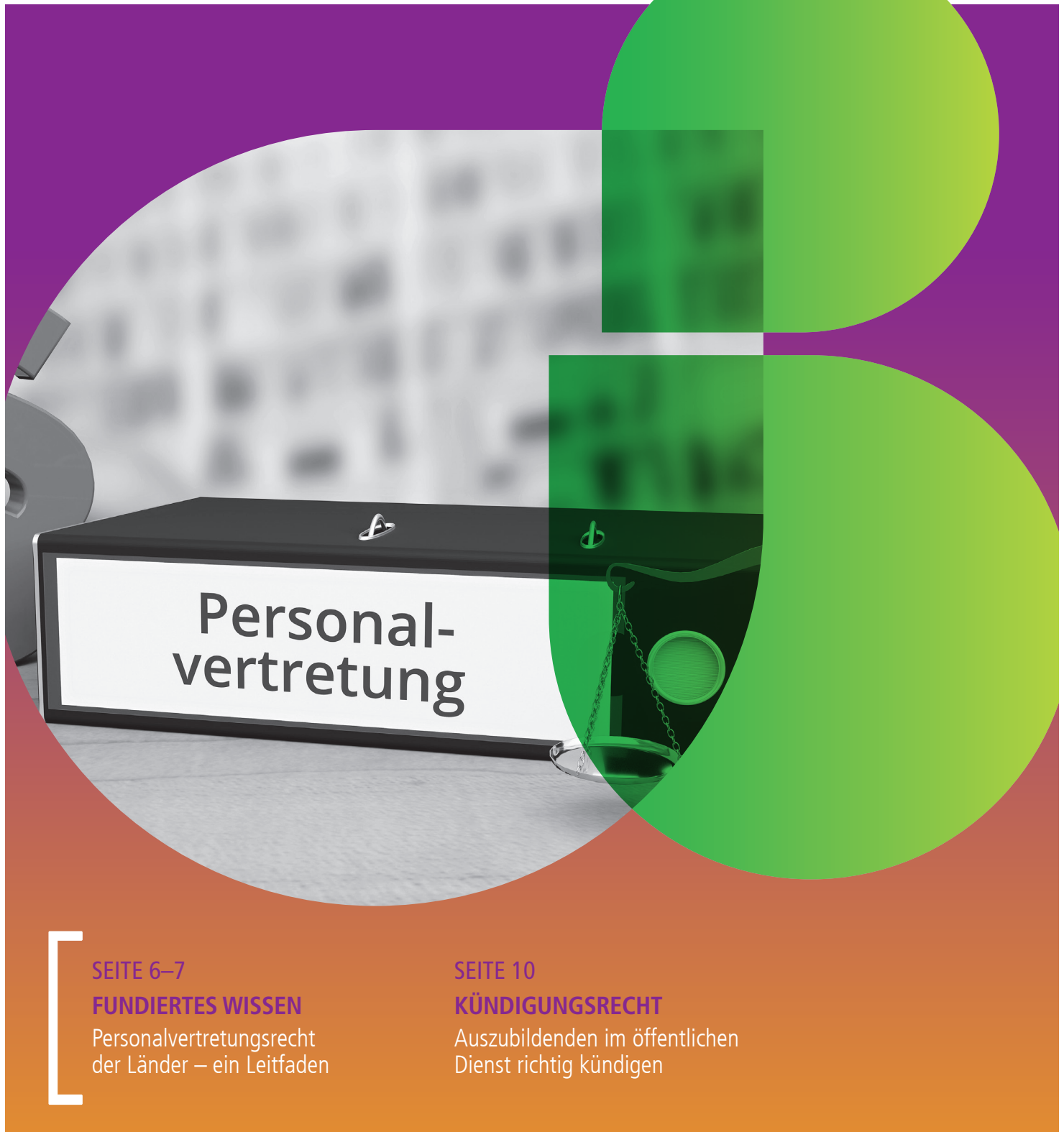


Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 6–7

FUNDIERTES WISSEN

Personalvertretungsrecht
der Länder – ein Leitfaden

SEITE 10

KÜNDIGUNGSRECHT

Auszubildenden im öffentlichen
Dienst richtig kündigen



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte 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,

Sie wissen es aus eigener Erfahrung: Personalratsarbeit ist kein Amt, das man nebenbei ausfüllt. Es ist eine Aufgabe, die Engagement, Mut, Einfühlungsvermögen und eine klare Haltung verlangt. Sie sind da, wenn Konflikte gären, wenn Veränderungen anstehen, wenn Kolleginnen und Kollegen Unterstützung brauchen. Oft leise. Meistens hinter den Kulissen. Aber immer mit Haltung und Herz.

Vielleicht fragen Sie sich manchmal: Wirkt das, was wir tun? Kommt unsere Stimme wirklich an? Die Antwort ist: Ja. Auch wenn die Erfolge manchmal klein scheinen, sie sind bedeutend. Jedes Gespräch, das eine Eskalation verhindert. Jede Rückmeldung, die zu faireren Entscheidungen führt. Jeder Hinweis, der zu besseren Arbeitsbedingungen beiträgt. All das ist Mitbestimmung in Aktion.

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, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: MQ-Illustrations; S. 9: Krakenimages.com; S. 12: Sonu – 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

URTEIL

Ehebruch unter Soldaten kann disziplinarische Folgen haben 3

ARBEITSRECHT

So erkennen Sie als Personalrat Verstöße gegen den Mindestlohn 4

FÜR DEN VORSITZENDEN

Wie Sie als Vorsitzender mit Unpünktlichkeit von Personalratsmitgliedern umgehen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Personalvertretungsrecht der Länder – ein umfassender Leitfaden für Ihre Arbeit 6–7

URTEIL

Befristeter Arbeitsvertrag läuft auch bei Mitgliedschaft im Personalrat aus..... 8

BEAMTENRECHT

Hinausschieben des Ruhestands – darauf kommt es an 9

WISSENSWERT

Die Kündigung von Auszubildenden im öffentlichen Dienst 10

LESERFRAGEN

Mitbestimmungsrecht bei neuer Software? 11

Beteiligungsrechte bei interner Stellenausschreibung? 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Kaffeetrinken kann Teil der Arbeit sein – und ein Arbeitsunfall 12

Dienstpflichtverletzung | Lesezeit 3 Minuten

Ehebruch unter Soldaten kann disziplinarische Folgen haben

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat sich mit der Frage beschäftigt, ob Ehebruch unter Soldaten disziplinarisch geahndet werden darf. Dabei ging es um einen Fall, in dem ein Hauptfeldwebel einen Kameraden mit dessen Ehefrau betrogen hat. Das Gericht bestätigte, dass ein solcher „Bruch der Kameradenehe“ eine Verletzung der Kameradschaftspflicht ist und deshalb disziplinarische Konsequenzen haben kann (22.1.2025, Az. 2 WD 14.24).

Der Fall: Ein Mannschaftssoldat war in einer schwierigen Ehephase und zog mit der Absicht einer vorläufigen Trennung aus der gemeinsamen Wohnung aus. Kurz darauf begann seine Noch-Ehefrau eine Beziehung mit einem Hauptfeldwebel aus demselben Bataillon. Diese Beziehung war zwar nur von kurzer Dauer, führte aber letztlich zum endgültigen Scheitern der Ehe.

Die Bundeswehr stand vor der Frage, ob der Hauptfeldwebel für sein Verhalten disziplinarisch bestraft werden kann. Das Truppendienstgericht sprach gegen ihn ein Beförderungsverbot aus und kürzte seine Bezüge. In der Berufung wurde die Strafe etwas gemildert, aber die Sanktion wegen Verletzung der Kameradschaftspflicht blieb.

Das Urteil: Die Kameradschaft ist in der Bundeswehr keine bloße Höflichkeitsformel, sondern eine gesetzlich vorgeschriebene Pflicht (§ 12 Soldatengesetz). Sie verlangt, dass Soldaten die Würde, Ehre und Rechte ihrer Kameraden achten und ihnen in Not beistehen.

Das BVerwG stellte klar, dass der Hauptfeldwebel diese Pflicht verletzt hat, indem er mit der Ehefrau eines Kameraden eine Beziehung einging. Obwohl Ehebruch in Deutschland seit 1969 nicht mehr strafbar ist, bleibt die eheliche Treue ein wichtiges rechtliches Prinzip, auch im Soldatenrecht. Die Richter kürzten deshalb die Dienstbezüge des Soldaten für die Dauer von 6 Monaten um ein Zwanzigstel.

Der „Bruch der Kameradenehe“ sei deshalb eine Missachtung der Kameradschaftspflicht, die negative Auswirkungen auf den Dienstbetrieb haben kann. In Kampfsituationen, so das Gericht, ist der Zusammenhalt in der Truppe besonders wichtig. Wenn Soldaten sich gegenseitig in ihrem privaten Umfeld schaden, kann dies die Bereitschaft beeinträchtigen, in Gefahr füreinander einzustehen.

Bedeutung der Entscheidung im Vergleich zum zivilen Recht

Im zivilen Bereich werden Eheverfehlungen heute kaum noch sanktioniert. Auch bei Beamten wird Ehebruch nicht mehr disziplinarisch verfolgt, um Persönlichkeitsrechte zu schützen.

In der Bundeswehr gilt jedoch eine besondere Regel: Wenn Soldaten in die Ehe eines Kameraden eingreifen, verletzt das die Kameradschaftspflicht und kann als Dienstvergehen geahndet werden. Das Wehrrecht sieht hier eine Ausnahme vor, weil der militärische Zusammenhalt für die Einsatzbereitschaft entscheidend ist.

Mögliche Einschränkungen der Sanktionen

Das Bundesverwaltungsgericht milderte die Sanktion, weil der Hauptfeldwebel davon ausging, die Ehe sei mit dem Auszug des

Soldaten bereits gescheitert. Dies war ein Irrtum, denn nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch endet eine Ehe erst, wenn eine Wiederherstellung der Lebensgemeinschaft nicht mehr erwartet werden kann.

Ein Rundschreiben des Verteidigungsministeriums aus dem Herbst 2023 legt nahe, dass künftig nur dann disziplinarisch sanktioniert wird, wenn der Bruch der Kameradenehe tatsächlich die Einsatzbereitschaft oder den Dienstbetrieb gefährdet. Ob dies eine echte Änderung darstellt, bleibt abzuwarten.

Diskussion: Ist die Regelung noch zeitgemäß?

Die Ahndung von Ehebruch als Dienstvergehen wirkt für viele inzwischen altmodisch und kann als patriarchalisches Besitzdenken verstanden werden. Es stellt sich die Frage, ob die Bundeswehr hier nicht eine überholte Tradition pflegt, die im Alltag und in modernen Rechtsvorstellungen keinen Platz mehr haben sollte.

Außerdem ist fraglich, ob eine disziplinarische Strafe wirklich geeignet ist, Spannungen in der Truppe zu verhindern. Eine Sanktion nachträglich durchzusetzen, dauert oft lange und ändert an der privaten Situation wenig.



FAZIT

Handlungsempfehlung für den Personalrat bei der Bundeswehr

Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zeigt, dass Ehebruch unter Soldaten eine dienstliche Bedeutung haben kann und disziplinarisch geahndet wird, wenn er den Zusammenhalt der Truppe gefährdet.

Für Sie als Personalrat bedeutet das:

- Die Kameradschaftspflicht ist ein zentraler Wert in der Bundeswehr, der über das private Verhalten hinaus Wirkung entfaltet.
- Bei Konflikten in der Truppe, die aus privaten Beziehungen entstehen, sollten Sie als Personalrat frühzeitig vermitteln und auf Lösungen drängen, die den Dienstbetrieb nicht belasten.
- Sie können darauf hinweisen, dass Sanktionen nur dann gerechtfertigt sind, wenn tatsächlich eine Gefährdung des Zusammenhalts oder der Einsatzbereitschaft vorliegt.
- Sensibilität ist wichtig, um auch die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten zu wahren und eine ausgewogene Beurteilung der Situation zu fördern.

Mindestlohn | Lesezeit 3 Minuten

So erkennen Sie als Personalrat Verstöße gegen den Mindestlohn

Der Mindestlohn ist ein wichtiger Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er sorgt dafür, dass niemand für zu wenig Geld arbeiten muss. Als Personalrat können Sie dabei helfen, dass dieser Schutz eingehalten wird.

Die Mindestlohnkommission hat sich auf eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns geeinigt. Zum 1. Januar 2026 steigt der Mindestlohn um 1,08 € auf 13,90 €. Ein Jahr später, am 1. Januar 2027, kommt eine weitere Erhöhung von 70 Cent dazu. Dann liegt der Mindestlohn bei 14,60 €.

Die Erhöhung betrifft rund 6 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vor allem in Branchen mit niedrigen Löhnen wie

Einzelhandel, Logistik oder Gastgewerbe. Besonders Frauen und Beschäftigte in Ostdeutschland profitieren davon.

Die nachfolgende Checkliste zeigt Ihnen anhand von Prüffragen in 7 Bereichen, wie Sie Verstöße gegen den Mindestlohn erkennen können. Und das gilt nicht nur in erster Linie für Ihre Verwaltung, sondern insbesondere auch für Betriebe, die mit Ihrer Dienststelle zusammenarbeiten.



Checkliste: Verstöße gegen den Mindestlohn – daran können Sie sie erkennen

Prüfpunkte	Check
1. Überblick über die Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen • Prüfen Sie, ob alle Beschäftigten einen schriftlichen Arbeitsvertrag haben. • Vergleichen Sie den vereinbarten Stundenlohn mit dem gesetzlichen Mindestlohn. • Kontrollieren Sie, ob auf der Lohnabrechnung der tatsächliche Stundenlohn klar erkennbar ist.	☐ ☐ ☐
2. Arbeitszeiten und Pausen kontrollieren • Achten Sie darauf, ob alle gearbeiteten Stunden korrekt erfasst werden – auch Überstunden, Bereitschaftszeiten oder Pausen, wenn sie bezahlt werden. • Stellen Sie sicher, dass Pausen korrekt abgezogen werden, falls sie nicht bezahlt sind.	☐ ☐
3. Sonderzahlungen prüfen • Klären Sie, ob Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) als Teil des Stundenlohns gerechnet werden. Das ist nur zulässig, wenn diese regelmäßig gezahlt werden und richtig umgerechnet sind.	☐
4. Nacharbeit oder unbezahlte Arbeit erkennen • Achten Sie auf Hinweise, dass Beschäftigte vor oder nach der Arbeitszeit unbezahlte Tätigkeiten erledigen müssen. • Sprechen Sie mit den Kolleginnen und Kollegen, ob sie tatsächlich alle Arbeitszeiten bezahlt bekommen.	☐ ☐
5. Prüfen Sie die Eingruppierung und den Tätigkeitsbereich • Vergewissern Sie sich, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten richtig eingestuft sind. Manchmal wird durch falsche Eingruppierung ein zu niedriger Lohn gezahlt. • Fragen Sie bei Unsicherheiten die Personalabteilung oder Gewerkschaft um Unterstützung.	☐ ☐
6. Achten Sie auf Minusstunden und Abzüge • Kontrollieren Sie, ob Minusstunden oder andere Abzüge auf dem Lohnzettel nachvollziehbar und rechtlich zulässig sind. • Unzulässige Abzüge können dazu führen, dass der tatsächliche Lohn unter den Mindestlohn fällt.	☐ ☐
7. Beschäftigungsverhältnisse genau beobachten • Seien Sie aufmerksam bei befristeten Verträgen, Leiharbeit oder Werkverträgen. Hier kommt es häufiger zu Verstößen gegen den Mindestlohn. • Informieren Sie sich über die geltenden Mindestlohnregelungen für spezielle Branchen oder Personengruppen.	☐ ☐

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



Arbeitsorganisation im Personalrat | Lesezeit 3 Minuten

Wie Sie als Personalratsvorsitzender mit Unpünktlichkeit umgehen

Unpünktlichkeit bei Personalratsmitgliedern kann Ablauf und Effektivität der Sitzungen erheblich stören. Für Sie als Vorsitzenden bedeutet das nicht nur organisatorischen Mehraufwand, sondern auch die Herausforderung, das Vertrauen im Gremium zu erhalten und die Arbeitsatmosphäre positiv zu gestalten. Doch wie gehen Sie professionell und konstruktiv mit solchen Situationen um?

Zunächst ist wichtig, zu verstehen, dass Unpünktlichkeit viele Ursachen haben kann. Es kann sich um Einzelfälle handeln, etwa wegen Verkehr oder familiärer Verpflichtungen, oder um ein wiederkehrendes Muster. Auch unterschiedliche Auffassungen zur Bedeutung von Termintreue spielen eine Rolle. Bevor Sie also reagieren, sollten Sie die Situation sorgfältig prüfen und den persönlichen Hintergrund erfragen.

Offenes Gespräch suchen

Der erste Schritt sollte immer das Gespräch mit dem betreffenden Mitglied sein. In einem vertraulichen Rahmen können Sie nach den Gründen für die Verspätungen fragen und Ihre Sichtweise erläutern. Erklären Sie, warum Pünktlichkeit für den Personalrat so wichtig ist: Verspätungen verzögern die Beratungen, beeinträchtigen die Diskussionsqualität und können die Motivation der anderen Mitglieder mindern.



Beispiel

Zu spät wegen weiter Anfahrt

Ein Personalratsmitglied, das weit entfernt wohnte und deshalb häufig zu spät kam, konnte auf Wunsch von zu Hause aus per Video an der Sitzung teilnehmen. Pünktlichkeit und Beteiligung verbesserten sich dadurch spürbar, und auch das Gremium profitierte von der höheren Verlässlichkeit.

Beispiel

Zu spät wegen ÖPNV

Ein Mitglied kam regelmäßig 10 bis 15 Minuten zu spät zu den Sitzungen. Nach einem persönlichen Gespräch stellte sich heraus, dass es am öffentlichen Nahverkehr lag, der oft verspätet war. Gemeinsam wurde entschieden, dass das Mitglied künftig eine frühere Bahn nehmen und bei Verspätungen per Handy Bescheid geben sollte. Die Pünktlichkeit verbesserte sich deutlich.



Regeln zur Pünktlichkeit im Personalrat vereinbaren

Um weitere Probleme zu vermeiden, empfiehlt es sich, klare Regeln zur Pünktlichkeit innerhalb des Personalratsgremiums festzulegen. Diese können in einer Geschäftsordnung oder einem Sitzungsplan verankert werden. Definieren Sie, wie mit Verspätungen umgegangen wird und welche Konsequenzen bei wiederholtem Verhalten vorgesehen sind.

In einem anderen Fall hatte ein Personalrat beschlossen, dass Sitzungen grundsätzlich pünktlich beginnen, auch wenn noch nicht alle da sind. Mitglieder, die später kommen, müssen dann die verpassten Inhalte selbstständig nachholen. Dieses Vorgehen schärfte das Bewusstsein für die Bedeutung von Pünktlichkeit im Gremium.

Flexible Lösungen prüfen

Manchmal hilft es, die Sitzungszeiten flexibler zu gestalten. Falls einzelne Mitglieder regelmäßig Schwierigkeiten haben, pünktlich zu sein, kann ein alternativer Termin oder die Nutzung di-

gitaler Kommunikationsmittel sinnvoll sein. Videokonferenzen ermöglichen eine bessere Zeiteinteilung und reduzieren Anfahrtswege.

Konsequenzen bei wiederholter Unpünktlichkeit

Wenn Gespräche und Regelungen keine Besserung bringen, sollten Sie als Vorsitzender das Thema noch einmal deutlich ansprechen und die Mitglieder auf die möglichen Konsequenzen hinweisen. Das kann von einem Hinweis in der Sitzung bis zur Meldung an die Gesamtvertretung reichen. In extremen Fällen kann auch die Abberufung aus dem Personalrat ein Thema sein.

So erging es einem Mitglied, das trotz mehrfacher Gespräche und Hinweise weiterhin regelmäßig zu spät kam und damit den Sitzungsablauf störte. Nach einem letzten Gespräch mit Androhung möglicher Konsequenzen verbesserte sich die Situation zunächst. Das Beispiel zeigt, dass klare Grenzen wichtig sind, um die Funktionstüchtigkeit des Personalrats zu sichern.



FAZIT

Fordern Sie Verbindlichkeit

Als Personalratsvorsitzender sind Sie gefragt, das Gleichgewicht zwischen Verständnis und Durchsetzung von Regeln zu finden. Unpünktlichkeit ist mehr als eine kleine Unannehmlichkeit: Sie kann die Arbeit des Gremiums erheblich beeinträchtigen. Durch offene Kommunikation, klare Vereinbarungen und bei Bedarf flexible Lösungen schaffen Sie eine Atmosphäre, in der alle Mitglieder pünktlich und motiviert zur Sache kommen.

Nutzen Sie Ihre Führungsrolle, um Verbindlichkeit zu fördern und gleichzeitig die individuellen Lebenssituationen Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu berücksichtigen.

Fundiertes Wissen | Lesezeit 8 Minuten

Personalvertretungsrecht der Länder – ein Leitfaden für Ihre Arbeit

Als Personalratsmitglied tragen Sie eine wichtige Verantwortung: Sie vertreten die Interessen der Beschäftigten in Ihrem Betrieb oder Ihrer Behörde. Dabei ist es essenziell, die rechtlichen Grundlagen zu kennen, auf denen Ihre Arbeit beruht. Anders als im Bundesbereich gilt in den Landesverwaltungen das jeweilige Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG). Jedes Bundesland hat eigene Regeln, die sich teilweise stark voneinander unterscheiden. In diesem ausführlichen Artikel erfahren Sie, wie das Personalvertretungsrecht der Länder funktioniert, welche Rechte und Pflichten Sie haben und wie Sie diese in der Praxis erfolgreich umsetzen können.

1. Warum gibt es eigene Landespersonalvertretungsgesetze?

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein föderaler Staat. Das bedeutet, die Bundesländer haben eigene Kompetenzen in bestimmten Bereichen, darunter auch die Organisation des öffentlichen Dienstes in ihrem Bereich. Deshalb regelt nicht das Bundespersonalvertretungsgesetz, sondern jedes Land selbst seine eigene Personalvertretung. Dies erlaubt den Ländern, auf ihre spezifischen Bedürfnisse und Verwaltungsstrukturen einzugehen.

Wichtig: Wenn Sie in einem Landesbetrieb, einer Landesbehörde oder einer anderen Einrichtung des Landes arbeiten, gilt für Sie nicht das Bundesrecht, sondern das jeweilige Landespersonalvertretungsgesetz.

2. Überblick über die Landespersonalvertretungsgesetze

Jedes Bundesland hat ein eigenes Gesetz. Beispiele:

- Nordrhein-Westfalen: Personalvertretungsgesetz NRW (LPVG NRW)
- Bayern: Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG)
- Baden-Württemberg: Landespersonalvertretungsgesetz BW (LPVG BW)
- Hessen: Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)

Die Unterschiede sind teilweise erheblich – sowohl in der Formulierung als auch in den Rechten und Pflichten der Personalräte. In manchen Bundesländern ist der Einfluss der Personalräte besonders groß, in anderen eher eingeschränkt.

3. Wer ist vom Landespersonalvertretungsrecht erfasst?

Grundsätzlich gelten die Landespersonalvertretungsgesetze für alle Beschäftigten des Landes. Dazu gehören:

- Tarifbeschäftigte
- Beamte
- Richter (teilweise gesondert geregelt)
- Auszubildende
- Praktikanten (je nach Landesrecht)

4. Bildung des Personalrats: Wer wählt wen?

Die Wahl des Personalrats ist zentral für eine demokratische Vertretung der Beschäftigten. In den meisten Bundesländern gilt:

- Die Wahl findet in der Regel alle 4 oder 5 Jahre statt.

- Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die das 16. Lebensjahr vollendet haben.
- Gewählt wird meist nach Listen, die von Gewerkschaften oder Wahlvorschlägen aufgestellt werden.
- Es gibt Unterschiede bei der Größe des Personalrats je nach Anzahl der Beschäftigten.



Beispiel

Krankenhaus, 200 Beschäftigte

In einem mittleren Landeskrankenhaus mit 200 Beschäftigten wird alle 5 Jahre gewählt. Die Personalräte stellen sich den Beschäftigten vor und erklären, wie sie sich einsetzen wollen. Die Wahlbeteiligung liegt oft zwischen 50 und 70 % – je nachdem, wie aktiv die Personalräte die Belegschaft informieren.

5. Rechte und Pflichten der Personalräte nach LPVG

Das Landespersonalvertretungsgesetz definiert klar, was der Personalrat darf und was nicht. Dazu gehören:

- **Mitbestimmung:** Bei wichtigen Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen und Kündigungen, darf die Dienststellenleitung nicht ohne Zustimmung des Personalrats handeln.
- **Mitwirkung:** Bei weniger weitreichenden Entscheidungen hat der Personalrat das Recht, gehört zu werden und Stellung zu nehmen.
- **Informationsrechte:** Die Leitung muss den Personalrat rechtzeitig und umfassend informieren, z. B. über geplante Änderungen, wirtschaftliche Lage oder Personalplanung.
- **Schutz von Personalratsmitgliedern:** Personalratsmitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt und ihnen darf nicht gekündigt werden.
- **Freistellung:** Für die Arbeit im Personalrat können Mitglieder freigestellt werden, je nach Größe der Dienststelle.

6. Die Rolle des Vorsitzenden im Personalrat

Als Vorsitzender des Personalrats tragen Sie besondere Verantwortung. Sie koordinieren die Arbeit, führen Sitzungen und vertreten den Personalrat nach außen. Dabei müssen Sie sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung im Blick behalten.

Beispiel



Umstrukturierungen

Der Personalratsvorsitzende einer Landesbehörde erkennt frühzeitig, dass die Dienststelle eine Umstrukturierung plant. Er organisiert regelmäßige Treffen des Personalrats und führt Gespräche mit der Leitung, um die Interessen der Beschäftigten zu wahren und negative Folgen zu verhindern.

7. Mitbestimmung in der Praxis

Beispiele



1. Arbeitszeitregelungen (NRW)

Personalräte haben ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Schichtplänen oder der Änderung von Arbeitszeiten. Sie können mitbestimmen, wie Dienstzeiten gestaltet werden, und so die Gesundheit der Beschäftigten schützen.

2. Versetzung (Bayern)

Der Personalrat muss der Versetzung eines Mitarbeiters zustimmen. Ohne Zustimmung darf die Versetzung nicht durchgeführt werden, außer in besonderen Ausnahmefällen.

3. Einstellung (Baden-Württemberg)

Die Zustimmung des Personalrats bei Einstellungen ist vorgeschrieben. Der Personalrat kann die Auswahl mit beeinflussen, um Diskriminierung zu vermeiden und Chancengleichheit zu fördern.

8. Rechte auf Information und Beratung

Der Dienstherr muss Sie als Personalrat umfassend informieren, damit Sie Ihre Aufgaben erfüllen können. Dazu gehören:

- Pläne der Dienststellenleitung
- wirtschaftliche Lage und Personalentwicklung
- Betriebsänderungen und Umstrukturierungen

Sie als Personalrat haben das Recht, externe Berater hinzuzuziehen, wenn dies zur Erfüllung Ihrer Aufgaben notwendig ist.

9. Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung

Eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststellenleitung ist von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Personalratsarbeit. Denn nur wenn beide Seiten konstruktiv zusammenarbeiten, können tragfähige Lösungen im Interesse der Beschäftigten und der Dienststelle gefunden werden.

Dabei kommt es insbesondere auf eine frühzeitige, offene und ehrliche Kommunikation an. Viele Konflikte lassen sich vermeiden oder zumindest entschärfen, wenn Personalrat und Leitung nicht erst miteinander sprechen, wenn das sprichwörtliche Kind schon in den Brunnen gefallen ist. Suchen Sie regelmäßig das Gespräch mit der Dienststellenleitung – auch außerhalb von konkreten Streit-

fällen oder akuten Problemstellungen. Solche Gespräche können in einem festen Turnus, etwa monatlich oder quartalsweise, stattfinden. Ziel sollte es sein, aktuelle Entwicklungen frühzeitig zu besprechen, gegenseitige Erwartungen auszutauschen und mögliche Spannungen gar nicht erst entstehen zu lassen.

Wichtig ist dabei, dass klare Kommunikationswege vereinbart werden. Klären Sie gemeinsam, auf welchem Weg und in welcher Form wichtige Informationen ausgetauscht werden sollen: telefonisch, schriftlich, per E-Mail oder im persönlichen Gespräch.

10. Herausforderungen im Landespersonalvertretungsrecht

- Unterschiedliche Gesetzeslagen erschweren oft den Überblick, besonders bei grenzüberschreitender Zusammenarbeit von Behörden.
- Manche Dienststellenleitung unterschätzt oder behindert die Mitbestimmung.
- Ihre Arbeitsbelastung als Personalrat ist oft hoch, da viele Aufgaben zusätzlich zur eigentlichen Arbeit erledigt werden müssen.
- Bei Streitigkeiten kann die Rechtslage komplex sein, und es besteht Bedarf an juristischer Beratung.

11. Rechtsschutz und Unterstützung

Wenn Ihre Rechte als Personalrat verletzt werden, können Sie sich wehren. Zuständig sind meist die Verwaltungsgerichte oder spezielle Dienstgerichte. Darüber hinaus gibt es viele Beratungsstellen, Gewerkschaften und juristische Experten, die Sie unterstützen.

12. Schulung und Weiterbildung

Um Ihre Aufgaben sicher und kompetent wahrzunehmen, sind Schulungen unerlässlich. Viele Bundesländer, Gewerkschaften und kommunale Spitzenverbände bieten Seminare an, die speziell auf das Landespersonalvertretungsrecht zugeschnitten sind.

13. Ausblick: Digitalisierung und Personalvertretung

Die Digitalisierung verändert auch Ihre Arbeit als Personalrat. Neue Technologien können helfen, Verwaltungsprozesse zu vereinfachen. Gleichzeitig stellen sie neue Herausforderungen, z. B. beim Datenschutz oder bei der Mitbestimmung im Bereich digitaler Arbeitsmittel.



FAZIT

Meistern Sie Ihre Aufgaben im Landespersonalvertretungsrecht

Das Landespersonalvertretungsrecht bildet das Fundament Ihrer Arbeit als Personalratsmitglied im öffentlichen Dienst der Länder. Es schützt Ihre Rechte und gibt Ihnen Werkzeuge an die Hand, um die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoll zu vertreten.

Gerade in Zeiten zunehmender Arbeitsverdichtung, von Fachkräftemangel, Digitalisierung und sozialen Herausforderungen kommt Ihrer Rolle als Personalrat besondere Bedeutung zu. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte nach dem jeweiligen LPVG sind der Schlüssel dafür, Beschäftigten eine Stimme zu geben und Ungleichgewichte im Machtgefüge auszugleichen.

Rechte befristet Beschäftigter im Personalrat | Lesezeit 3 Minuten

Befristeter Arbeitsvertrag läuft auch bei Mitgliedschaft im Personalrat aus

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass ein sachlich befristeter Arbeitsvertrag auch dann endet, wenn die/der Beschäftigte während der Laufzeit in den Betriebsrat gewählt wird. Wird jedoch nur wegen dieser Mitgliedschaft ein Folgevertrag verweigert, kann das rechtswidrig sein. Für Personalräte im öffentlichen Dienst gilt dieses Urteil entsprechend (18.6.2025, Az. 7 AZR 50/24).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer hatte bei einem Logistikunternehmen einen auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Dieser wurde später bis zum 14. Februar 2023 verlängert. Im Sommer 2022 – also während das Arbeitsverhältnis lief – wurde der Beschäftigte in den Betriebsrat gewählt.

Kurz vor dem Ende der Befristung entschied sich die Arbeitgeberin, 16 von 19 befristet Beschäftigten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzubieten. Der Kläger gehörte nicht dazu – obwohl er ebenso gute Voraussetzungen mitbrachte. Er sah darin eine Benachteiligung, weil er im Betriebsrat aktiv war. Seine Vermutung: Er wurde nur deshalb übergangen, weil er auf der Vorschlagsliste der Gewerkschaft kandidiert hatte.

Die Arbeitgeberin hingegen erklärte, die Entscheidung sei allein auf fachliche Gründe zurückzuführen. Man sei mit seiner Arbeit und seinem Verhalten nicht so zufrieden gewesen. Mit seiner Rolle im Betriebsrat habe die Entscheidung nichts zu tun gehabt.

Der Beschäftigte zog vor Gericht. Er wollte feststellen lassen, dass sein Arbeitsverhältnis weiter besteht. Jedenfalls verlangte er Schadensersatz in Form eines unbefristeten Anschlussvertrags.

Das Urteil: Das BAG entschied, dass die Befristung wirksam war und das Arbeitsverhältnis beendet bleibt. Sie ist nicht allein deshalb ungültig, weil jemand in den Betriebsrat gewählt wird. Das Gericht betonte, dass auch ein Betriebsratsmitglied nicht besser gestellt ist als andere Beschäftigte – es sei denn, es wird allein wegen der Gremientätigkeit benachteiligt.

Im vorliegenden Fall konnte das Gericht aber nicht erkennen, dass das Betriebsratsmandat der Grund für die Ablehnung des Anschlussvertrags war. Zwar habe der Kläger Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung gegeben, doch aus Sicht des Gerichts war nicht nachweisbar, dass dies wirklich der entscheidende Grund war.

Das Gericht stellte klar: Nur wenn wirklich feststeht, dass ein Beschäftigter wegen seiner Personalrats- oder Betriebsrats Tätigkeit schlechter behandelt wird, besteht ein Anspruch auf Schadensersatz – in diesem Fall auf Abschluss eines Anschlussvertrags.

Das BAG bestätigte mit diesem Urteil seine bisherige Rechtsprechung: Auch befristet Beschäftigte können in den Betriebs- oder Personalrat gewählt werden, doch das schützt sie nicht automatisch vor dem Ablauf ihrer Befristung. Es schützt sie aber vor Diskriminierung – und genau das muss im Streitfall nachgewiesen werden.

Die Bedeutung für den öffentlichen Dienst

Auch wenn das Urteil einen Fall aus der Privatwirtschaft betrifft, gelten die Grundsätze auch für Personalräte im öffentlichen

Dienst. Befristet beschäftigte Kolleginnen und Kollegen dürfen in den Personalrat gewählt werden. Das allein führt nicht dazu, dass ihr Vertrag automatisch verlängert werden muss. Wird aber nachweislich nur deshalb kein neuer Vertrag angeboten, weil jemand Personalrat ist, liegt eine verbotene Benachteiligung vor. Dann kann ein Anspruch auf einen neuen Vertrag bestehen.



FAZIT

Achten Sie besonders auf solche Fälle

Für Sie als Personalrat – besonders als Vorsitzender – bedeutet dieses Urteil:

Achten Sie darauf, ob befristet beschäftigte Kolleginnen und Kollegen in Ihrer Dienststelle benachteiligt werden, weil sie im Personalrat aktiv sind. Wenn Personalratsmitglieder nicht übernommen werden, obwohl andere mit ähnlichen Voraussetzungen einen Anschlussvertrag erhalten, sollten Sie genau hinsehen. Fragen Sie nach den Gründen für unterschiedliche Behandlungen. Das ist Teil Ihrer Schutzfunktion als Gremium.

Auch wenn es kein automatisches „Bleiberecht“ für Personalratsmitglieder mit befristetem Vertrag gibt, dürfen Mitbestimmungsrechte nicht umgangen oder durch „kalte Kündigung“ ausgehöhlt werden. Bei konkreten Anhaltspunkten für eine Benachteiligung ziehen Sie bitte rechtzeitig die Rechtsvertretung oder die Gewerkschaft hinzu. Zum Glück gibt es diese Fälle, in denen befristet Beschäftigte in den Personalrat gewählt werden, nicht allzu oft in deutschen Dienststellen.



HINWEIS

Benachteiligung verboten

Die Rechte des Personalrats ergeben sich im öffentlichen Dienst aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz oder den jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetzen. Diese enthalten – vergleichbar mit dem Betriebsverfassungsgesetz – ebenfalls ein Benachteiligungsverbot. Personalratsmitglieder werden vor Nachteilen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Personalrat geschützt.

Mit anderen Worten: Wer sich für die Kolleginnen und Kollegen einsetzt, darf daraus keinen Nachteil erleiden – unabhängig davon, ob er befristet oder unbefristet beschäftigt ist.

Ruhestand | Lesezeit 3 Minuten

Hinausschieben des Ruhestands: Worauf es bei der Rücknahme der Bewilligung ankommt

Nicht jeder Beamte möchte bei Erreichen der entsprechenden Altersgrenze automatisch aus dem Dienst ausscheiden. In solchen Fällen kann auf Antrag das Hinausschieben des Ruhestands vom Dienstherrn genehmigt werden. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen können dann länger arbeiten als eigentlich vorgesehen. Das kann zum Beispiel für die eigene Finanzplanung wichtig sein. Wann der Dienstherr seine Bewilligung zurücknehmen darf, ergibt sich aus einem aktuellen Beschluss des Verwaltungsgerichts (VG) Göttingen (12.6.2025, Az. 3 B 119/25).

Polizeibeamter wollte länger arbeiten

Der Fall: Ein Polizeihauptkommissar erreichte im Jahr 2025 die gesetzliche Altersgrenze für Polizeibeamte. Zuletzt war er bei einer Bereitschaftspolizeihundertschaft als Sachbearbeiter tätig.

Im September 2024 beantragte er, seinen Eintritt in den Ruhestand um ein Jahr hinauszuschieben. Hierzu wurde der Dienstvorsetzte angehört. Dabei wurde deutlich, dass der Polizeibeamte infolge einer auskurierten Herzerkrankung in seiner kognitiven und psychischen Leistungsfähigkeit leicht eingeschränkt sei. Der Dienstvorsetzte ging jedoch davon aus, dass dies einer Dienstzeitverlängerung nicht entgegenstehe. Der Dienstherr gab daher dem Antrag auf Hinausschieben des Ruhestands statt. Er entschied, dass der Antragsteller nunmehr mit Ablauf des Monats März 2026 in den Ruhestand treten würde.

Gesundheitliche Probleme tauchten auf

Ende 2024 ergaben sich erste Hinweise, dass der Polizeibeamte nicht mehr so zuverlässig arbeitete wie früher. Sein Vorgesetzter erstellte im Januar 2025 für den Dienstherrn eine Stellungnahme, wonach sich seit 2019 eine schleichende Wesensveränderung des betroffenen Beamten feststellen ließ. Dies habe zwar keine Auswirkungen auf seine dienstlichen Leistungen, wohl aber auf sein Verhalten gehabt. Ursächlich waren private Gründe, insbesondere infolge einer Trennung von seiner Ehefrau und deren Folgen. Die Bewilligung des ersten Antrags auf Hinausschieben des Ruhestands sei unter anderem unter Fürsorgeaspekten erfolgt. Eine weitere Verlängerung sei jedoch ausgeschlossen. Gleichfalls im Januar teilte der Vorgesetzte mit, dass sich ihm und Kollegen die

Vermutung aufdränge, dass der Polizeibeamte Anzeichen einer beginnenden Demenz zeige.

Im März 2025 informierte der Dienstherr den Beamten, dass er beabsichtige, den Bescheid über das Hinausschieben des Ruhestands zurückzunehmen. Hiergegen wandte der Beamte ein, dass seine gesundheitlichen Beeinträchtigungen bereits bei der Bewilligung des späteren Eintritts in den Ruhestand bekannt gewesen seien.

Ende März nahm der Dienstherr dann wie angekündigt den Bescheid zurück und ordnete die sofortige Vollziehung an. Hiergegen klagte der Beamte. Gleichzeitig beantragte er, die Anordnung des Sofortvollzugs aufzuheben.

VG Göttingen gab dem Eilantrag statt

Das Urteil: Das Gericht stellte die aufschiebende Wirkung der Klage wieder her. Nach Ansicht der Richter überwiegt das Interesse des Antragstellers, seinen Ruhestand um ein Jahr hinauszuschieben, das sofortige Vollzugsinteresse. Das Gericht ging davon aus, dass sich die Rücknahme der Genehmigung als rechtswidrig erweist. Anders als der Dienstherr meinte, ist die Rücknahme eines Verwaltungsakts, mit welchem der Eintritt in den Ruhestand hinausgeschoben wird, nur unter den Voraussetzungen des analog anzuwendenden § 12 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) zulässig. Die allgemeinen Regelungen zur Rücknahme von Verwaltungsakten im Verwaltungsverfahrensgesetz spielen hingegen keine Rolle.

Voraussetzungen des § 12 BeamStG lagen nicht vor

Das Gericht stellte fest, dass die Voraussetzungen des § 12 BeamStG offensichtlich nicht vorliegen würden, so fehlte es z. B. an einer arglistigen Täuschung durch den Polizeibeamten. Zusätzlich kritisierte das Gericht, dass der Dienstherr kein (polizei-)ärztliches Gutachten eingeholt hatte, bevor er seine Entscheidung traf.



→ FAZIT

Hinterfragen Sie die Ansicht des Dienstherrn

Der Personalrat hatte der Rücknahme des Bescheids zunächst zugestimmt und war der Argumentation des Dienstherrn gefolgt. Die analoge Anwendung des § 12 BeamStG hatten die Kollegen genauso übersehen wie die fehlende ärztliche Bestätigung. Das kann passieren. Prüfen Sie aber die Rechtslage immer sorgfältig, bevor Sie Ihre Beteiligungsrechte ausüben. Im Zweifel sollten Sie sich immer für die für den Kollegen günstigere Ansicht entscheiden.

Kündigungsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Die Kündigung von Auszubildenden im öffentlichen Dienst – so beraten Sie als Personalrat richtig

Kündigungen von Auszubildenden im öffentlichen Dienst sind selten – und das ist gut so. Denn sie sind ein gravierender Eingriff in die berufliche Entwicklung junger Menschen. Gerade deshalb kommt Ihnen als Personalrat eine besonders verantwortungsvolle Rolle zu: Sie sind Kontrollinstanz, Ratgeber und Schutzschild zugleich. Doch welche Rechtsgrundlagen gelten überhaupt? Und worauf sollten Sie im Einzelfall besonders achten?

BBiG, TVöD, TVAöD – was gilt im öffentlichen Dienst?

Ein häufiger Irrtum: Auch im öffentlichen Dienst richte sich die Kündigung ausschließlich nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Das stimmt so nicht. § 3 Abs. 2 Nr. 2 BBiG stellt klar, dass das Gesetz nicht für Ausbildungen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen gilt. Stattdessen greifen die spezielleren tarifvertraglichen Regelungen – beim Bund und in den Kommunen der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD), bei den Ländern der entsprechende TVA-L BBiG. Diese regeln unter anderem:

- eine 3-monatige Probezeit, in der ohne Frist gekündigt werden kann,
- die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund nach der Probezeit,
- die automatische Verlängerung bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung sowie
- die Modalitäten einer Übernahme nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung.

Die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung

Nach der Probezeit ist eine Kündigung nur noch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich – etwa bei massiven Pflichtverletzungen wie Diebstahl oder anhaltender Leistungsverweigerung. Auch Störungen im Vertrauensverhältnis, etwa durch beleidigende Social-Media-Beiträge oder wiederholtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht, können einen Kündigungsgrund darstellen.

Aber: Selbst in solchen Fällen muss Ihr Dienstherr sorgfältig abwägen, ob nicht mildere Mittel wie eine Abmahnung in Betracht kommen. Die Anforderungen an eine wirksame Kündigung sind hoch. Je näher die Abschlussprüfung rückt, desto kritischer prüfen die Gerichte.

Besonderer Kündigungsschutz

Auch wenn das Kündigungsschutzgesetz auf Auszubildende keine Anwendung findet, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein besonderer Kündigungsschutz – z. B. für schwerbehinderte oder schwangere Auszubildende. Hier ist vor jeder Kündigung die Zustimmung des Integrations-/Inklusionsamts bzw. der zuständigen Aufsichtsbehörde einzuholen. **Achtung:** Der Schutz für Schwerbehinderte greift erst nach 6 Monaten Beschäftigung.

Ihre Rolle als Personalrat

Ihr Dienstherr ist gesetzlich verpflichtet, Sie als Personalrat vor jeder Kündigung – also auch in der Probezeit – anzuhören. Erfolgt die Kündigung ohne Ihre ordnungsgemäße Beteiligung, ist sie unwirksam. Lassen Sie sich alle Kündigungsgründe sowie die dem Arbeitgeber bekannten Sozialdaten mitteilen. Holen Sie sich,

wenn nötig, zusätzliche Informationen direkt beim betroffenen Auszubildenden ein.

Gehen Sie strukturiert vor

1. Prüfen Sie, ob überhaupt Kündigungsgründe vorliegen.
2. Klären Sie, ob eine vorherige Abmahnung erfolgt ist.
3. Beraten Sie im Gremium über die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme.
4. Erörtern Sie, ob eine Weiterbeschäftigung – ggf. unter Auflagen – möglich ist.
5. Informieren Sie den Azubi über seine Rechte, etwa zur Klage vor dem Arbeitsgericht oder zur Anrufung eines Schlichtungsausschusses.

! WICHTIG

Die 3-Wochen-Frist zur Klageerhebung

Nach einer Kündigung müssen Auszubildende innerhalb von 3 Wochen dagegen Klage beim Arbeitsgericht erheben. Gibt es einen Schlichtungsausschuss, muss dieser zuvor angerufen werden. Doch Vorsicht: Oft ist nicht klar, ob ein solcher Ausschuss existiert. Daher sollten Sie Azubis stets empfehlen, vorsorglich Klage einzureichen – das Verfahren kann später immer noch ausgesetzt werden.

➔ FAZIT

Betroffenen helfen

Kündigungen von Azubis im öffentlichen Dienst sind zu Recht nur unter sehr engen rechtlichen Voraussetzungen möglich. Dies entspricht dem besonderen Schutzgedanken, der jungen Menschen in der sensiblen Phase der Berufsausbildung zugutekommen soll.

Als Personalrat nehmen Sie in diesem Zusammenhang eine herausragend wichtige Rolle ein: Sie sind nicht nur rechtliche Kontrollinstanz, sondern auch sozialer Schutzschirm für Auszubildende, die häufig noch am Anfang ihres Berufslebens stehen, wenig Erfahrung mit Konflikten haben und sich gegenüber Vorgesetzten oft unsicher oder unterlegen fühlen. Ihre Aufgabe als Interessenvertretung endet dabei nicht bei einer rein formalen Prüfung von Kündigungen. Sie sind vielmehr gefordert, jeden einzelnen Fall mit Weitblick, Empathie und Sachkunde zu begleiten.

EDV | Lesezeit 2 Minuten

Mitbestimmungsrecht bei neuer Software?

Frage: Dürfen wir als Personalrat eigentlich Nein sagen, wenn der Arbeitgeber eine neue Software einführen will – und wir befürchten, dass sie zur Leistungsüberwachung genutzt wird?

Hintergrund: In unserer Dienststelle soll eine neue digitale Zeiterfassung mit Analysefunktionen eingeführt werden. Der Arbeitgeber sagt, das diene nur der besseren Planung. Wir sehen aber das Risiko, dass über die Daten auch Leistung kontrolliert oder sogar bewertet wird. Einige Kolleg*innen sind deshalb verunsichert.

Welche Möglichkeiten haben wir als Personalrat, die Einführung zu stoppen oder zu beeinflussen?

Maria Markatou: Ja, Sie dürfen Nein sagen – und manchmal müssen Sie es sogar!

Wenn der Dienstherr eine neue Software einführen will, mit der Daten über das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten erfasst und ausgewertet werden können, ist der Personalrat zwingend zu beteiligen. Das steht so in allen Personalvertretungsgesetzen der Länder und im Bundespersonalvertretungsgesetz.

Leistungsüberwachung ist mitbestimmungspflichtig

Sobald die Software dazu geeignet ist, das Verhalten oder die Arbeitsleistung einzelner Beschäftigter zu erfassen, haben Sie ein echtes Mitbestimmungsrecht.

Das heißt konkret: Ohne Ihre ausdrückliche Zustimmung darf die Software nicht eingeführt oder eingesetzt werden – auch nicht zur Probe.

Keine Zustimmung? Keine Einführung

Sie können Ihre Zustimmung verweigern, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Software eine versteckte oder offene Überwachung ermöglicht, die nicht erforderlich oder nicht verhältnismäßig ist. Auch wenn datenschutzrechtliche Bedenken bestehen, ist eine Ablehnung möglich. Ihre Entscheidung muss begründet sein – aber sie muss nicht dem Wunsch des Dienstherrn folgen.

Was tun, wenn der Dienstherr nicht wartet?

Versucht Ihr Dienstherr trotzdem, das System ohne Ihre Zustimmung einzuführen, können Sie rechtlich dagegen vorgehen. In den meisten Bundesländern ist dafür eine Einigungsstelle vorgesehen. Diese entscheidet dann verbindlich, ob und unter welchen Bedingungen das System eingeführt werden darf.



FAZIT

Software genau prüfen

Prüfen Sie genau, was die Software kann – und was mit den erfassten Daten gemacht werden soll. Fordern Sie eine technische und datenschutzrechtliche Beschreibung ein. Ziehen Sie bei Bedarf einen Sachverständigen/Datenschutzbeauftragten hinzu. Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen – denn hier geht es um das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung aller Beschäftigten.

Mitbestimmung | Lesezeit 1 Minute

Welches sind die Beteiligungsrechte bei einer internen Stellenausschreibung?

Frage: Müssen wir als Personalrat bei jeder internen Stellenausschreibung beteiligt werden – auch wenn die Stelle nur vorübergehend besetzt werden soll?

Maria Markatou: Ja – auch vorübergehende Besetzungen benötigen Ihre Beteiligung!

Als Personalrat haben Sie bei der Stellenausschreibung ein Beteiligungsrecht – unabhängig davon, ob es sich um eine unbefristete, befristete oder nur vorübergehende Besetzung handelt. Dieses Recht ergibt sich aus den Personalvertretungsgesetzen der Länder (z. B. § 73 Ziffer 2 LPVG NRW) sowie aus der Rechtsprechung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) (Bundesverwaltungsgericht, 19.12.2023, Az. 5 P 6.22).

Ausschreibungspflicht gilt grundsätzlich immer

Sobald eine freie oder frei werdende Stelle besetzt werden soll – selbst nur für wenige Monate oder zur Vertretung –, muss der Dienstherr oder Arbeitgeber prüfen, ob die Stelle intern ausgeschrieben werden muss. In vielen Fällen ist das Pflicht, insbesondere wenn es um faire Chancen und Transparenz für alle Beschäftigten geht.

schrieben werden muss. In vielen Fällen ist das Pflicht, insbesondere wenn es um faire Chancen und Transparenz für alle Beschäftigten geht.

Ihr Beteiligungsrecht schützt Chancengleichheit

Als Personalrat haben Sie mitzubestimmen, ob und wie die Ausschreibung erfolgt. Wird gar nicht ausgeschrieben oder nur sehr kurzfristig informiert, können Sie widersprechen. Denn: Eine interne Ausschreibung sichert die Chancengleichheit im Haus – gerade für Beschäftigte, die sich weiterentwickeln oder intern verändern möchten.

Auch bei „nur vorübergehend“: genau hinsehen!

Gerade bei befristeten Besetzungen kann sich schnell ein Dauerzustand entwickeln. Manche Leitungen versuchen, dauerhafte Veränderungen „durch die Hintertür“ einzuführen – zum Beispiel durch eine Vertretung, die dann über Jahre bestehen bleibt. Hier ist Ihre Aufmerksamkeit gefragt.

Unfallversicherung | Lesezeit 2 Minuten

Kaffeetrinken kann Teil der Arbeit sein – und ein Arbeitsunfall

Das Landessozialgericht (LSG) Sachsen-Anhalt hat entschieden: Wer sich bei einer Besprechung auf der Arbeit beim Kaffeetrinken verschluckt und verletzt, kann unter Umständen einen Arbeitsunfall erlitten haben (22.5.2025, Az. L 6 U 45/23).

Der Fall: Ein Vorarbeiter war auf einer Baustelle tätig. Morgens fand im Baucontainer eine Pflichtbesprechung statt. Während der Besprechung trank der Mann Kaffee, verschluckte sich und ging hustend zur Tür. Dort verlor er kurz das Bewusstsein, stürzte und verletzte sich im Gesicht. Die Berufsgenossenschaft sagte: Kein Arbeitsunfall – Kaffee gehöre zum privaten Lebensbereich. Auch das Sozialgericht wies die Klage des Mannes ab.

Die Auffassung des LSG

Das Urteil: Das LSG sah das anders. Zwar schützt die Unfallversicherung normalerweise nicht beim Essen oder Trinken – außer, wenn der Vorgang auch betrieblichen Zwecken dient. Genau das war hier der Fall: Die Besprechung war verpflichtend. Während der Besprechung tranken die Kollegen Kaffee, das förderte das Miteinander und die Konzentration. Auch der Arbeitgeber sah das offenbar so – er sorgte selbst für Nachschub. Deshalb war der

Fall auch anders zu beurteilen, als wenn sich ein Arbeitnehmer z. B. in der Frühstückspause an einem Kaffee verschluckt, den er selbst in der Thermoskanne mitgebracht hat.

Und deshalb bejahte das Gericht auch einen Arbeitsunfall. Die Revision zum Bundessozialgericht wurde zugelassen – das letzte Wort ist also noch nicht gesprochen.

Fazit: Auch das Kaffeetrinken kann Teil der Arbeit sein und unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fallen. Entscheidend ist, ob es betrieblichen Zwecken dient – etwa bei einer verpflichtenden Besprechung.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Maria Markatou steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Personalratsarbeit zur Verfügung.

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

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

AKTUELLE URTEILE
COVID-19 kann
Dienstunfall sein

AKTUELLE URTEILE
Urlaub als Kündigungsfalle

AKTUELLE URTEILE
Vergütungsanspruch der SBV