

Neutralität im Personalrat – Gericht setzt klare Grenzen

03.05.2025

Gewerkschaftliche Werbung hat in den Räumen des Personalrats nichts zu suchen. Personalräte müssen strikt neutral bleiben – auch beim Auslegen von Flyern oder Broschüren. Ein wichtiges Signal für faire Mitbestimmung ohne Einflussnahme.

Am 15. Februar 2024 entschied das Oberverwaltungsgericht (OVG) Berlin-Brandenburg im Verfahren mit dem Aktenzeichen OVG 60 PV 11/22 über die Neutralitätspflicht von Personalräten. Konkret ging es um die Frage, ob das Auslegen von gewerkschaftlichem Informationsmaterial in den Geschäftsräumen eines Personalrats mit der gebotenen Neutralität vereinbar ist.

Hintergrund des Verfahrens

In einem Dienstgebäude wurden in einem Regal im Flurbereich vor dem Büro eines Personalrats verschiedene gewerkschaftliche Druckerzeugnisse ausgelegt. Eine Beschäftigte beanstandete dies als Verstoß gegen die Neutralitätspflicht und forderte die Entfernung des Materials. Der Personalrat lehnte dies ab, woraufhin die Angelegenheit vor Gericht gebracht wurde.

Entscheidung des OVG Berlin-Brandenburg

Das OVG stellte klar, dass sowohl der Personalrat als Gremium als auch seine Mitglieder verpflichtet sind, **alles zu unterlassen**, was bei den Beschäftigten begründete Zweifel an der Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung hervorrufen kann. **Dies umfasst auch das Auslegen oder Dulden von gewerkschaftlichen Presseerzeugnissen oder Werbematerial in den Geschäftsräumen des Personalrats.** Solche Handlungen stellen eine Verletzung des Neutralitätsgrundsatzes dar und sind daher strikt untersagt.

Bestätigung durch das Bundesverwaltungsgericht

Die Entscheidung des OVG wurde durch das **Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) am 8. August 2024 bestätigt**. Das BVerwG betonte, dass der Personalrat als Repräsentant der Gesamtheit der Beschäftigten verpflichtet ist, eine objektive und neutrale Amtsführung sicherzustellen. Jegliche Handlungen, die den Eindruck einer Parteinahme erwecken könnten, sind zu unterlassen.

Bedeutung für die Praxis

Diese Entscheidungen unterstreichen die Bedeutung der Neutralitätspflicht von Personalräten. Das Auslegen von gewerkschaftlichem Informationsmaterial in den Geschäftsräumen des Personalrats kann als Verstoß gegen diese Pflicht gewertet werden. Personalräte sollten daher darauf achten, dass ihre Amtsführung keine Zweifel an ihrer Objektivität und Neutralität aufkommen lässt.

Für Beschäftigte bedeutet dies, dass sie darauf vertrauen können, dass ihre Interessen **unabhängig von gewerkschaftlichen Einflüssen** vertreten werden.

Schlagwörter

Nordrhein-Westfalen Bund

diesen Inhalt herunterladen: [PDF](#)