung ergeben muss. Es sollte deshalb keine »tagebuchartige« Auflistung des gesamten Geschehnisses erfolgen, sondern eine zusammenfassende objektive Beschreibung des Sachverhalts, unter den sich ein Dienstpflichtenverstoß subsumieren lassen muss. Als abmahnungsfähige Dienstpflichtverstöße einer Dienststellenleitung kommen grundsätzlich sämtliche Verstöße gegen Rechte des Personalrats in Betracht. Dies kann auch eine Behinderung der Personalratsarbeit (§ 10 BPersVG) sein. Insbesondere können alle Verstöße der Dienststellenleitung gegen Beteiligungsrechte des Personalrats Gegenstand einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung sein.

▷ Hinweisfunktion

Der Hinweisfunktion kommt die Abmahnung des Personalrats nach, wenn die Dienststellenleitung darin auf ihre Pflichtwidrigkeit hingewiesen und aufgefordert wird, das abgemahnte Verhalten künftig zu unterlassen.

Das erfordert die Nennung der zugrunde liegenden Pflicht unter Benennung der Rechtsgrundlagen aus dem jeweiligen Personalvertretungsgesetz und die Einordnung des dokumentierten Sachverhalts unter diese Verpflichtung der Dienststellenleitung. Die der Dienststellenleitung vorgehaltene Pflichtwidrigkeit ist die Verletzung der jeweiligen Verpflichtung durch das dokumentierte Verhalten der Dienststellenleitung.

Weiter verlangt die Hinweisfunktion, dass die Dienststellenleitung ausdrücklich dazu

Risiken und Nebenwirkungen



Mandalka

Abmahnung

Ratgeber für Beschäftigte und ihre Interessenvertretung
3., aktualisierte und erweiterte Auflage
2024. 205 Seiten, kartoniert
€ 29,90
ISBN 978-3-7663-7361-8

bund-shop.de/7361



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

aufgefordert wird, künftig die abgemahnte Pflichtwidrigkeit zu unterlassen, sich also künftig pflichtgemäß zu verhalten.

▷ Warnfunktion

Mit der Warnfunktion soll der Dienststellenleitung eindringlich vor Augen geführt werden, welche Konsequenzen ein nochmaliger Verstoß gegen die abgemahnte Pflichtwidrigkeit haben wird bzw. haben kann.

Mit der Entscheidung des Personalrats, bei der dokumentierten Pflichtwidrigkeit eine Abmahnung auszusprechen, hat er sich zugleich dagegen entschieden, deswegen ein Beschlussverfahren vor einem Verwaltungsgericht einzuleiten. Die Androhung, bei einem nochmaligen Verstoß dann aber sehr wohl ein personalvertretungsrechtliches Beschlussverfahren einzuleiten, ist deshalb eine taugliche Warnung vor den Konsequenzen eines weiteren Fehlverhaltens.

Auch könnte die Personalvertretung der Dienststellenleitung androhen, bei einem weiteren Pflichtenverstoß die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu initiieren. Ob dies eine taugliche Warnung vor den Konsequenzen eines weiteren Fehlverhaltens ist, hängt von der jeweiligen Pflichtwidrigkeit ab.

Nicht ausreichend wäre hingegen beispielsweise die Ankündigung »personalvertretungsrechtlicher Konsequenzen«, da damit nicht hinreichend deutlich gemacht wird, dass ein gerichtliches Beschlussverfahren oder ein Disziplinarverfahren drohen können. »Personalvertretungsrechtliche Konsequenzen« könnten auch lediglich weitere Abmahnungen sein.

Der Personalrat darf Konsequenzen nicht nur bei der Wiederholung eines genau gleichen Vorfalls ankündigen. Es reicht auch aus, wenn von der Wiederholung »ähnlicher Pflichtverletzungen« oder sogar noch allgemeiner von »weiteren Pflichtverletzungen« gesprochen wird.

Beschlussfassung des Personalrats

Ohne eine ordnungsgemäße Beschlussfassung durch die Personalvertretung ist die Erteilung einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung nicht zulässig.

Gemäß § 39 BPersVG und der entsprechenden LPVG fasst der Personalrat seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder nach gemeinsamer Beratung.

TIPP

Konsequenzen wohlüberlegt ankündigen

Die Personalvertretung sollte sich im Rahmen der Warnfunktion einer Abmahnung nicht selbst in Zugzwang bringen und etwa androhen, dass im Wiederholungsfall »in jedem Fall ein Beschlussverfahren eingeleitet werde«. Vorteilhafter dürfte die Mitteilung sein, bei nochmaligem ähnlichem Pflichtverstoß sei »mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens zu rechnen«. Dann hätte sich der Personalrat nicht verpflichtet, »zwingend« ein Beschlussverfahren eröffnen zu müssen und könnte stattdessen ohne Gesichtsverlust auch noch eine weitere Abmahnung aussprechen. Welchen Formulierungen der Personalrat im Einzelfall den Vorzug gibt, dürfte von der Schwere des Pflichtenverstoßes und der Häufigkeit vorangegangener Verstöße abhängen.

Für die Einladung und die Durchführung der Personalratssitzung, auf welcher über die Erteilung einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung abgestimmt werden soll, gelten die sonst auch einschlägigen Bestimmungen für die Beschlussfassung des Personalrats. Zur Sitzung ist ordnungsgemäß zu laden unter rechtzeitiger Mitteilung der Tagesordnung, der Personalrat muss beschlussfähig sein und über die Sitzung ist ein Protokoll zu führen, das den Wortlaut der Beschlussfassung über die Erteilung der Abmahnung und die Stimmenmehrheit, mit der es beschlossen wurde, enthält. Das Protokoll ist von dem oder der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen und eine Anwesenheitsliste ist beizufügen (vgl. § 43 BPersVG).

Schriftform der Abmahnung

Ein gesetzliches Schriftformerfordernis für die Erteilung einer Abmahnung besteht nicht. Grundsätzlich kann eine personalvertretungsrechtliche Abmahnung sowohl schriftlich als auch mündlich erteilt werden.

Gleichwohl empfiehlt es sich, diese zum Nachweis der Voraussetzungen für die Erteilung einer wirksamen Abmahnung schriftlich zu erteilen und zu unterzeichnen oder die Abmahnung zumindest in Textform (etwa per E-Mail oder als PDF-Datei) zu versenden. Andernfalls kann es zu Streitigkeiten darüber kommen, ob überhaupt eine wirksame Abmahnung erteilt worden ist. Ein dann eventuell folgendes verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren (wegen einem erneuten Verstoß) könnte dann möglicherweise als nicht erforderlich angesehen werden.

Die Abmahnung ist von dem oder der Personalratsvorsitzenden zu unterzeichnen – denn er oder sie vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse, also auch bei der Erteilung einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung.

Beauftragung eines Rechtsanwalts

Eine Personalvertretung kann grundsätzlich beschließen, einen Rechtsanwalt mit der Erteilung einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung zu beauftragen. Auch diese Beschlussfassung über die Beauftragung des Rechtsanwalts muss ordnungsgemäß erfolgen (siehe S. 28). Eine gesetzliche Einschränkung über die Möglichkeit der Beauftragung eines Rechtsanwaltes sehen weder das BPersVG noch die LPVG der Länder vor.

Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt der Bund bzw. die Dienststelle aus Haushaltsmitteln (§ 46 BPersVG). Im Falle eines verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahrens ist die Dienststelle bzw. der Bund verpflichtet, die Anwaltskosten des Personalrats zu tragen, sofern die Rechtsverfolgung nicht von vornherein offensichtlich aussichtslos (»haltlos«) oder das Anrufen des Verwaltungsgerichts unnötig (»mutwillig«) war. Die Kostenübernahme erfordert einen ordnungsgemäßen Personalratsschluss für die Einleitung des Verfahrens und für die Mandatierung des Rechtsanwalts.

Diese Grundsätze gelten auch bei Erteilung einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung durch einen Anwalt. Es muss also der abgemahnte Sachverhalt zum Aufgabenkreis des Personalrats gehören sowie eine Pflichtverletzung durch die Dienststellenleitung vorliegen. Außerdem musste der Personalrat die Heranziehung des Rechtsanwalts in Wahrneh-

DEFINITION

Von einer »Haltlosigkeit« ist auszugehen, wenn die Rechtsverfolgung von vornherein offensichtlich aussichtslos war. Ein »mutwilliges« Verhalten ist vor allem dann gegeben, wenn bei zwei gleichwertigen prozessualen Wegen der kostspieligere beschritten wird oder wenn die Hinzuziehung des Rechtsanwalts rechtsmissbräuchlich erfolgt und deswegen das Interesse der Dienststelle an der Begrenzung ihrer Kostentragungspflicht missachtet wird (vgl. BVerwG 19.9.2012 – 6 P 3.11).

mung seiner personalvertretungsrechtlichen Rechte für erforderlich halten dürfen. Die Kostentragungspflicht der Dienststelle entfällt nur bei einer offensichtlich aussichtslosen oder mutwilligen (haltlosen) Rechtsverfolgung des Personalrats und ist beschränkt auf die notwendigen Kosten des Rechtsanwalts.

Die Erteilung der personalvertretungsrechtlichen Abmahnung wird eine Personalvertretung regelmäßig dann für erforderlich halten dürfen, wenn der mit der personalvertretungsrechtlichen Abmahnung dokumentierte Sachverhalt auch Gegenstand eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens hätte sein können. Der Personalrat hat dann mit dem Beschluss über die Erteilung der personalvertretungsrechtlichen Abmahnung von der Einleitung eines gerichtlichen Beschlussverfahrens abgesehen und das mildere – und auch im Hinblick auf Rechtsanwaltskosten kostengünstigere – Mittel einer Abmahnung gewählt, um die Dienststellenleitung auf die Rechtswidrigkeit des abgemahnten Sachverhalts hinzuweisen und für die Zukunft ein rechtmäßiges Vorgehen zu erreichen.

Sofern die Dienststellenleitung dann die entstandenen notwendigen Rechtsanwaltskosten nicht erstatten sollte, müsste der Personalrat wegen seines Anspruchs auf Freistellung von den entstandenen Rechtsanwaltskosten ein verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten. ◀



Uwe Melzer, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Anwaltskanzlei Melzer | Kempner Stuttgart.

HINWEIS

Der Personalrat hat einen Beurteilungsspielraum, ob er einen Rechtsanwalt mit der Erteilung der Abmahnung beauftragt oder die Abmahnung doch selbst ohne externe anwaltliche Hilfe erteilen will.

Aktiv werden, betrieblich handeln



Eberhardt / Stoppkotte

Demokratie in der Arbeitswelt

Strategien und Handlungsfelder gegen Rechtsextremismus
2025. 240 Seiten, kartoniert
€ 24,-
ISBN 978-3-7663-7516-2

bund-shop.de/7516



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

ARBEITSHILFE

Checkliste zur Erteilung einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung

1. Vorprüfung der Abmahnung

- Ist das beanstandete Verhalten allgemein geeignet, um als eine personalvertretungs-rechtliche Pflichtverletzung der Dienststellen-leitung angesehen zu werden? ☐
- Wäre der Ausspruch einer Abmahnung verhältnismäßig oder liegt nur ein Bagatelldfall vor? ☐
- Wurden die Eskalationsstufen beachtet und wenn ja, wurden diese durchgeführt oder sind sie im konkreten Fall verzichtbar? ☐
- Ist ein milderes Mittel als die Abmahnung noch zweckmäßig? ☐
- Könnte wegen des beanstandeten Verhaltens auch ein gerichtliches Beschlussverfahren am Verwaltungsgericht eingeleitet werden? ☐
- Beauftragung eines Rechtsanwalts erforderlich? ☐

2. Beschlussfassung

- Beschlussfassung vorbereiten und Einladung zur Personalratssitzung ☐
- Beschlussfassung auf der Personalratssitzung: »Der Personalrat beschließt die Erteilung einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung des Personalrats gegenüber der Dienststellenleitung wegen ... (ggf. und die Beauftragung von Rechtsanwalt ... mit der Erteilung der Abmahnung und Vertretung des Personalrats in dieser Angelegenheit).« ☐
- Protokollerstellung mit Unterschriften ☐

3. Vorbereitung der Abmahnung

- Das beanstandete Verhalten wurde umfassend dokumentiert und recherchiert. ☐
- Beweismittel (Dokumente, etwaige Zeugen) für das beanstandete Verhalten sind vorhanden. ☐
- Eine zusammengefasste Sachverhaltsschilderung wurde erstellt. ☐

4. Inhalt der Abmahnung – Teil 1: Sachverhalt

- Prüfung der Sachverhaltsschilderung. Ist das beanstandete Verhalten hinreichend konkret beschrieben (z. B. nach Datum, Uhrzeit, Ort). Maßstab ist, ob die Dienststellenleitung unzweifelhaft erkennen kann, welches konkrete Verhalten beanstandet wird. ☐
- Es wird nur ein einzelner Vorfall abgemahnt. Bei mehreren Pflichtverletzungen sollte für jeden Vorfall eine gesonderte Abmahnung erstellt werden. ☐

5. Inhalt der Abmahnung – Teil 2: Pflichtverletzung

- Es wird konkret festgestellt, welche personalvertretungs-rechtliche Pflicht oder Pflichten die Dienststellenleitung mit dem Sachverhalt verletzt hat und aus welcher Rechtsgrundlage diese resultiert. ☐

6. Inhalt der Abmahnung – Teil 3: Androhung

- Ergibt sich aus der Abmahnung unmissverständlich, welche Konsequenzen bei einer Wiederholung gezogen werden? Beispielsformulierung: »Im Wiederholungsfall, nämlich bei einem weiteren Verstoß, muss sich der Personalrat veranlassen sehen, seine Rechte in einem verwaltungsgerichtlichen Verfahren durchzusetzen.« ☐

7. Form der Abmahnung

- Die Abmahnung ist schriftlich erfolgt (kein zwingendes Wirksamkeitserfordernis, aber aus Beweisgründen empfohlen). ☐
- Die Abmahnung wird als solche bezeichnet (kein zwingendes Wirksamkeitserfordernis, aber zur Klarstellung empfohlen). ☐
- Die Abmahnung wird durch die/den Personalratsvorsitzende/n ausgesprochen. ☐

8. Zeitpunkt der Abmahnung

- Die Zeitspanne zwischen beanstandetem Verhalten und Abmahnung ist nicht so groß, dass die Dienststellenleitung davon ausgehen konnte, ihr Verhalten werde toleriert (in der Regel wenige Wochen). ☐

9. Zugang der Abmahnung

- Die Abmahnung ist in den Machtbereich der Dienststellenleitung gelangt (persönliche Übergabe, übliche Leerungszeit bei Einwurf in den Hausbriefkasten, Übersendung per E-Mail). ☐

10. Dokumentation der Abmahnung

- Die Unterlagen zum Vorgang werden zu den Unterlagen des Personalrats gegeben. ☐

Autor: Uwe Melzer, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Anwaltskanzlei Melzer | Kempner Stuttgart

ARBEITSHILFE

Musterschreiben: Erteilung einer personalvertretungsrechtlichen Abmahnung

Sehr geehrte Dienststellenleitung,

der Personalrat musste feststellen, dass die Teilnahme des Personalratsmitglieds an der Personalratssitzung vom verhindert wurde.

Im Einzelnen:

Der Personalratsvorsitzende hatte am ... zu einer Sitzung des Personalrats am ... in ... eingeladen. Diese Einladung wurde der Dienststellenleitung am ..., also rechtzeitig 3 Tage vor Beginn der Sitzung des Personalrats, zugereicht.

Das Personalratsmitglied ... ist als ... in der Dienststelle beschäftigt. Am Arbeitsplatz des Personalratsmitglieds erkrankte ein Arbeitskollege und das Personalratsmitglied musste neben seinen eigenen Arbeitspflichten zusätzlich die Arbeiten des Kollegen verrichten. Dem Personalratsmitglied wurde dann von die Teilnahme an der Personalratssitzung mit dem Argument untersagt, es müsse an seinem Arbeitsplatz bleiben, weil bei Nichterledigung der Arbeit des erkrankten Kollegen wichtige Fristen möglicherweise nicht eingehalten werden könnten. Der Personalrat sei auch ohne dieses Personalratsmitglied beschlussfähig.

Personalratsmitgliedern ist gemäß § 51 BPersVG (bzw. Norm aus dem LPVG) zur Erfüllung ihrer erforderlichen Personalratsaufgaben Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren, ohne Minderung des Arbeitsentgelts. Jedes Personalratsmitglied ist gesetzlich verpflichtet, an Personalratssitzungen teilzunehmen, die Teilnahme ist stets erforderlich. Aus der Verpflichtung zur Sitzungsteilnahme folgt die Verpflichtung der Dienststelle, dem Personalratsmitglied dafür Dienstbefreiung zu gewähren und die Arbeit in der Dienststelle so zu organisieren, dass eine Sitzungsteilnahme erfolgen kann.

Personalräte dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben oder Befugnisse nicht behindert werden. Der Begriff der Behinderung ist von seiner Zweckbestimmung her umfassend auszulegen. Als Behinderung wird jede Form von Beeinträchtigung der Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben angesehen, von der Erschwerung und Störung bis zur Verhinderung. Das Behinderungsverbot verpflichtet die Dienststelle, sich der Einwirkung auf die Personalratstätigkeit zu enthalten und den Personalratsmitgliedern die Teilnahme an einer Personalratssitzung zu ermöglichen und diese dafür freizustellen.

Hier wurde dem Personalratsmitglied ... die Teilnahme an der Personalratssitzung am ... verwehrt, indem eine Vertretung dieses Personalratsmitglieds an seinem Dienstposten nicht organisiert, sondern stattdessen darauf verwiesen wurde, der Personalrat sei auch ohne dieses Mitglied beschlussfähig. Dies stellt eine Behinderung der Personalratsarbeit dar.

Es ist festzustellen, dass die Dienststellenleitung aufgrund der obenstehend dokumentierten Behinderung der Personalratsarbeit gegen ihre Pflichten verstoßen hat. Der Personalrat wäre in dem dokumentierten Sachverhalt auch berechtigt gewesen, ein Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht zu eröffnen. Im Sinne einer zukünftigen vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit hat der Personalrat jedoch vorliegend von einer gerichtlichen Durchsetzung seiner Rechte Abstand genommen und am beschlossen, Ihnen wegen des Verstoßes hiermit eine **personalvertretungsrechtliche Abmahnung** zu erteilen.

Namens und in Vollmacht des Personalrats fordern wir Sie auf, in Zukunft allen Personalratsmitgliedern und auch sonstigen teilnahmeberechtigten Beschäftigten Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren und entsprechend für eine personelle Vertretung Sorge zu tragen.

Wir machen Sie hiermit darauf aufmerksam, dass der Personalrat ein derartiges Verhalten nicht länger dulden wird.

Ausdrücklich weisen wir darauf hin, dass im Wiederholungsfall, nämlich bei einem weiteren Verstoß gegen das Recht von Personalräten und sonstigen teilnahmeberechtigten Beschäftigten auf Teilnahme an einer Personalratssitzung, sich der Personalrat veranlasst sehen muss, seine Rechte in einem verwaltungsrechtlichen Verfahren durchzusetzen. Der Personalrat bedauert diesen Schritt, sieht jedoch aufgrund des obenstehend dokumentierten Verhaltens keinen anderen Weg.

Mit freundlichen Grüßen
Personalratsvorsitzende*r

Autor: Uwe Melzer,
Rechtsanwalt und Fachan-
walt für Arbeitsrecht,
Anwaltskanzlei Melzer |
Kempner Stuttgart

Rechtssichere Dienstvereinbarungen



Warga / Wirlitsch / Worch Handbuch Dienstvereinbarung

Mit Onlinezugang auf alle
Mustervereinbarungen
4., umfassend neu bearbeitete Auflage
2024. 690 Seiten, kartoniert
€ 49,-
ISBN 978-3-7663-7396-0

bund-shop.de/7396



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

Starkes Wissen. Starke Entscheidungen.



Jetzt
gratis
testen!



Der Personalrat



derpersonalrat.de

PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Wie Sie BEM richtig nutzen

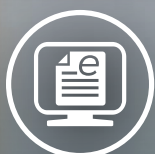
DATENSCHUTZ Wenn Beschäftigte Daten klauen, kann es teuer werden
SEXUELLE BELÄSTIGUNG Wie Beschäftigte am Arbeitsplatz effektiv schützen?
MITARBEITERZEITUNG So können Personalräte Beschäftigte auf dem Laufenden halten



Fachzeitschrift für Personalrecht im öffentlichen Dienst



Zeitschrift



ePaper



Newsletter



Datenbank

www.derpersonalrat.de/testen