

VORLÄUFIGER RECHTSSCHUTZ

Wenn es vor Gericht schnell gehen muss



BÜROHUNDE Welche Regeln gelten für die vierbeinigen Kollegen?

GESUNDHEITSDATEN Schadensersatz bei Veröffentlichung durch die Dienststelle

RUHEPAUSEN Das BAG ändert die Spielregeln für Pausen zulasten der Beschäftigten

Dieses PDF wurde vom »Bund-Verlag« für Sie persönlich lizenziert. Die Weitergabe ist ausschließlich innerhalb des eigenen Gremiums gestattet, eine Weitergabe an Dritte ist untersagt. © Bund-Verlag GmbH

16

AKTUELLES

- 16 **So klappt der Start in die neue Amtsperiode**
In Mecklenburg-Vorpommern, in Rheinland-Pfalz, im Saarland und in Sachsen-Anhalt wird 2025 gewählt. Welche ersten Schritte sollten Gremien unternehmen?

VON H. DEPPISCH, R. JUNG UND E. SCHLEITZER



111 Antworten – nicht nur für neugewählte Personalräte

VON NICOLAI SPERLING

- 19 **Mehr drin für Azubis**
Die GJAV der Stadt München setzte nach einer Befragung der Nachwuchskräfte deutliche Verbesserungen um. Die Vorsitzende Patricia Fehrmann über Vorgehen und Ergebnisse.

FRAGEN VON CHRISTOF HERRMANN

21

PERSONALRATSARBEIT

- 21 **Wenn der Freistellungsbeschluss ins Leere läuft**
Was ist zu tun, wenn der oder die Vorsitzende den Freistellungsbeschluss einer Vorschlagsliste nicht an die Dienststelle weitergibt?
- 23 **Tierisch gute Kollegen – Hunde im Büro**
Was Sie zu vierbeinigen Kollegen wissen müssen. Und wie der Personalrat zugunsten von Mensch und Tier mitbestimmen kann.

VON PROF. DR. SÉRGIO FORTUNATO

- 25 **Checkliste: Regelungen für Bürohund**

26

AUS DEN LÄNDERN

- 26 **Selbstauskunft statt Untersuchung – gesund per Formular?**
In Bayern soll künftig eine Selbstauskunft von Bewerbern reichen, um die gesundheitliche Eignung festzustellen.

VON DR. MAXIMILIAN BASSLSPERGER

30

ARBEITS- UND TARIFRECHT

- 30 **KI in der Cybersicherheit: Angriff und Verteidigung**
Wie wird KI für Cyberangriffe eingesetzt? Und wie kann sie vor solchen Bedrohungen schützen?

VON MAX THOMSEN UND DENNIS WARZECHA

- 33 **Gesundheitsdaten bleiben privat**
Wenn die Dienststelle Gesundheitsdaten von Beschäftigten veröffentlicht, haben diese Anspruch auf Schadensersatz.

VON UWE MELZER

36

RECHTSPRECHUNG

- 36 **Trinkwasserspender & Co.: Mit Initiativanträgen den Arbeitsalltag verbessern**
OVG Nordrhein-Westfalen 26.6.2024 – 33 A 2512/22.PVB

VON MICHAEL KRÖLL

- 37 **Verbot der Behinderung der Personalratstätigkeit**
OVG Lüneburg 23.1.2025 – 17 LP 3/24

VON MICHAEL KRÖLL

- 39 **BAG verändert die Spielregeln für Ruhepausen zulasten der Beschäftigten**
BAG 21.8.2024 – 5 AZR 266/23

VON MICHAEL D. WIRLITSCH UND LUKAS SEIBOLD

RUBRIKEN

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

Ihr Abonnement



Fachzeitschrift

11 Ausgaben im Jahr.



Online-Zugang

Für die Recherche: Online-Datenbank mit aktueller Ausgabe und Archiv seit 2006. Einfach online registrieren auf www.derpersonalrat.de.



ePaper

Elektronische Ausgaben der Fachzeitschrift im Originallayout.



Newsletter

Neue Rechtsprechung, Arbeitshilfen und Wissenswertes per E-Mail.

Hilfe beim Einrichten:

+49 (0)69/795010 – 96

[zur Artikelansicht](#)

Wenn der Freistellungsbeschluss ins Leere läuft

PR-ARBEIT Seit seiner Novellierung 2021 enthält das BPersVG eine Regelungslücke: Was passiert, wenn der oder die Vorsitzende den Freistellungsbeschluss einer Vorschlagsliste nicht an die Dienststelle weitergibt? Was ist zu tun, damit die Freistellung nicht vereitelt wird?

VON UWE MELZER

Das BPersVG wurde im Jahr 2021 teilweise neu gefasst. Im Rahmen der Novellierung wurde die Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder in § 53 BPersVG¹ teilweise neu geregelt. Zunächst verbleibt es auch nach der Novellierung dabei, dass der Personalrat bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder zunächst grundsätzlich seine Vorstandsmitglieder zu berücksichtigenden hat. Sind darüber hinaus aber noch weitere Freistellungen zu vergeben, regelt § 53 Abs. 2 Satz 2 BPersVG nun, dass bei einer Personalratswahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl die weiteren Freistellungen

- auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten nach deren Stimmanteilen zu vergeben sind
- und anschließend die aus der jeweiligen Vorschlagsliste in den Personalrat gewählten Mitglieder mehrheitlich bestimmen, wer von ihnen eine Freistellung wahrnimmt.

Damit wurde den Mitgliedern einer Vorschlagsliste vom Gesetzgeber personalvertretungsrechtlich eine neue Rechtsposition eingeräumt. Denn bei einer Verhältniswahl soll es künftig eben den Mitgliedern der jeweiligen Vorschlagsliste überlassen sein, mehrheitlich zu bestimmen, welches ihrer Mitglieder die der Liste zustehende Freistellung wahrnimmt.² So weit, so gut.

Die Regelungslücke

Doch was passiert, wenn nun eine Vorschlagsliste über die auf sie entfallenden Freistellun-

gen beschlossen hat – aber danach der oder die Personalratsvorsitzende deren Beschlussfassung einfach nicht an die Dienststellenleitung weiterleitet und es dadurch nicht zur Umsetzung des Freistellungsbeschlusses der Vorschlagsliste kommt? Diesen Fall hat der Gesetzgeber nicht geregelt, es gibt hier also eine Regelungslücke. Eine Lösung kann sich jedoch aus einer vergleichenden Betrachtung mit den Gruppenangelegenheiten (Regelungen für Arbeitnehmer und Beamte) ergeben.

Lösungsansätze – nach § 35 Abs. 2 BPersVG analog

Grundsätzlich ist für Mitteilungen der Personalratsbeschlüsse an die Dienststellenleitung der oder die Personalratsvorsitzende zuständig (gemäß § 35 Abs. 2 BPersVG). Er oder sie vertritt den Personalrat im Rahmen der vom Gremium gefassten Beschlüsse.

In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt der oder die Vorsitzende den Personalrat *gemeinsam* mit einem weiteren, der jeweiligen Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied.

Für Angelegenheiten, die nur eine *Vorschlagsliste* betreffen, besteht dagegen (wie bereits erwähnt) eine Regelungslücke, § 35 BPersVG schweigt dazu. Da die Regelungen für das Vorschlagsrecht der Vorschlagsliste systematisch aber den Gruppenrechten nachgebildet sind und bei einem Nebeneinander von Verhältniswahl und Persönlichkeitswahl mehrerer Statusgruppen die gruppenübergreifende Wahlvorschlagsliste der gesetzlich

DARUM GEHT ES

1. Bei der Umsetzung von Freistellungen auf Grundlage von Vorschlagslisten sollen nach § 53 Abs. 3 BPersVG die Mitglieder der jeweiligen Vorschlagsliste bestimmen, welches ihrer Mitglieder die der Liste zustehende Freistellung wahrnimmt.

2. Das Problem: Das Gesetz enthält eine Regelungslücke für den Fall, dass der oder die Vorsitzende den Beschluss nicht an die Dienststelle weitergibt.

3. Die Lösung: Analog zu den Regelungen der Gruppenangelegenheiten ist der Listenvertreter zur (gemeinsamen) Weitergabe berechtigt.

¹ Zuvor geregelt in § 46 BPersVG a. F.
² BT-Drucksache 19/26820 vom 19.1.2021, S. 105.

vorgesehenen Normalfall ist,³ drängt sich hier systematisch eine der Gruppenregelung entsprechende Regelung des Problems auf.

- ▷ Mitteilung der Freistellung durch den Listenvertreter

Es erscheint deshalb sachgerecht, wenn analog zur Gruppenregelung aus § 35 Abs. 2 Satz 2 BPersVG der jeweilige Listenvertreter der Vorschlagsliste (§ 8 Abs. 4 BPersWO) der Dienststellenleitung mitteilt, dass die Vorschlagsliste über Ihre Freistellung beschlossen hat und wer die Freistellung erhält. Wird das vorgeschlagene Personalratsmitglied dann von der Dienststelle freigestellt, wäre dem Vorschlag der Vorschlagsliste entsprochen worden. Allerdings dürfte bei einer Vorgehensweise nach § 35 Abs. 2 BPersVG analog eine *gemeinsame* Vorschlagsmitteilung der Freistellung durch den Personalratsvorsitzenden und den Listenvertreter erforderlich sein. Wenn nur der jeweilige Listenvertreter allein – also ohne den Personalratsvorsitzenden – den Freistellungsvorschlag der Dienststellenleitung mitteilt, könnte sich die Dienststelle möglicherweise auf eine Unwirksamkeit des Vorschlags berufen.

- ▷ Einleitung eines Beschlussverfahrens

Wenn das passiert und die Dienststelle einen nur vom jeweiligen Listenvertreter mitgeteilten Vorschlag für die Freistellung nicht akzeptieren sollte,⁴ käme eine einstweilige Verfügung im verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahren der Mitglieder der Vorschlagsliste bzw. des Listenführers gegen den Personalrat bzw. den Personalratsvorsitzenden in Betracht. Ziel: Diesen zu verpflichten, den Freistellungsbeschluss

GESETZ

§ 53 BPersVG – Auswahl der freizustellenden Mitglieder

(1) Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach § 34 Absatz 1 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 34 Absatz 2 gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen. Die freizustellenden Vorstands- und Ergänzungsmitglieder haben Anspruch auf vollständige Freistellung.

(2) Ist der Personalrat nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt worden, sind für die weiteren Freistellungen die auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten entfallenden Stimmen im Wege des Höchstzahlverfahrens zu berücksichtigen; dabei sind die nach Absatz 1 freigestellten Vorstands- und Ergänzungsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzugiehen. Die aus der jeweiligen Vorschlagsliste in den Personalrat gewählten Mitglieder bestimmen mehrheitlich, wer von ihnen die Freistellung wahrnimmt. ...

www.dprp.de

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2025

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 2025« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dprp.de

GESETZ

§ 35 BetrVG – Vorsitz

(2) Die oder der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt die oder der Vorsitzende, wenn sie oder er nicht selbst dieser Gruppe angehört, den Personalrat gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied.

der jeweiligen Vorschlagsliste gegenüber der Dienststelle mitzuteilen. Ein Verfügungsgrund läge regelmäßig darin, dass die Vorenthaltung der Freistellung einen ganz wesentlichen Verlust an Einfluss auf die Führung der Geschäfte des Personalrats bedeutet, sodass es der übergangenen Vorschlagsliste nicht zumutbar ist, auf eine abschließende Entscheidung im Hauptsacheverfahren zu warten. Dabei dürften allenfalls stichhaltige Gründe (etwa gravierende Pflichtverstöße durch das vorgeschlagene Personalratsmitglied) eine Abweichung vom beschlossenen Vorschlag der jeweiligen Vorschlagsliste rechtfertigen.⁵

Denkbar könnte außerdem auch ein Beschlussverfahren auf Feststellung der von der Vorschlagsliste beschlossenen Freistellung sein. ◀



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

³ BT-Drucksache a.a.O., Seite 106.

⁴ Etwa mit dem Argument, dass die Mitteilung des Vorschlags unmittelbar durch die Vorschlagsliste und nicht auch vom Personalratsvorsitzenden stamme.

⁵ Vgl. VG Düsseldorf 17.12.2014 – 40 L 2451/14.PVL; BVerwG 12.1.2009 – 6 PB 24/08.