

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher

The background features a spiral-bound notebook with the text "Kündigung Arbeitsverhältniss" printed on its cover. Overlaid on the notebook are three large, semi-transparent circles in a gradient from orange to green. The entire image is set against a purple-to-white gradient background.

SEITE 3
VERFASSUNGSTREUE
Was bedeutet die Einstufung der AfD als extremistisch für Beamte?

SEITE 6–7
KÜNDIGUNGSRECHT
Das können Sie gegen eine verhaltensbedingte Kündigung tun



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeits schwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial]

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

eine Kündigung ist für alle Beteiligten ein einschneidendes Ereignis – für die betroffene Person ebenso wie für das gesamte Team. Gerade verhaltensbedingte Kündigungen werfen oft Fragen auf: War das wirklich nötig? Gab es keine andere Möglichkeit? Und: Hätte der Personalrat vielleicht mehr tun können?

In dieser Ausgabe nehme ich auf den Seiten 6 und 7 dieses sensible Thema genauer unter die Lupe. Denn Ihre Mitwirkung als Personalrat im Kündigungsverfahren ist nicht nur gesetzlich vorgeschrieben – sie ist auch ein wichtiger Schutzmechanismus für Gerechtigkeit, Augenmaß und Fairness im Dienstbetrieb.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Herausgeberin: Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Maria Markatou, RAin, München | Produktmanagement: Lisa Vogl, Bonn | Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürnbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: Stockfotos-MG; S. 9+12: MQ-Illustrations – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

WISSENSWERT

Was bedeutet die AfD-Einstufung für Beamten und Beamte? 3

AMTSFÜHRUNG

„Schwierige“ Mitarbeitende – was können Sie als Personalratsvorsitzender tun? 4

RECHTSPRECHUNG

Die elektronische Zeiterfassung hilft bei Streitigkeiten über die Arbeitszeit 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Verhaltensbedingte Kündigung: Diese Handlungsspielräume haben Sie 6–7

URTEIL

Vorsicht bei „freien Mitarbeitern“ – hier drohen hohe Nachzahlungen! 8

BEAMTENRECHT

Nicht jedes Fehlverhalten ist gleich ein disziplinarwürdiges Vergehen 9

WISSENSWERT

Rechtswidrige Dienstanweisungen – was Beschäftigte wissen und tun sollten 10

LESERFRAGE

„Ich habe große Probleme mit meiner Vorgesetzten ... Was kann ich tun?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Die Mitbestimmung des Personalrats bei Versetzungen 12

Verfassungstreue | Lesezeit 3 Minuten

Was bedeutet die Einstufung der AfD als extremistisch für Beamten und Beamtinnen?

Das Bundesamt für Verfassungsschutz hat die AfD als gesichert rechtsextremistisch eingestuft. Es bezeichnet die AfD allerdings bis zu einer Gerichtsentscheidung über ein Eilverfahren nicht mehr öffentlich als „gesichert rechtsextremistische Bestrebung“. Der Nachrichtendienst gab im Rechtsstreit mit der AfD eine sogenannte Stillhaltezusage ab. Trotzdem bleibt diese Einschätzung in der Welt – jedenfalls für die Behörden.

Beamten und Beamtinnen müssen jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung eintreten. So steht es im Beamtenrecht. Wer Mitglied einer als rechtsextrem eingestuften Partei ist, kann diese Anforderung kaum erfüllen. Das gilt besonders für diejenigen, die gerade erst in den Staatsdienst wollen oder sich noch in der Probezeit befinden.

Aber: Alles steht und fällt mit der Einstufung als rechtsextremistisch

Die Rechtmäßigkeit der Einstufung wird zunächst in einem Eilverfahren geklärt. Der Fachanwalt für Verwaltungsrecht Robert Hotstegs hat einen Beitrag in LTO Daily publiziert, in dem er davon ausgeht, dass es bereits jetzt direkte Folgen für Beamten und Beamtinnen gibt, die Mitglied der AfD sind.

Parteischutz gilt nicht für einzelne Personen

Das sogenannte Parteienprivileg schützt Parteien vor Verbots, so lange das Bundesverfassungsgericht kein Verbot ausgesprochen hat. Aber: Dieser Schutz gilt nicht für einzelne Parteimitglieder.

Auch ohne ein Parteiverbot kann also der Staat prüfen, ob jemand als Beamtin oder Beamter noch tragbar ist.

Bewerberinnen und Bewerber: Keine Einstellung bei AfD-Mitgliedschaft

Wer in den öffentlichen Dienst möchte, muss zeigen, dass er oder sie verfassungstreu ist. Eine Mitgliedschaft in einer Partei, die vom Verfassungsschutz als rechtsextrem eingeschätzt wird, widerspricht diesem Anspruch. Deshalb kann die Einstellung in den Staatsdienst verweigert werden – auch wenn die Partei nicht verboten ist. Nach Auffassung von Rechtsanwalt Hotstegs gilt dies auch bereits jetzt für die Mitglieder der AfD.

Auch im Dienst: Entlassung bei Zweifeln an der Verfassungstreue

Wer sich bereits in einem Beamtenverhältnis auf Probe oder Wiederruf befindet, kann entlassen werden. Ein Beispiel: Eine Referendarin, die für ein rechtsextremes Magazin arbeitete und dies verheimlichte, wurde entlassen. Der Staat muss solche Fälle nicht dulden – schon gar nicht in der Probezeit.

Parteiaustritt kann helfen – muss aber glaubwürdig sein

Ein einfacher Parteiaustritt reicht nicht aus, wenn er nicht ernst gemeint ist. Wer sich zwar offiziell von der Partei trennt, aber weiterhin deren Gedankengut öffentlich vertritt, zeigt keine glaubhafte Verfassungstreue. Ein glaubwürdiger Bruch mit der Partei kann aber helfen, eine Entlassung zu vermeiden.

Lebenszeit-Beamten und -Beamtinnen: Disziplinarverfahren möglich

Beamten und Beamtinnen auf Lebenszeit können nicht so leicht entlassen werden. Aber: Auch sie müssen sich auf Disziplinarverfahren einstellen, wenn sie Mitglied in einer verfassungsfeindlichen Partei sind. Diese Verfahren prüfen, ob Dienstpflichten verletzt wurden – etwa durch politische Aktivitäten, die der Verfassung widersprechen. Ob diese Disziplinarverfahren bereits jetzt möglich sind, bleibt abzuwarten.

Neue Disziplinargesetze machen schnellere Verfahren möglich

Der Bund hat 2024 das Disziplinarrecht geändert. Jetzt können auch ohne Gerichtsverfahren bestimmte Strafen verhängt werden – etwa die Entlassung aus dem Dienst. Einige Bundesländer wie Brandenburg und Hamburg haben diese Möglichkeit ebenfalls eingeführt. Das betrifft vor allem Berufe im öffentlichen Sicherheitsbereich, wie Polizei oder Zoll.

Ruhestandsbeamten und -beamte: Auch hier kann es Konsequenzen geben

Wer im Ruhestand aktiv für die AfD arbeitet oder kandidiert, kann sogar sein Ruhegehalt verlieren. Für andere Parteien haben Gerichte das bereits entschieden. Diese Rechtsprechung könnte bald häufiger angewendet werden, wenn Parteimitglieder im Ruhestand öffentlich aktiv werden.

Kandidatur für politische Ämter: Genau hinschauen!

Wenn AfD-Mitglieder für ein Amt kandidieren, zum Beispiel als Landrat, sollte geprüft werden, ob sie verfassungstreu sind. Denn mit einem Wahlamt erhalten solche Personen Zugang zu sensiblen Informationen und Behörden.



FAZIT

Alles steht und fällt mit der Rechtmäßigkeit der Einstufung

Es gibt also rechtliche Möglichkeiten, gegen verfassungsfeindliche Beamten und Beamtinnen vorzugehen. Ein Parteiverbot der AfD ist dafür nicht notwendig. Entscheidend ist, ob eine Person persönlich die Verfassung ernst nimmt und schützt.

Sie als Personalrat sollten wissen: Bei Zweifeln an der Verfassungstreue dürfen und müssen die Behörden handeln – zum Schutz unseres demokratischen Rechtsstaats.

Soft Skills | Lesezeit 3 Minuten

„Schwierige“ Mitarbeitende – was können Sie als Personalratsvorsitzender tun?

Als Personalratsvorsitzende oder -vorsitzender sprechen Sie mit vielen Menschen mit ganz unterschiedlichen Anliegen. Manche Gespräche sind konstruktiv, sachlich und lösungsorientiert. Andere dagegen kosten Zeit, Geduld – und manchmal auch Nerven. Was aber tun, wenn Kolleginnen oder Kollegen regelmäßig fordernd, aggressiv, misstrauisch oder unkooperativ auftreten?

Sie sollten mit solchen Situationen professionell umgehen können, ohne Ihre Fürsorgepflicht zu vernachlässigen oder sich vereinnahmen zu lassen.

Haltung bewahren – Neutralität statt Sympathie oder Ablehnung

Zunächst gilt: Als Vorsitzender oder Vorsitzende vertreten Sie die Interessen aller Beschäftigten – auch der „anstrengenden“. Ihre Aufgabe ist es nicht, zu urteilen, sondern Anliegen aufzunehmen, zu prüfen und gemeinsam mit dem Gremium verantwortungsvoll zu bearbeiten. Auch wenn Ihnen der Ton oder das Auftreten einzelner Kollegen missfällt: Bleiben Sie sachlich, vermeiden Sie persönliche Reaktionen und wahren Sie die professionelle Distanz. Das wird Ihnen sicherlich nicht immer leichtfallen, es gehört jedoch zu Professionalität dazu.

Gesprächsführung: Grenzen setzen, Struktur geben

Gespräche mit schwierigen Personen verlaufen oft chaotisch oder emotional. Hier hilft es, klare Rahmenbedingungen zu setzen:

- Bleiben Sie ruhig und freundlich, aber bestimmt.
- Legen Sie zu Beginn das Ziel des Gesprächs fest.
- Halten Sie sich an sachliche Themen – keine Nebenschauplätze.
- Wiederholen Sie Kernaussagen, um Klarheit zu schaffen.
- Beenden Sie Gespräche, wenn der Ton respektlos wird.

Eine klare, respektvolle Kommunikation ist die beste Grundlage, um Eskalationen zu vermeiden.

Aktives Zuhören – das Gegenüber ernst nehmen, ohne alles zu übernehmen

Auch wenn der Ton rau ist oder die Inhalte überzogen wirken: Oft steckt hinter dem Verhalten unsicherer oder schwieriger Kolleginnen und Kollegen ein echtes Bedürfnis nach Gehör und Anerkennung.

Zeigen Sie durch aktives Zuhören, dass Sie das Anliegen ernst nehmen – ohne dabei jede Aussage zu übernehmen.

Typische Techniken:

- **Paraphrasieren:** „Wenn ich Sie richtig verstanden habe, geht es Ihnen vor allem um ...?“
- **Gefühle benennen:** „Das scheint Sie wirklich zu belasten.“
- **Nachfragen:** „Was wünschen Sie sich konkret vom Personalrat?“
- **Schweigen zulassen**, um dem Gegenüber Raum zu geben.

Diese Gesprächstechniken helfen dabei, die Gesprächsdynamik zu entschärfen, Vertrauen aufzubauen – und gleichzeitig bei der eigenen sachlichen Haltung zu bleiben.

Keine Alleingänge – das Gremium einbinden

Gerade bei wiederholt auffälligem Verhalten ist es wichtig, sich Rückendeckung im Gremium zu holen. Besprechen Sie belastende Fälle im internen Kreis, dokumentieren Sie Gesprächsverläufe stichwortartig und holen Sie sich Unterstützung durch weitere Mitglieder bei Gesprächen.

So vermeiden Sie, persönlich in einen Konflikt gezogen zu werden – und sichern eine objektive, demokratische Meinungsbildung.

Wiederholungstäter: Klare Linie fahren

Manche Personen suchen regelmäßig den Personalrat auf, ohne dass sich etwas an der Situation ändert. Typisch sind dabei:

- ausufernde Monologe
- ständiges Wiederholen von Vorwürfen
- Ablehnung jeder Lösungsmöglichkeit
- ständiges Abschweifen vom Thema
- manipulative Aussagen wie: „Das haben Sie mir doch letztes Mal versprochen!“
- Verweigern von schriftlichen Angaben oder Nachweisen

Hier gilt stets: Prüfen Sie, ob ein Gespräch überhaupt noch zielführend ist. Machen Sie deutlich, was der Personalrat leisten kann – und was nicht. Verweisen Sie bei Bedarf an andere Stellen, etwa den Personalservice, die Sozialberatung oder externe Beratungsstellen.

Selbstschutz ist kein Egoismus

Vergessen Sie nicht: Auch Ihre eigene Belastbarkeit hat Grenzen. Der Umgang mit schwierigen Menschen kann emotional ermüden – vor allem, wenn Sie immer wieder mit Wut, Misstrauen oder Ohnmacht konfrontiert werden. Tauschen Sie sich mit Kolleginnen und Kollegen aus, reflektieren Sie Ihr eigenes Verhalten und gönnen Sie sich auch Pausen.



FAZIT

Wer sich schützt, kann andere besser unterstützen.

Der Umgang mit schwierigen Mitarbeitenden gehört zu den weniger angenehmen Seiten Ihres Ehrenamts. Aber er lässt sich meistern – mit Klarheit, Geduld und professioneller Haltung. Nutzen Sie die Stärke des Gremiums, kommunizieren Sie konsequent und bleiben Sie dabei immer respektvoll. So sichern Sie Ihre eigene Position – und wahren zugleich das Vertrauen aller Beschäftigten in Ihren Personalrat.

Arbeitszeit und Pausen | Lesezeit 3 Minuten

Die elektronische Zeiterfassung hilft bei Streit über die Bezahlung der Arbeitszeit

Vor allem am Ende des Arbeitsverhältnisses kommt es immer wieder vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachträglich die Vergütung für vorgeschriebene und angeblich nicht genommene Pausen verlangen. Dieses Risiko ist besonders groß bei Teilzeitkräften, denen nur aufgrund von Überstunden eine Pause zusteht. Das zeigt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 12.2.2025, Az. 5 AZR 51/24.

Der Fall: Eine mit 30 Stunden pro Woche beschäftigte Klinikärztin wurde im Dienstplan regelmäßig von Montag bis Freitag für 6 Stunden von 7:30 bis 13:30 eingeteilt. Meistens arbeitete sie jedoch länger. Nach § 4 Arbeitszeitgesetz hätte sie 30 Minuten Pause machen müssen.

Laut Betriebsvereinbarung galt die Zeit von 12:00 bis 12:30 Uhr als Pause. Die Mitarbeiter konnten ihre Pausen mit der elektronischen Arbeitszeiterfassung dokumentieren. Andernfalls wurden von der erfassten Arbeitszeit automatisch 30 Minuten abgezogen. Nahm ein Mitarbeiter aus dienstlichen Gründen keine Pause, musste er dies in einem Korrekturformular begründen, damit der Pausenabzug nach einer Freigabe des Vorgesetzten wieder gutgeschrieben wurde.

Darum klagte die Ärztin

Die Ärztin hatte ihre Pausen nur an wenigen Tagen elektronisch erfasst. Sie behauptete nun, an den übrigen Tagen keine Pausen gemacht zu haben. Weil sich die Überstunden meist erst gegen Ende ihres 6-Stunden-Dienstes abzeichneten hätten, habe sie keine Pausen einplanen können, insbesondere nicht zwischen 12:00 und 12:30 Uhr. Von dem Korrekturformular habe sie nichts gewusst. Sie verlangte deshalb Überstundenvergütung für die nicht genommenen Pausen: insgesamt knapp 2.000 € für 59 Stunden innerhalb des zurückliegenden Jahres.

Im Übrigen hatte der Arbeitgeber die Überstunden bezahlt, jedoch ohne Zuschlag. Erst ab Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zahlte er 15 % Überstundenzuschlag.

Der Arbeitgeber verweigerte die Bezahlung der angeblich nicht genommenen Pausen. Er begründete dies mit der Betriebsvereinbarung, wonach er jeweils von 12:00 bis 12:30 Uhr Pausen gewährt habe.

Das Urteil: In den ersten beiden Instanzen verlor die Ärztin. Weil der Arbeitgeber die Pausenzeiten konkret festgelegt habe, hätte die Mitarbeiterin konkret darlegen müssen, was sie in dieser Zeit getan habe und dass diese Arbeiten betrieblich notwendig und vom Arbeitgeber veranlasst oder zumindest geduldet waren. Doch das BAG kam zu einem anderen Ergebnis.

Wegen der Arbeitszeiterfassung waren die Überstunden belegt

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zwar grundsätzlich nur dann Überstundenvergütung verlangen, wenn sie konkret darlegen, an welchen Tagen sie von wann bis wann gearbeitet oder sich auf Anordnung zur Arbeit bereitgehalten haben, sodass Überstunden angefallen sind. Hierzu genügte im Urteilsfall aber die Dokumentation der elektronischen Arbeitszeiterfassung und die

Behauptung der Ärztin, keine Pausen neben den dort erfassten genommen zu haben.

Für den Arbeitgeber genügte es deshalb nicht, dass er die nicht genommenen Pausen bestritt. Er hätte vielmehr konkret vortragen müssen, an welchen Tagen zu welcher Zeit die Mitarbeiterin doch eine Pause hatte. Ein solcher Vortrag wäre auch möglich gewesen, denn als Arbeitgeber weiß er, welche Aufgaben er der Mitarbeiterin wann zugewiesen hat. Er hätte also auch beurteilen können, ob und wann hier eine Pause möglich war.

→ FAZIT

Die Vorinstanz muss den Fall erneut prüfen

Das BAG hat den Fall zur erneuten Prüfung ans Landesarbeitsgericht (LAG) zurückverwiesen. Hier wird zunächst die Mitarbeiterin anhand der typischen Abläufe im Klinikalltag erläutern müssen, warum sie keine Pausen nehmen konnte. Der Arbeitgeber kann dann darlegen, an welchen Tagen die Mitarbeiterin warum doch ihre 30 Minuten Pause hätte nehmen können. Soweit das LAG dann zu dem Ergebnis kommt, dass die Mitarbeiterin auf Veranlassung des Arbeitgebers ohne Pause durchgearbeitet hat, wird der Arbeitgeber eine Nachzahlung leisten müssen.

Das LAG wird dann außerdem entscheiden, ob für die Nachzahlung 15 % Überstundenzuschlag fällig werden. Denn nach der neueren Rechtsprechung steht Teilzeitkräften schon ab der ersten Überstunde ein Überstundenzuschlag zu und nicht erst ab Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitkräften.



HINWEIS

Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung

Die Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung in einer Behörde mit Personalrat ist kein Selbstläufer – sondern ein klar mitbestimmungspflichtiger Vorgang.

Nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder gilt: Die Einführung, Änderung oder Abschaffung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, unterliegt der Mitbestimmung.

Kündigungsrecht | Lesezeit 6 Minuten

Verhaltensbedingte Kündigung: Diese Handlungsspielräume haben Sie

Wenn einem Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine verhaltensbedingte Kündigung droht, ist der Personalrat gefragt. In dieser sensiblen Situation gilt es, die Interessen des oder der Betroffenen zu wahren, rechtzeitig aktiv zu werden und alle Handlungsspielräume auszuschöpfen.

Der folgende Beitrag zeigt praxisnah auf, welche Schritte möglich sind – und was Sie als Personalrat konkret tun können.

Die Ausgangslage: Kündigung wegen Fehlverhaltens

Verhaltensbedingte Kündigungen setzen ein steuerbares und schulhaftes Fehlverhalten der betroffenen Person voraus, z. B.:

- wiederholtes unentschuldigtes Fehlen
- Arbeitsverweigerung
- Störungen des Betriebsfriedens
- Beleidigungen von Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen
- private Internetnutzung in erheblichem Umfang
- Verstöße gegen Dienstanweisungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verlangt in der Regel vor einer verhaltensbedingten Kündigung den Ausspruch mindestens einer einschlägigen Abmahnung. Eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung ist nur in Ausnahmefällen möglich, etwa bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen, bei denen eine Wiederherstellung des Vertrauens unmöglich erscheint.

Beteiligung des Personalrats – das Mitbestimmungsverfahren

Nach § 85 Abs. 1 Nr. 1, § 86 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) (bzw. den entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze) ist der Personalrat vor jeder Kündigung zu beteiligen. Ohne Ihre ordnungsgemäße Anhörung ist eine Kündigung unwirksam.

Die Verwaltung muss Sie über folgende Punkte informieren:

- Art der Kündigung (ordentlich oder außerordentlich)
- Kündigungsgrund
- Stellung der betroffenen Person in der Dienststelle mit sämtlichen Sozialdaten
- etwaige frühere Abmahnungen oder disziplinarische Maßnahmen
- sozialrechtliche oder tarifliche Besonderheiten

WICHTIG

Frist beachten

Die Frist zur Stellungnahme beträgt nach dem BPersVG 3 Arbeitstage bei außerordentlichen Kündigungen und 1 Woche bei ordentlichen Kündigungen. Landesgesetze können davon abweichen.

Nach der Anhörung stehen Ihnen als Personalrat folgende Möglichkeiten offen:

1. Zustimmung erteilen – was in der Praxis selten geschieht.
2. Keine Stellungnahme abgeben – dann gilt die Zustimmung nach Ablauf der Frist als erteilt.
3. Widerspruch einlegen – mit Begründung. Hier liegt die eigentliche Schutzfunktion des Personalrats.

Ein wirksamer Widerspruch kann sich auf verschiedene Aspekte stützen:

- **Sozialwidrigkeit der Kündigung:** etwa weil das Fehlverhalten geringfügig war oder eine mildere Maßnahme wie eine Abmahnung ausgereicht hätte
- **formelle Fehler:** beispielsweise eine unzureichende oder verspätete Anhörung des Personalrats
- **Ermessensfehler der Dienststelle:** wenn etwa gleichartige Fälle bisher nicht sanktioniert wurden (Gleichbehandlungsgrundsatz)
- **fehlende oder unwirksame Abmahnung:** insbesondere, wenn das Fehlverhalten nicht schwer genug war, um ohne Abmahnung zu kündigen

WICHTIG

Sie entscheiden selbst

Sie sind als Personalrat nicht verpflichtet, der Kündigung zuzustimmen. Selbst wenn das Fehlverhalten feststeht, dürfen Sie auf eine mildere Lösung drängen – etwa auf ein Mitarbeitergespräch oder eine Versetzung.

Gespräche mit der Dienststelle – Vermittlungsversuch

Parallel zur schriftlichen Stellungnahme empfiehlt sich häufig ein persönliches Gespräch mit der Dienststellenleitung. Ziel kann sein:

- eine Rücknahme der Kündigungsabsicht zu erreichen
- Zeit für weitere Aufklärung zu gewinnen
- Missverständnisse auszuräumen
- auf personalwirtschaftlich klügere Alternativen hinzuwirken

Gerade bei langjährig Beschäftigten mit bislang einwandfreiem Verhalten oder bei Vorliegen besonderer persönlicher Umstände (z. B. familiäre Belastungen, Suchterkrankung, Überforderung) kann ein persönliches Gespräch Türen öffnen.

Unterstützung des betroffenen Beschäftigten

Auch wenn Sie als Personalrat primär kollektive Interessen vertreten, können Sie betroffenen Beschäftigten dennoch beratend zur Seite stehen.

Das kann beispielsweise bedeuten:

- über das Beteiligungsverfahren zu informieren
- auf Fristen hinzuweisen
- die Suche nach rechtlichem Beistand anzuregen
- auf innerbetriebliche Unterstützungsangebote (z. B. Sozialberatung, Suchtberatung) hinzuweisen

Falls Sie das Einverständnis des Beschäftigten erhalten, können Sie gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) oder der Gleichstellungsbeauftragten auftreten – etwa um eine sozialverträgliche Lösung zu erzielen.

Zusammenarbeit mit der SBV

Handelt es sich um einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen, ist die SBV nach § 178 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX zwingend zu beteiligen. Erfolgt die Kündigung ohne deren Beteiligung, ist sie unwirksam.

Der Personalrat sollte in solchen Fällen eng mit der SBV kooperieren, um die Schutzrechte der Betroffenen effektiv wahrzunehmen – etwa im Hinblick auf die Zustimmung des Integrationsamtes, besondere Rücksichtnahmepflichten und Nachteilsausgleiche.

Rechtsfolgen bei unterbliebener oder fehlerhafter Beteiligung:

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist unwirksam, wenn

- der Personalrat gar nicht beteiligt wurde,
- das Beteiligungsverfahren fehlerhaft durchgeführt wurde,
- die Beteiligungsfrist nicht eingehalten wurde,
- unvollständige oder irreführende Informationen erteilt wurden.



MEIN TIPP

Beachten Sie die Auswirkungen

Die Kündigung ist auch dann wirksam, wenn der Personalrat ordnungsgemäß widersprochen hat, die Verwaltung die Kündigung aber trotzdem ausspricht, ohne den Widerspruch zu berücksichtigen. In einem solchen Fall hat der betroffene Beschäftigte in der Regel einen zunächst befristeten Weiterbeschäftigungsanspruch.

Die Kündigungsschutzklage und Ihre Rolle

als Personalrat

Zwar ist es Aufgabe des Beschäftigten selbst, eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht zu erheben (§ 4 Kündigungsschutzgesetz). Dennoch können Sie als Personalrat im Hintergrund helfen durch

- Hinweise auf Fristen (3 Wochen nach Zugang der Kündigung!),
- Vermittlung zu einer Rechtsberatung,
- Unterstützung bei der Suche nach Zeuginnen und Zeugen,
- Mitwirkung an einer einvernehmlichen Lösung.

Achten Sie darauf, Ihre Rolle klar zu kommunizieren: Sie sind keine Rechtsvertretung, aber ein wichtiger Beistand im Verfahren.

Präventive Maßnahmen des Personalrats

Noch besser als die Reaktion auf eine Kündigung ist es, Konflikten und Fehlverhalten frühzeitig vorzubeugen. Der Personalrat kann hier eine wichtige gestaltende Rolle einnehmen. Es gilt, Fehler

zu erkennen, Interessen zu wahren und für faire Verfahren einzutreten. Nutzen Sie die Ihnen zustehenden Mitbestimmungsrechte konsequent – und bleiben Sie im Dialog mit der Dienststelle und den Beschäftigten.



Checkliste: Ihre Reaktion auf verhaltensbedingte Kündigung

To do	Check
1. Anhörung durch die Dienststelle <ul style="list-style-type: none"> Information über Art und Grund der Kündigung Darstellung des bisherigen Verhaltens, etwaiger Abmahnungen Personalratsanhörung gemäß Personalvertretungsgesetz 	<input type="radio"/>
2. Prüfung durch den Personalrat <ul style="list-style-type: none"> Einhaltung der Fristen prüfen (3 Arbeitstage bei außerordentlicher, meistens 1 Woche bei ordentlicher Kündigung) Sind die Informationen vollständig und nachvollziehbar? Wurden die formellen Anforderungen eingehalten? 	<input type="radio"/>
3. Entscheidung über die Stellungnahme <ul style="list-style-type: none"> Keine Reaktion: Zustimmung gilt als erteilt Aktiver Widerspruch möglich mit Begründung, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt Abmahnung fehlt oder war unwirksam Dienststelle hat Ermessensspielraum nicht genutzt Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt 	<input type="radio"/>
4. Gespräch mit der Dienststelle (empfohlen) <ul style="list-style-type: none"> Ziel: Rücknahme oder Modifikation der Kündigung Hinweis auf mildere Mittel (z. B. Abmahnung, Versetzung, Gespräch) Einbringen sozialer oder persönlicher Gesichtspunkte 	<input type="radio"/>
5. Unterstützung der betroffenen Person <ul style="list-style-type: none"> Hinweis auf die Klagefrist (3 Wochen nach Zugang der Kündigung) Empfehlung, rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen Kooperation mit Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellungsstelle Ermutigung zur Nutzung interner Beratungsangebote 	<input type="radio"/>
6. Nachbereitung und Prävention <ul style="list-style-type: none"> Fall im Gremium auswerten Konfliktprävention anstoßen (z. B. Dienstvereinbarung, Schulung) Verbesserung der internen Kommunikation fördern 	<input type="radio"/>

Zu finden unter www.adiuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Vorsicht bei „freien Mitarbeitern“ | Lesezeit 3 Minuten

Dopingkontrolleure waren in Wahrheit abhängig beschäftigt – 160.000 € Nachzahlung fällig

Das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg hat sich mit der Frage beschäftigt, ob Dopingkontrolleure eines spezialisierten Unternehmens tatsächlich selbstständig tätig waren – oder wie angestellte Beschäftigte behandelt werden müssen (18.3.2025, Az. L 13 BA 3631/22). Ergebnis: Die Kontrolleure waren in den Betrieb eingegliedert und mussten sich an feste Vorgaben halten. Deshalb galt ihre Tätigkeit als sozialversicherungspflichtig – mit teuren Folgen für das Unternehmen.

Der Fall: Ein Unternehmen führt im Auftrag von Anti-Doping-Organisationen und Sportverbänden Trainings- und Wettkampfkontrollen im Leistungssport durch. Dabei griff es auf 2 Gruppen zurück: auf fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und auf sogenannte „freie Mitarbeiter“, also Personen, die auf selbstständiger Basis tätig sein sollten.

Mit diesen „Freien“ wurden Rahmenverträge abgeschlossen. Einsätze – etwa eine Dopingkontrolle bei einem Wettkampf – wurden als Einzelaufträge vergeben. Eine Rentenversicherung prüfte das Unternehmen im Jahr 2015 für den Zeitraum von 2011 bis 2014. Ergebnis: Die fast 100 „freien Mitarbeiter“ waren tatsächlich abhängig beschäftigt – und hätten als sozialversicherungspflichtig gelten müssen. Die Folge: Nachforderungen zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in Höhe von rund 160.000 €.

Das Unternehmen wehrte sich. Vor dem Sozialgericht bekam es 2022 recht. Doch die Rentenversicherung legte Berufung ein – und hatte beim LSG Baden-Württemberg schließlich Erfolg.

Vertrag ist nicht entscheidend

Das Urteil: Maßgeblich für die Richter war nicht, wie ein Vertrag bezeichnet ist – sondern wie die tatsächliche Arbeit aussieht. Die Dopingkontrolleure waren zwar formal als freie Mitarbeiter geführt worden, arbeiteten aber in Wirklichkeit wie abhängig Beschäftigte.

Ein zentrales Kriterium: Weisungsgebundenheit

Wer nicht frei darüber entscheiden kann, wie und wann er seine Arbeit erledigt, ist in der Regel nicht selbstständig. Und genau das war hier der Fall: Die Kontrolleure mussten sich an konkrete Vorgaben halten – etwa, wann und wo sie kontrollieren mussten. Bei Wettkämpfen war die Zeit durch den Ablauf des Wettkampfes vorgegeben, bei Trainingskontrollen durch feste Zeitfenster der Dopingagenturen.

Auch inhaltlich waren sie stark gebunden: Die Kontrollen mussten streng nach den Regeln der Dopingorganisationen durchgeführt werden. Eigene Gestaltungsspielräume gab es kaum.

Die Eingliederung in die Organisation des Unternehmens spielte ebenfalls eine Rolle. Die Kontrolleure wurden vom Unternehmen bestimmten Einsätzen zugewiesen, sie traten gegenüber den Athleten nicht als eigenständige Dienstleister auf, sondern als Ausführende im Namen des Unternehmens. Sie verwendeten zudem die vom Unternehmen bereitgestellten Test-Kits und andere Materialien – sie nutzten also die Infrastruktur der Firma.

Dass sie keinen festen Arbeitsplatz hatten und auf Abruf arbeiteten, war laut Gericht unerheblich.

Kein unternehmerisches Risiko

Ein weiteres Kriterium war das unternehmerische Risiko. Wer selbstständig ist, trägt typischerweise ein gewisses Risiko, etwa durch Investitionen oder schwankende Einnahmen. Auch hier sah das Gericht keine echte Selbstständigkeit: Zwar mussten die Kontrolleure kleinere Hilfsmaterialien auf eigene Kosten besorgen, erhielten aber ein pauschales Honorar pro durchgeföhrter Kontrolle – unabhängig vom Aufwand oder vom Ergebnis.



MEIN TIPP

Genau prüfen

Als Personalrat sollten Sie genau hinschauen, wenn Beschäftigte als „freie Mitarbeiter“ geführt werden. Denn bei einer fehlerhaften Einordnung drohen empfindliche finanzielle Konsequenzen – nicht nur für Ihre Dienststelle, sondern auch für die betroffenen Personen, etwa bei der Altersvorsorge oder im Krankheitsfall. Außerdem haben Sie als Personalrat bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte.

Fragen Sie sich:

- Können die freien Mitarbeiter wirklich frei über Zeit, Ort und Art ihrer Tätigkeit entscheiden?
- Tragen sie ein echtes unternehmerisches Risiko?
- Sind sie in die Abläufe eingebunden – oder arbeiten sie unabhängig?

Wenn Sie Zweifel haben, sprechen Sie mit Ihrer Dienststellenleitung und ziehen Sie gegebenenfalls sogar eine rechtliche oder fachliche Beratung hinzu. In vielen Fällen kann auch ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung helfen, Klarheit zu schaffen. So lassen sich hohe Nachforderungen und spätere Konflikte vermeiden.

Achten Sie dabei auch auf die „weichen“ Signale im Arbeitsalltag: Wenn etwa regelmäßig dieselben Personen in Dienstpläne eingetragen werden, an Teambesprechungen teilnehmen oder durchgängig dieselben Aufgaben übernehmen, spricht viel für eine abhängige Beschäftigung. Auch die Nutzung dienstlicher E-Mail-Adressen, Arbeitskleidung oder IT-Systeme kann auf eine Eingliederung hinweisen. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz spielt eine Rolle. Wer dauerhaft dieselbe Arbeit leistet wie fest angestellte Kolleginnen und Kollegen, sollte auch dieselben arbeitsrechtlichen Standards genießen – einschließlich sozialer Absicherung.

Disziplinarrecht | Lesezeit 3 Minuten

Nicht jedes Fehlverhalten ist gleich ein disziplinarwürdiges Vergehen

Fehlverhalten von Beamten kann erhebliche disziplinarrechtliche Folgen haben. Aber nicht jedes Fehlverhalten berechtigt den Dienstherrn dazu, die disziplinarrechtliche „Keule zu schwingen“. Greift der Dienstherr bei geringfügigen Verstößen zu disziplinarrechtlichen Maßnahmen, kann das unwirksam sein (Verwaltungsgericht (VG) Ansbach, 14.4.2025, Az. AN 13b D 23.363).

Das wichtige Urteil betrifft insbesondere die Einschätzung außer-dienstlichen Verhaltens im Disziplinarrecht. Die Fälle, in denen der Dienstherr wegen außerdienstlichen Verhaltens von Beamten zu Disziplinarmaßnahmen greift, scheinen sich zu mehren.

Müllentsorgung auf dem Dienstgelände

Der Fall: Ein verbeamteter Amtsmeister am Landratsamt hatte außerhalb seiner Dienstzeit einen privaten Müllsack mit Bauschutt in einem Restmüllcontainer des Landratsamts entsorgt. Dies geschah im Rahmen eines kurzen Aufenthalts auf dem Dienstgelände, um Werkzeuge zu holen. An diesem Tag hatte der Amtsmeister keinen dienstlichen Grund, das Dienstgelände zu betreten.

Die Regierung von Mittelfranken sah einen Verstoß gegen § 34 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Sie verhängte im Rahmen eines Disziplinarverfahrens eine Geldbuße von 200 €.



34 Abs. 1 BeamtStG

Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten und Erscheinungsbild

(1) Beamteninnen und Beamte haben sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Sie haben die übertragenen Aufgaben uneigennützig nach bestem Gewissen wahrzunehmen. Ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Beruf erfordern.

In der Vergangenheit war der Amtsmeister weder disziplinarrechtlich noch strafrechtlich aufgefallen. Er gab die Tat zu und zeigte Einsicht. Allerdings wies er auch darauf hin, dass auch andere Be-



schäftigte die dienstlichen Restmüllcontainer nutzten, um privaten Abfall zu entsorgen. Der Beamte wollte die Geldbuße daher nicht akzeptieren und zog vor Gericht. Er argumentierte:

- Er habe nicht das Vertrauen der Bürger in die Redlichkeit von Beamten beeinträchtigt.
- Bisher sei er nie disziplinarrechtlich aufgefallen.
- Es handelte sich lediglich um einen Einzelfall. Unter Berücksichtigung aller dieser Kriterien sei die Geldbuße auf jeden Fall überzogen. Allenfalls käme ein Verweis im Sinne von § 7 Bayerisches Disziplinar-Gesetz (BayDG) infrage.

Kein Dienstvergehen

Die Entscheidung: Das VG Ansbach hob den Disziplinarbescheid auf. Der Bescheid war schon formell rechtswidrig, weil die Regierung von Mittelfranken nicht zuständig war, sondern nur der unmittelbare Dienstvorgesetzte (Landrat) nach Art. 35 Abs. 2 BayDG.

Der Bescheid war aber auch materiell rechtswidrig. Das Verhalten war kein disziplinarrechtlich relevantes Dienstvergehen. Außerdienstliches Verhalten ist nur dann disziplinarwürdig, wenn es geeignet ist, das Vertrauen in das Amt in besonderem Maße zu beeinträchtigen (§ 47 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG).

Dies war hier nicht der Fall. Das Verhalten wurde als Bagatelle gewertet. Nicht jeder außerdienstliche Verstoß gegen die allgemeine Verhaltensnorm des § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG ist bereits ein Dienstvergehen. Ein möglicher Verstoß gegen Dienstpflichten ist in diesem Fall derart gering, dass hierdurch weder das Vertrauen des Dienstherrn noch das der Öffentlichkeit in einer für das Amt bedeutsamen Weise beeinträchtigt werden kann.

Dies gilt auch unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls, wonach es im Bereich des Landratsamts wiederholt zu einer privaten Müllentsorgung in den dortigen Müllbehältern gekommen und dem Beamten dies als Mitarbeiter der Betriebsdienste bewusst gewesen sein soll. Da keine getrennte Entsorgung erforderlich war, war zudem der wirtschaftliche Schaden sehr gering.



FAZIT

Rechte von Beamten gestärkt

Das Urteil ist sehr wichtig, weil es klarstellt, dass Bagatellvergehen außerhalb des Dienstes nicht automatisch zu Disziplinarmaßnahmen führen dürfen. Für Sie als Personalrat bedeutet dies: Fordern Sie eine differenzierte Bewertung durch die Dienststelle ein und setzen Sie sich für eine verhältnismäßige Behandlung Ihrer Kolleginnen und Kollegen ein.

Recht haben und recht bekommen | Lesezeit 3 Minuten

Rechtswidrige Dienstanweisungen – was Beschäftigte wissen und tun sollten

Immer wieder kommt es im Arbeitsalltag vor, dass Vorgesetzte Weisungen erteilen, die bei Beschäftigten auf Unverständnis oder Zweifel stoßen. Manchmal geht es um Aufgaben außerhalb des üblichen Tätigkeitsbereichs, manchmal um Anweisungen, die gegen Vorschriften, Dienstvereinbarungen oder sogar Gesetze verstößen. Doch wie sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte damit umgehen? Und welche Rolle können Sie als Personalrat dabei spielen?

Weisungsrecht der Dienststelle – was erlaubt ist

Grundsätzlich gilt: Ihr Dienstherr darf im Rahmen des Direktionsrechts Weisungen zur Ausführung der Arbeit erteilen. Dieses Recht umfasst insbesondere:

- Ort der Tätigkeit
- Zeit der Arbeitsleistung

Art und Weise der Aufgabenerfüllung

Dabei muss er die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, tariflichen Regelungen und gesetzlichen Vorgaben beachten. Anweisungen dürfen nicht willkürlich oder sachlich unbegründet sein. Auch das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten und etwaige Schutzvorschriften – etwa bei Schwerbehinderung oder Mutterschutz – begrenzen das Direktionsrecht.

Wann ist eine Dienstanweisung rechtswidrig?

Eine Anweisung ist dann rechtswidrig, wenn sie gegen geltendes Recht verstößt. Beispiele sind:

- Anweisung, Überstunden zu leisten ohne rechtliche oder tarifliche Grundlage
- Aufforderung, datenschutzwidrig Informationen weiterzugeben
- Weisung, eine Tätigkeit ohne vorgeschriebene Qualifikation oder Sicherheitsvorkehrungen auszuüben
- Verstoß gegen gesetzliche Pausen- oder Ruhezeiten
- diskriminierende oder schikanöse Anweisungen

Rechtswidrig sind auch Anweisungen, die eindeutig außerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Aufgabenbereichs liegen – insbesondere, wenn sie entwürdigenden oder willkürlichen Charakter haben.

Müssen Beschäftigte solchen Anweisungen Folge leisten?

Die zentrale Frage lautet: „Befolgen oder verweigern?“ – und die Antwort ist nicht immer einfach. Grundsätzlich gilt: Beschäftigte sind verpflichtet, dienstliche Anweisungen zu befolgen – auch dann, wenn sie ihnen unverständlich oder unangemessen erscheinen. Bei klar rechtswidrigen Weisungen hingegen besteht keine Pflicht, der Anweisung zu folgen.

Allerdings tragen Beschäftigte das Risiko, wenn sie sich irren. Wird eine Anweisung verweigert und stellt sich später heraus, dass sie doch rechtmäßig war, kann das arbeitsrechtliche Konsequenzen haben – bis hin zur Abmahnung oder Kündigung. Deshalb ist Vorsicht geboten.

Der kluge Weg: Ansprechen, klären, absichern

Wer Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Weisung hat, sollte zunächst das Gespräch mit der vorgesetzten Person suchen. Oft lassen sich Missverständnisse ausräumen oder unklare Formulierungen klären. Wenn das nicht hilft oder das Verhalten fortgesetzt wird, empfiehlt sich folgender Weg:

- Bedenken schriftlich äußern, etwa per E-Mail,
- sich absichern, z. B. durch Rücksprache mit Kolleginnen und Kollegen,
- formale Dienstaufsichtsbeschwerde erwägen, wenn die Anweisung offensichtlich unrechtmäßig ist,
- Personalrat einschalten, insbesondere bei systematischem Fehlverhalten.

So entsteht ein nachvollziehbarer Verlauf, der sowohl die Interessen des Beschäftigten schützt als auch die Klärung der Situation ermöglicht.

Ihre Rolle als Personalrat

Sie als Personalrat können auf mehreren Ebenen aktiv werden:

- Beratung und Unterstützung einzelner Beschäftigter im vertraulichen Gespräch
- Einflussnahme auf die Dienststelle bei bekanntem oder wiederholtem Fehlverhalten
- Einleitung von Initiativen, zum Beispiel zu klareren Regelungen in Dienstvereinbarungen
- Wahrnehmung der Beteiligungsrechte, etwa bei organisatorischen Änderungen oder Maßnahmen des Gesundheitsschutzes

In schwerwiegenden Fällen können Sie als Personalrat auch rechtliche Schritte in Erwägung ziehen, etwa im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens oder einer Einschaltung der übergeordneten Dienstbehörde.



FAZIT

Besonnen reagieren

Rechtswidrige Dienstanweisungen sind kein Alltagsthema – aber sie kommen vor. Wer betroffen ist, sollte besonnen reagieren: nicht vorschnell verweigern, aber auch nicht blind befolgen. Der Schlüssel liegt in der Klärung, in der sorgfältigen Dokumentation – und in der Unterstützung durch Sie als Personalrat.

Konflikte | Lesezeit 3 Minuten

„Ich habe wirklich große Probleme mit meiner Vorgesetzten ... Was kann ich tun?“

Frage: Ich bin Mitglied im Personalrat und arbeite in einer großen Behörde und habe zunehmend Probleme mit meiner Vorgesetzten. Ständig werde ich kritisiert, teilweise auch vor Kollegen. Außerdem bekomme ich regelmäßig so viele Aufgaben, dass ich sie in der vorgesehenen Zeit gar nicht erledigen kann. Ich bin inzwischen völlig erschöpft und weiß nicht mehr weiter. Was kann ich tun? Gibt es etwas, was der Personalrat hier unternehmen kann?

Maria Markatou: Vielen Dank für Ihre mutige und wichtige Frage.

Ich gebe Ihnen im Folgenden einige konkrete Hinweise, wie Sie weiter vorgehen können – und welche Möglichkeiten der Personalrat in solchen Fällen hat.

1. Selbstbeobachtung: Was genau geschieht?

Zunächst empfehle ich Ihnen, die belastenden Situationen möglichst genau zu dokumentieren. Notieren Sie:

- Wann wurden welche Aufgaben verteilt?
- Welche Kritik wurde geäußert?
- In welchem Ton und Rahmen?
- Gab es Zeugen?
- Wie fühlten Sie sich in dem Moment?

Solche Notizen helfen nicht nur Ihnen selbst, die Lage besser einzuordnen, sondern sind auch eine wichtige Grundlage für ein eventuelles Gespräch mit dem Personalrat oder der Führungskraft.

2. Suchen Sie das Gespräch mit dem Personalrat

Suchen Sie das vertrauliche Gespräch mit dem Personalrat. Dieser kann Ihre Schilderung aufnehmen, mit Ihnen gemeinsam reflektieren – und Ihnen zeigen, welche Handlungsmöglichkeiten bestehen. Möglich sind zum Beispiel:

- ein unterstützendes Gespräch mit der Vorgesetzten, unter Umständen mit einer Begleitung
- die Einschaltung der Gleichstellungsbeauftragten
- Hinweise auf Überlastungsanzeigen oder Maßnahmen des Gesundheitsschutzes
- die Vermittlung zu internen oder externen Beratungsangeboten, etwa zur Konfliktklärung oder psychischen Entlastung
- das Thematisieren struktureller Probleme im Gremium, etwa wenn sich ähnliche Fälle häufen

Der Personalrat kann Ihre Interessen vertreten – aber nur, wenn er von der Situation weiß. Sprechen Sie also frühzeitig mit ihm.

3. Überlastung anzeigen – nicht schweigen!

Wenn Sie regelmäßig mehr Arbeit haben, als zu schaffen ist, sollten Sie eine formale Überlastungsanzeige erwägen. Diese richtet sich an Ihre Vorgesetzte und dient dem Schutz sowohl Ihrer Gesundheit als auch Ihrer dienstlichen Verantwortung. Wichtig: Eine solche Anzeige ist keine Beschwerde, sondern eine rechtlich anerkannte Reaktion auf eine unzumutbare Arbeitsbelastung.

Auch hier kann Sie Ihr Personalrat unterstützen – etwa beim Formulieren oder Weiterleiten der Anzeige.

4. Gespräch mit der Vorgesetzten – aber gut vorbereitet

Manchmal hilft ein direktes Gespräch, um Missverständnisse auszuräumen. Falls Sie das für möglich halten, können Sie ein klarendes Gespräch anregen – am besten mit Unterstützung. Bitten Sie zum Beispiel ein Mitglied des Personalrats, an dem Gespräch teilzunehmen oder zumindest bei der Vorbereitung zu helfen.

Wichtig ist: Bleiben Sie sachlich. Sprechen Sie über konkrete Situationen, nicht über Ihre Vermutungen oder Bewertungen. Fragen Sie nach Prioritäten, wenn zu viele Aufgaben gleichzeitig kommen. Und formulieren Sie klar, was Sie sich wünschen: z. B. respektvolle Kommunikation oder realistischere Zeitvorgaben.

5. Grenzen setzen – auf sich selbst achten

Dauerhafte Kritik, Demütigung oder Überforderung können krank machen. Warten Sie nicht zu lange. Wenn Sie merken, dass Sie sich dauerhaft erschöpft, ängstlich oder hilflos fühlen, holen Sie sich Hilfe – bei Ihrem Hausarzt, dem Betriebsarzt, der Sozialberatung oder auch bei externen Beratungsstellen. Gesundheit geht vor.

Auch der Personalrat kann dabei unterstützen, etwa durch Vermittlung geeigneter Ansprechstellen.

6. Was kann der Personalrat konkret tun?

Der Personalrat kann je nach Landesrecht und Situation verschiedene Maßnahmen ergreifen:

- ein Gespräch mit der Dienststellenleitung suchen
- eine Vermittlung anregen
- den Fall anonymisiert im Gremium diskutieren
- strukturelle Probleme aufgreifen (z. B. hohe Arbeitsdichte in bestimmten Bereichen)
- Dienstvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz anstoßen
- den Einbezug weiterer Akteure (Gleichstellungsstelle, Schwerbehindertenvertretung) vorschlagen.

Wichtig ist: Der Personalrat braucht Ihre Mitwirkung – und Ihre Informationen. Er handelt nicht über Ihren Kopf hinweg, sondern mit Ihnen gemeinsam.

FAZIT

Gemeinsam sind Sie stark

Sie sind mit Ihrer Situation nicht allein – und Sie müssen das auch nicht allein aushalten. Der Personalrat ist genau für solche Fälle da. Suchen Sie den Kontakt, schildern Sie Ihre Lage und lassen Sie sich beraten. Es gibt Wege, mit belastendem Verhalten von Vorgesetzten umzugehen – und es gibt Schutzmechanismen, die Sie in Anspruch nehmen können. Sie haben ein Recht auf eine Unterstützung in schwierigen Lagen. Nutzen Sie dieses Recht. Es lohnt sich.

Rechte des Gremiums | Lesezeit 1 Minute

Ihre Mitbestimmung als Personalrat bei Versetzungen

Versetzungen sind personelle Maßnahmen, bei denen Beschäftigte an einen anderen Arbeitsplatz oder Dienstort versetzt werden. Häufig ist nicht allen bewusst, dass Sie als Personalrat bei solchen Entscheidungen ein wichtiges Mitbestimmungsrecht haben.

Das Personalvertretungsrecht sieht vor, dass der Dienstherr Sie als Personalrat vor einer Versetzung anhören und Ihre Zustimmung einholen muss, insbesondere wenn sich dadurch die Arbeitsbedingungen erheblich ändern. Dieses Mitbestimmungsrecht schützt Beschäftigte vor unzumutbaren Veränderungen und gewährleistet, dass ihre Interessen angemessen berücksichtigt werden.

Sie können Ihre Zustimmung verweigern, wenn die Versetzung sozial nicht gerechtfertigt ist, gegen das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen verstößt oder wenn die Maßnahme eine unzumutbare Belastung darstellt. Fehlen sachliche Gründe oder wird das Verfahren nicht ordnungsgemäß eingehalten, ist ebenfalls ein Widerspruch möglich.

Wird jemand ohne die Zustimmung des Personalrats versetzt, ist die Versetzung unwirksam und kann rechtlich angefochten werden. Damit hat der Personalrat ein starkes Instrument, um die

Rechte der Beschäftigten zu schützen.

Binden Sie möglichst auch die betroffene Person ein, bevor Sie Ihre Stellungnahme abgeben. Oft lassen sich durch ein Gespräch bereits wichtige Hintergründe klären – etwa familiäre Belastungen, gesundheitliche Einschränkungen oder persönliche Präferenzen beim Einsatzort. Auch kann sich zeigen, dass eine alternative Lösung möglich ist.

Nutzen Sie als Personalrat Ihr Mitbestimmungsrecht aktiv, um faire und gerechte Arbeitsbedingungen zu fördern und ungerechtfertigte Versetzungen zu verhindern.



Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Stellen Sie Maria Markatou Ihre Frage

Stellen Sie mir Ihre Frage per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de.

Sie erhalten dann innerhalb von 24 Stunden eine Antwort. Die Antwort verfasse ich als Ihre Chefredakteurin persönlich. So haben Sie eine schriftliche Aussage, auf deren Basis Sie im Gremium weiterarbeiten können.



Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Wir stellen Ihnen online auf www.adiuva.de alle Arbeitshilfen (Checklisten, Übersichten und Musterschreiben) der Ausgaben als Download zur Verfügung.

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

AKTUELLE URTEILE
Kündigung wegen
Arbeitszeitbetrug

PERSONALRATSWAHL
Unwirksame Wahl beim BND

ARBEITSRECHT
Urlaub im Prozessvergleich