

# Die Regeln zur Personalversammlung

*VORGABEN Personalversammlungen sind aufgrund gesetzlicher Anordnung Pflicht. Vorgegeben werden etwa die Teilnahmeberechtigten, der Zeitpunkt oder die Kostentragung. Das müssen Personalräte beachten.*

VON GUNNAR HERGET

Die Personalversammlung ist ein »unselbständiges personalvertretungsrechtliches Organ«.¹ Sie hat weder Entscheidungsbefugnisse, noch binden Anträge und Beschlüsse der Personalversammlung den Personalrat. Dementsprechend kann auf der Personalversammlung auch kein »Misstrauensvotum« gegen den Personalrat gestellt werden.

Diese schwache rechtliche Position der Personalversammlung ändert jedoch nichts an ihrer Wichtigkeit als dienststelleninternes Ausspracheforum. Die Personalversammlung hat den Zweck, die Beschäftigten der Dienststelle über die Tätigkeit des Personalrats zu unterrichten, ihnen darüber hinaus weitere mit ihrem Beschäftigungsverhältnis oder der Dienststelle zusammenhängende Informationen zu verschaffen und ihnen Gelegenheit zur Aussprache und zum Erfahrungsaustausch zu geben.² Sie ist damit das wichtigste Instrument der Meinungsbildung innerhalb der Dienststelle. Aus dem anlässlich der Personalversammlung gewonnenen Stimmungsbild wird der Personalrat häufig seine weitere Strategie entwickeln.

## Arten der Personalversammlung

Die Personalvertretungsgesetze kennen unterschiedliche Arten der Personalversammlung.

§ 49 Absatz 1 BPersVG und die vergleichbaren Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze (hierzu Tabelle auf dieser Seite) verpflichten den Personalrat, einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine ordentliche Personal-

versammlung durchzuführen und dort einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Durchführung dieser Versammlungen steht nicht im Ermessen des Personalrats. Kommt er seiner Verpflichtung zur Durchführung der ordent-

TABELLE

### Übersicht über die landespersonalvertretungsgesetzlichen Regelungen zur Personalversammlung

Baden-Württemberg	§§ 49 ff.
Bayern	Art. 48 ff.
Berlin	§§ 45 ff.
Brandenburg	§§ 48 ff.
Bremen	§§ 43 ff.
Hamburg	§§ 54 ff.
Hessen	§§ 44 ff.
Mecklenburg-Vorpommern	§§ 41 ff.
Niedersachsen	§§ 42 ff.
Nordrhein-Westfalen	§§ 45 ff.
Rheinland-Pfalz	§§ 47 ff.
Saarland	§§ 47 ff.
Sachsen	§§ 49 ff.
Sachsen-Anhalt	§§ 47 ff.
Schleswig-Holstein	§§ 39 ff.
Thüringen	§§ 48 ff.

## DARUM GEHT ES

1. Der Personalrat ist verpflichtet, regelmäßig Personalversammlungen einzuberufen und dort über seine Tätigkeit zu informieren.
2. Die Personalversammlungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Die Beschäftigten der Dienststelle dürfen teilnehmen.
3. Die Leitung der Versammlung obliegt der oder dem Vorsitzenden des Personalrats.

1 BVerwG 6.9.1984 – 6 P 17.82 –, PersR 1985, 44.  
2 BVerwG 24.10.1975 – 7 P 11.73 –, PersV 1976, 422.

**PFLICHTEN**

Für Personalversammlungen gilt die allgemeine Friedenspflicht des § 66 Absatz 2 BPersVG und das Verbot der parteipolitischen Betätigung gemäß § 67 Absatz 1 Satz 3 BPersVG.

lichen Personalversammlung nicht nach, verletzt er seine personalvertretungsrechtlichen Pflichten. Er kann dann auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft zur Durchführung der Personalversammlung gezwungen werden (vgl. § 49 Abs. 3 BPersVG).

Darüber hinaus sieht § 49 Abs. 2 BPersVG zusätzliche, außerordentliche Personalversammlungen vor. Diese Personalversammlungen kommen zustande durch eine Initiative des Personalrats – wenn er die Durchführung weiterer Personalversammlungen für erforderlich hält – oder auf Antrag des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten. Bei einem entsprechenden Antrag ist der Personalrat verpflichtet, die Personalversammlung einzuberufen und die Themen auf die Tagesordnung zu setzen, die durch den Dienststellenleiter oder die Beschäftigten beantragt wurden.

Außerdem ist zu unterscheiden zwischen Vollversammlungen (§ 48 Abs. 1 BPersVG) und Teilversammlungen (§ 48 Abs. 2 BPersVG). Grundsätzlich sind alle Personalversammlungen für sämtliche Beschäftigte der Dienststelle einheitlich durchzuführen (Vollversammlung). Sofern die dienstlichen Verhältnisse eine Vollversammlung aber nicht zulassen, sind Teilversammlungen abzuhalten. Gründe für eine solche Teilversammlung können die räumlich

weite Entfernung von Dienststellenteilen oder Schichtdienste in der Dienststelle sein. Kein Argument gegen eine Vollversammlung sind allerdings höhere Kosten, wenn etwa aufgrund der großen Zahl der Beschäftigten externe Räumlichkeiten angemietet werden müssen.<sup>3</sup>

**Teilnehmende an der Personalversammlung**

Die Personalversammlung ist gemäß § 48 Abs. 1 Satz 3 BPersVG nicht öffentlich. Sie hat den Charakter einer dienststelleninternen Veranstaltung und ist nicht für jedermann zugänglich.

Sofern es sich nicht um eine Teilversammlung handelt, besteht die Personalversammlung grundsätzlich aus sämtlichen Beschäftigten der Dienststelle (§ 48 Abs. 1 BPersVG). Teilnehmen können also alle Personen, die die Beschäftigtereigenschaft nach § 4 BPersVG besitzen. Auch in der Dienststelle tätige Leiharbeiter sind teilnahmeberechtigt.

Erforderlich für das Teilnahmerecht ist noch die Dienststellenzugehörigkeit.<sup>4</sup> Diese liegt vor, wenn die Beschäftigten in die Dienststelle eingegliedert sind, dort also nach Weisung des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben mitwirken. Die Dienststellenzugehörigkeit kann beispielsweise verloren gehen, wenn Beschäftigte der Dienststelle



Personalversammlungen finden regelmäßig während der Arbeitszeit statt.

3 Altwater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, BPersVG, 8. Aufl., § 48 Rn. 10.  
4 BVerwG 20.11.2012 – 6 PB 14.12 –, PersR 2013, 88.

in eine andere Dienststelle abgeordnet werden. Sie sollen spätestens nach Ablauf von drei Monaten (§ 13 Abs. 2 BPersVG) ihr Teilnahme-recht an der Personalversammlung verlieren.<sup>5</sup> Die Beschäftigten sind zwar berechtigt, aber nicht verpflichtet, an der Personalversammlung teilzunehmen. Sofern sie sich dafür entschei-

punkt sachkundige Auskünfte zu geben. Hierbei kann es sich etwa um den Rechtsanwalt handeln, der den Personalrat zu einer bestimmten Rechtsfrage berät. Er kann der Versammlung zu dieser Frage Auskunft geben. Diese Auskunftspersonen sind zeitlich begrenzt in der Personalversammlung anwesend und nehmen an der Personalversammlung im Rechtssinne nicht teil. Durch ihre Anwesenheit wird nicht gegen den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung verstoßen.<sup>7</sup>

## ÜBERBLICK

### Teilnahmeberechtigte an der Personalversammlung

- Beschäftigte der Dienststelle
- Dienststellenleiter
- Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften
- Beauftragte der Arbeitgebervereinigungen, der die Dienststelle angehört
- beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung / des Gesamtpersonalrats
- Gleichstellungsbeauftragte
- Hilfspersonen, etwa Dolmetscher oder Gebärdendolmetscher
- Sachverständige / Auskunftspersonen (auf einzelne Tagesordnungspunkte begrenzt)

den, nicht an der Personalversammlung teilzunehmen, müssen sie ihre vertraglich geschuldete Arbeits- oder Dienstleistung erbringen.<sup>6</sup>

Neben den Beschäftigten steht es dem Leiter der Dienststelle gemäß § 52 Abs. 2 Satz 1 BPersVG frei, an der Personalversammlung teilzunehmen. Zwingend vorgesehen ist seine Teilnahme an Versammlungen, die auf seinen Antrag hin einberufen sind oder zu denen der Personalrat ihn ausdrücklich eingeladen hat (§ 52 Abs. 2 Satz 2 BPersVG).

Ferner teilnahmeberechtigt sind Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sowie eine beauftragte Person der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört (§ 52 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Teilnehmen können auch ein Mitglied der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats, sofern vorhanden (§ 52 Abs. 1 Satz 3 BPersVG). Gleiches gilt für einen Beauftragten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung besteht. Schließlich können dienststellenfremde Personen teilnehmen, um anlässlich der Personalversammlung zu einem bestimmten Besprechungs-

### Zeitpunkt, Ort und Kosten

Nur die ordentlichen Personalversammlungen sowie die auf Antrag des Leiters der Dienststelle einberufenen Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Einige Landespersonalvertretungsgesetze enthalten günstigere Regelungen, wonach grundsätzlich sämtliche Personalversammlungen während der Arbeitszeit stattfinden (etwa § 47 Satz 1 LPVG NRW).

Mit Arbeitszeit ist die dienststellenübliche – nicht die individuelle – Arbeitszeit gemeint, bei gleitender Arbeitszeit die Kernarbeitszeit.<sup>8</sup>

Nur ausnahmsweise dürfen die ordentlichen Personalversammlungen außerhalb der Arbeitszeit angesetzt werden, wenn beispielsweise die Art der Aufgabenwahrnehmung gegenüber der Öffentlichkeit eine Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs (Polizei, Krankenhäuser) erfordert. Stehen der Durchführung einer Vollversammlung während der Arbeitszeit dienstliche Notwendigkeiten entgegen, muss der Personalrat zunächst prüfen, ob die Durchführung von Teilversammlungen während der Arbeitszeit möglich ist. Erst wenn auch das aufgrund der dienstlichen Notwendigkeit nicht geht, dürfen die genannten Personalversammlungen dann außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden.

Nach § 50 Abs. 1 Satz 2 BPersVG hat die Teilnahme an einer Personalversammlung währen der Arbeitszeit keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Der Beschäftigte ist so zu vergüten, als hätte er gearbeitet (Entgeltausfallprinzip). Findet die Personalversammlung hingegen aus dienstlichen Gründen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit eines Beschäftigten statt, so ist ihm Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren (§ 50 Abs. 1 Satz 3



## Der richtige Einstieg ins Arbeitsrecht

Wolfgang Däubler  
Arbeitsrecht  
Ratgeber für Beruf - Praxis - Studium  
11., überarbeitete Auflage  
2015. 591 Seiten, kartoniert  
€ 19,90  
ISBN: 978-3-7663-6455-5

[www.bund-verlag.de/6455](http://www.bund-verlag.de/6455)



kontakt@bund-verlag.de  
Info-Telefon: 069/795010-20

<sup>5</sup> BVerwG 20.11.2012, a.a.O.

<sup>6</sup> Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 48 Rn. 4.

<sup>7</sup> BVerwG 6.9.1984 – 6 P 17.82 –, PersR 1985, 44.

<sup>8</sup> Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 50 Rn. 1a.

BPersVG). In beiden Fällen (also bei Personalversammlungen innerhalb oder außerhalb der persönlichen Arbeitszeit) sind Fahrtkosten in entsprechender Anwendung des Bundesreisekostengesetzes zu erstatten (§ 50 Abs. 1 Satz 4 BPersVG).

Die zeitliche Lage der Personalversammlung hat der Personalrat durch Beschluss festzulegen, wobei eine zeitliche Begrenzung der Personalversammlung unzulässig ist. Eine Abstimmung mit dem Dienststellenleiter sieht das Gesetz nicht ausdrücklich vor, sie dürfte jedoch aufgrund des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit geboten sein. Kommt eine Einigung mit dem Dienststellenleiter nicht zustande, steht dem Personalrat allerdings das Letztentscheidungsrecht über den Zeitpunkt der Personalversammlung zu.<sup>9</sup>

#### PRAXISTIPP

##### Einladung zur Personalversammlung

Die Einberufung der Personalversammlung sollte so rechtzeitig erfolgen, dass die Beschäftigten sich hierauf einstellen und beispielsweise Anträge für die Personalversammlung vorbereiten können. In der Einladung sollten die anstehenden Tagesordnungspunkte möglichst aussagekräftig benannt werden.

Die vorstehenden Regelungen gelten nicht für außerordentliche Personalversammlungen nach § 49 Abs. 2 BPersVG. Da diese grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, wird die von den Beschäftigten aufgewendete Zeit einschließlich der Wegezeiten nicht durch Dienstbefreiung abgegolten und Fahrtkosten werden nicht erstattet. Nur im Einvernehmen mit dem Dienststellenleiter können auch diese Personalversammlungen während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden (§ 50 Abs. 2 Satz 2 BPersVG).

Auch in den Fällen der außerordentlichen Personalversammlung außerhalb der Arbeitszeit hat die Dienststelle aber die ansonsten anfallenden Kosten, wie zum Beispiel für die Anmietung von Räumlichkeiten, zu tragen. Zwar findet die Personalversammlung grundsätzlich innerhalb der Räumlichkeiten der Dienststelle statt. Sofern dort aber keine geeigneten Räume

vorhanden sind, müssen außerhalb der Dienststelle welche angemietet werden. Die Kosten hierfür trägt die Dienststelle gemäß § 44 Abs. 2 BPersVG.

Sind die erforderlichen Beschlüsse gefasst, ist die Einberufung der Personalversammlung bekannt zu machen. Die Beschäftigten sind zum Beispiel durch einen Aushang in der Dienststelle oder per E-Mail einzuladen. »Ladungsfristen« sind hierbei nicht zu beachten. Zu benachrichtigen hat der Personalrat auch die sonstigen Teilnahmeberechtigten, etwa die dort vertretenen Gewerkschaften und die zuständige Arbeitgebervereinigung (§ 52 Abs. 1 Satz 2 BPersVG).

#### Versammlungsleitung

Die Leitung der Personalversammlung obliegt der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Personalrats (§ 48 Abs. 1 Satz 2 BPersVG).

Zur Versammlungsleitung gehört die Eröffnung der Versammlung, das Sicherstellen der Einhaltung der Tagesordnung, die Aufnahme von Wortmeldungen, die Erteilung und Entziehung des Worts sowie die Durchführung von Abstimmungen über Anträge. Darüber hinaus hat die Versammlungsleitung den Ausschluss der Öffentlichkeit zu gewährleisten (§ 48 Abs. 1 Satz 3 BPersVG). Die Vorsitzende oder der Vorsitzende übt im Rahmen der Versammlungsleitung auch das Hausrecht aus. Dieses beinhaltet den Zutritt zur Personalversammlung, die Festlegung von Redezeiten, den Entzug des Wortes, den Erlass von generellen Anordnungen oder den Ausschluss von Störern.

Eine Protokollierung der Personalversammlung ist gesetzlich nicht vorgesehen, kann zu Dokumentationszwecken aber durchaus sinnvoll sein. Ob Ton- und Bildaufzeichnungen zulässig sind, ist im Einzelnen sehr umstritten. Sie dürften jedenfalls nur nach vorheriger Ankündigung und mit dem Einverständnis des Versammlungsleiters sowie desjenigen zulässig sein, dessen Wortbeitrag aufgenommen werden soll.<sup>10</sup>

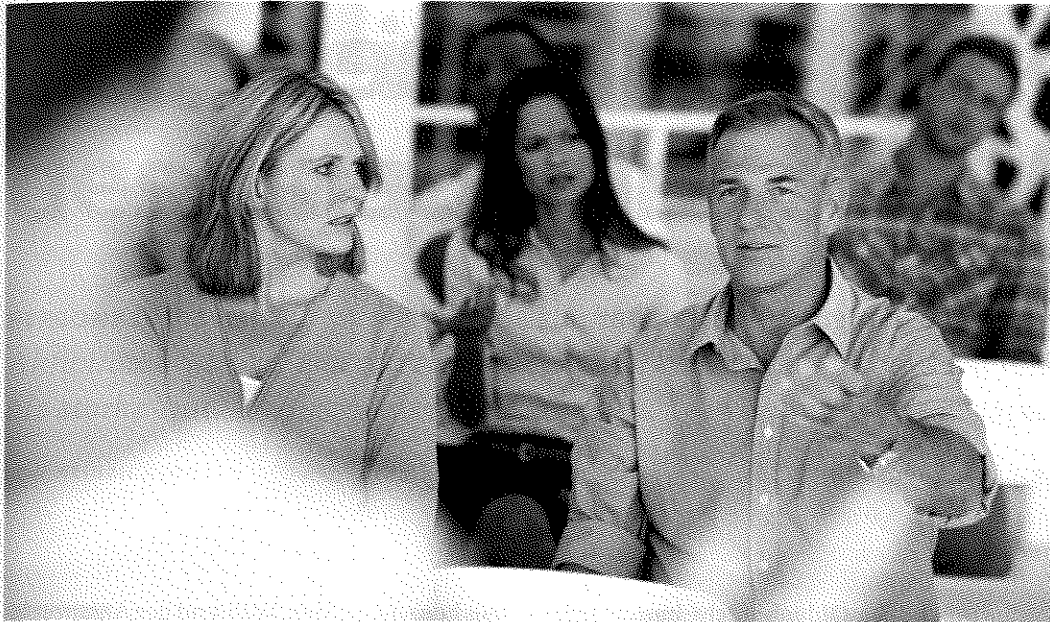
#### Themen der Personalversammlung

Zwingender Inhalt der ordentlichen Personalversammlung ist zunächst der Tätigkeitsbericht des Personalrats (§ 49 Abs. 1 BPersVG).<sup>11</sup> Dieser Tätigkeitsbericht ist grundsätzlich von der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Per-

<sup>9</sup> BVerwG 12.12.2005 – 6 P 7.05 –, PersR 2006, 145.

<sup>10</sup> Altwater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 48 Rn. 9 m.w.N.

<sup>11</sup> Näher hierzu Jordan, in diesem Heft ab S. 19.



Personalräte scheuen nicht den Dialog.

sonalrats vorzutragen. Der Tätigkeitsbericht hat mündlich zu erfolgen. Eine rein schriftliche-Berichterstattung ist nicht zulässig.

Sofern es innerhalb des Personalrats eine Zuständigkeitsverteilung gibt, spricht nichts dagegen, dass die einzelnen, mit der jeweiligen Angelegenheit befassten Personalratsmitglieder zu den von ihnen bearbeiteten Punk-

## »Die Personalversammlung ist als Ausspracheforum wichtig.«

GUNNAR HERGET

ten vortragen. Der Tätigkeitsbericht muss sämtliche Tätigkeiten des Personalrats seit der letzten ordentlichen Personalversammlung umfassen. Auch der Bearbeitungsstand von Anträgen aus der letzten Personalversammlung ist mitzuteilen.

Aufgrund des Informationsinteresses der Beschäftigten darf der Personalrat anlässlich der Personalversammlung auch über solche Angelegenheiten informieren, die Außenstehenden gegenüber ihrer Bedeutung nach einer

Geheimhaltung bedürfen.<sup>12</sup> Dem Geheimhaltungsbedürfnis solcher Tatsachen wird auch durch den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung ausreichend Rechnung getragen. Nicht kundtun darf der Personalrat allerdings solche Tatsachen, die einzelne Beschäftigte betreffen. So dürfen Einzelheiten aus Personalakten und aus Beteiligungsverfahren bei personellen Maßnahmen nicht mitgeteilt werden.

Im Anschluss an den Tätigkeitsbericht ist den Beschäftigten Gelegenheit zu einer Aussprache zu geben. Die Personalversammlung kann dem Personalrat in diesem Rahmen Anträge unterbreiten (§ 51 Satz 1 BPersVG). Gegenstand dieser Anträge können alle Angelegenheiten sein, die in den Zuständigkeitsbereich des Personalrats fallen. So könnte die Personalversammlung den Personalrat beispielsweise beauftragen, ein neues Arbeitszeitmodell mit der Dienststelle zu verhandeln. Beschlüsse über derartige Anträge werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Ein bestimmtes Verfahren ist nicht vorgeschrieben. Die Beschlüsse sind für den Personalrat nicht bindend, das heißt, er kann von der Personalversammlung nicht gezwungen werden, den beschlossenen Anträgen auch zu folgen. ◀



**Gunnar Herget,**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, CNH-Anwälte in Essen.  
[www.BR-Anwaelte.de/Essen](http://www.BR-Anwaelte.de/Essen)

<sup>12</sup> Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 49 Rn. 6.