

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 4

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Bei Arbeitszeitbetrug gibt es kein Pardon

SEITE 6–7

ARBEITSSICHERHEIT

Mit 6 Maßnahmen zu mehr Arbeitssicherheit



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,

der Krankenstand war im ersten Quartal 2025 wieder hoch, wie eine Analyse des Berliner IGES-Instituts von 2,2 Mio. DAK-Versicherten ergab. Insgesamt lag der Krankenstand bei 6,0 % und damit um 0,1 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Schuld war eine Erkältungswelle Anfang des Jahres. Neben Erkältungen treten auch Depressionen und Muskel-Skelett-Erkrankungen häufiger auf.

Gerade in Zeiten einer angespannten Wirtschaftslage ist jeder Krankheitstag natürlich besonders belastend für Dienstgebende. Aber: Ich finde, die Meldungen gleichen sich Jahr um Jahr. Das heißt für mich: Es muss mehr Zeit und Geld in ein gutes Gesundheitsmanagement und eine Analyse der Arbeitsbedingungen investiert werden. Und wer gesund ist, der arbeitet und kurbelt damit unsere Wirtschaft an!

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: Satori Studio; S. 9: nmann77; S. 12: dlyastokiv – 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

AKTUELLE URTEILE

BND muss Gesamtpersonalratswahl wiederholen 3

Korrupter Bundespolizist muss den Dienst verlassen 3

ARBEITSRECHT

Arbeitszeitbetrug: fristlose Kündigung 4

Auf Urlaub kann nicht verzichtet werden 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Arbeitsschutz: Mit diesen 6 Maßnahmen sichern Sie ein Stück Gesundheitsschutz 6+7

ARBEITSSICHERHEIT

Häufig gestellte Fragen (und Antworten) zum Thema „Hitze am Arbeitsplatz“ 8

BEAMTENRECHT

Wann ist eine neue Ernennung zum Beamten bei einer Versetzung nötig?..... 9

WISSENSWERTES

Landesministerien einigen sich über den Einsatz von KI in der Justiz 10

Pfändungsfreigrenzen zum 1.7. gestiegen 10

LESERFRAGEN

„Ist eine Kündigung per Telefon möglich?“ 11

„Müssen wir an den turnusmäßigen Wahlen teilnehmen?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Mehr Beschäftigte im öffentlichen Dienst 12

Wahlverfahren | Lesezeit 2 Minuten

Bundesnachrichtendienst muss Wahl zum Gesamtpersonalrat wiederholen

In einigen Bundesländern wird 2026 der Personalrat neu gewählt. Eine Personalratswahl rechtsicher durchzuführen, ist gar nicht so einfach. Das musste auch der BND erfahren, der den Gesamtpersonalrat für die Dienststellen im In- und Ausland wählen wollte (Bundesverwaltungsgericht, 22.5.2025, Az. 5 PA 4.24).

Der Fall: Die Wahl des Gesamtpersonalrats wurde vom Gesamtwahlvorstand geleitet. Da in einigen Dienststellen auch der örtliche Personalrat gewählt wurde, delegierte der Gesamtwahlvorstand die Durchführung der Wahl an die örtlichen Wahlvorstände. In den anderen Dienststellen führte der Gesamtwahlvorstand die Wahl selbst durch. Insbesondere deswegen (aber nicht nur) wurde die Wahl des Gesamtpersonalrats angefochten.

Gesamtpersonalrat hat Fehler gemacht

Die Entscheidung: Tatsächlich wurde die Wahl wirksam angefochten. Denn der Gesamtwahlvorstand hat Fehler gemacht:

- So hat etwa der Gesamtwahlvorstand, soweit er die Wahl selbst durchgeführt hat, in den betroffenen Dienststellen kein örtliches Wählerverzeichnis ausgelegt.
- Für diese Dienststellen hat er auch keine Wahlausschreiben erlassen.
- Auch gegen die in der Wahlordnung vorgegebene Zuweisung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen zwischen dem

Gesamtwahlvorstand als Leiter der Gesamtpersonalratswahl und den mit ihrer Durchführung beauftragten örtlichen Wahlvorständen wurde verstoßen.

Aufgrund von Art und Anzahl der im Wahlverfahren nicht berichtigten Wahlfehler muss man annehmen, dass die Wahl ohne diese Fehler anders ausgegangen wäre. Deswegen ist sie zu wiederholen.

→ FAZIT

Wahlvorschriften nicht auf die leichte Schulter nehmen

Halten Sie sich bei Ihrer Wahl streng an die vorgegebenen Abläufe. Das ist zwar anstrengend und lästig, aber immer noch besser, als die Wahl wegen eines Fehlers wiederholen zu müssen!

Entfernung aus dem Dienst | Lesezeit 2 Minuten

Korrupter Bundespolizist muss den öffentlichen Dienst verlassen

Das entschied die Disziplinarkammer des Verwaltungsgerichts Göttingen am 21.5.2025 (Az. 9 A 1/23). Es ging um einen Polizisten im Dienst, der leider auf die schiefe Bahn geraten war. Gegen das Urteil kann noch Berufung eingelegt werden.

Der Fall: Der Polizeiobermeister war bei der Bundespolizeiabteilung Duderstadt tätig. Ihm wurde vorgeworfen, eine unrechtmäßige Nebentätigkeit in einem kriminellen Sicherheitsdienst ausgeübt zu haben. Für diese Tätigkeit hat er zudem personenbezogene Daten in polizeilichen Informationssystemen abgefragt. Die Daten hat er dann an den Geschäftsführer des Sicherheitsdienstes weitergeleitet. Zudem habe er diesem Tipps zur Arbeit der Bundespolizei gegeben. Der Dienstherr entfernte den Polizeiobermeister aus dem Dienst, dieser ging gerichtlich dagegen vor.

Bundespolizeidienst und halbseidene Geschäfte passen nicht zusammen

Die Entscheidung: Ohne Erfolg. Der Beschäftigte zeichnet durch sein Gesamtverhalten das Bild eines korruptierten bzw. korrumpierbaren Polizeibeamten. Damit schadet er dem Ansehen der

Bundespolizei und all seiner Kollegen erheblich. Insbesondere die Weitergabe von Dienstgeheimnissen ist geeignet, das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei zu erschüttern.

→ FAZIT

Das Stichwort heißt „Verantwortung“

Ich finde diese Entscheidung sehr richtig. Staatsdiener dienen dem Staat und dem Volk. Verlieren sie das aus den Augen und wird das gebilligt und nicht sanktioniert, dann ist ein Staat nicht funktionsfähig. Er wird zum Schurkenstaat. Staatsdiener müssen ihrer Verantwortung gerecht werden.

Kündigung | Lesezeit 4 Minuten

Arbeitszeitbetrug kostet Verwaltungsleiter das Amt

Arbeitszeitbetrug ist ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Eigentlich müsste das jeder wissen. Dennoch probieren es Beschäftigte immer wieder. Leider, denn damit riskieren sie ihren Job (Arbeitsgericht Duisburg, 13.11.2024, Az. 4 Ca 1009/24):

Der Fall: Der Verwaltungsleiter arbeitete in Gleitzeit, montags bis freitags von 6.30 bis 18.30 Uhr. Er ging einer angezeigten Nebentätigkeit nach, u. a. als Dozent in einem Studieninstitut. Genehmigt wurden ihm 104 Unterrichtsstunden. Daneben stellte er regelmäßig Anträge auf Überstunden, die ausbezahlt wurden. Dabei fiel auf, dass er Unterrichtsstunden abrechnete für Zeiten, zu denen er vorgeblich Überstunden geleistet hatte. Er hat seine Arbeitszeit durchlaufen lassen und so Überstunden aufgeschrieben für Zeiten, zu denen er gar nicht gearbeitet hat. Der Arbeitgeber entließ ihn fristlos. Der Mitarbeiter klagte dagegen.

Fristlose Kündigung ist gerechtfertigt

Das Urteil: Die fristlose Kündigung ist zu Recht erfolgt. Der Arbeitgeber hatte einen wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) für die Kündigung. Denn der Arbeitnehmer hat seine Arbeitszeit vorsätzlich falsch dokumentiert.

→ FAZIT

Arbeitszeitbetrug ist kein Spaß

Die Arbeitsrichter sind arbeitnehmerfreundlich eingestellt, aber bei Arbeitszeitbetrug verstehen sie keinen Spaß. Der Beschäftigte ist gegen das Urteil vorgegangen, der Fall liegt nun beim Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf (Az. 8 SLa 11/25). Ich bin mir jedoch sicher, dass das LAG nicht anders entscheiden wird.

Ohne diese Schritte keine fristlose Kündigung

Als Personalrat sind Sie auch vor fristlosen Kündigungen anzuhören. Prüfen Sie diese in den folgenden 4 Schritten:

1. Schritt: Der wichtige Grund muss immer vorliegen

Ihr Dienstherr muss für seine fristlose Kündigung einen Grund haben, der so gewichtig ist, dass es ihm nicht zumutbar ist, den Beschäftigten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. An sich geeignet sind etwa Diebstahl, Betrug oder Gewalt.

2. Schritt: Auf den Einzelfall kommt es an

In einem zweiten Schritt müssen Sie stets prüfen, ob ein bestimmtes Verhalten unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls auch ausreicht, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (= Einzelfallbetrachtung). Hier sind Rechtfertigungsgründe für den Beschäftigten zu berücksichtigen. Etwa kann ein Beschäftigter gestohlen haben, aber nur deshalb, weil er sich in einer finanziellen und mentalen Ausnahmesituation befunden hat. Hier kann es gerechtfertigt sein, ihm eine zweite Chance zu geben. Es gibt also keine unbedingten (absoluten) wichtigen Gründe, sondern nur typische Sachverhalte, die an sich als wichtiger Grund geeignet sind, wie beispielsweise

- strafbare Handlung,
- beharrliche Arbeitsverweigerung,
- unbefugtes Fernbleiben von der Arbeit,
- das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit,
- der Verdacht der aktiven oder passiven Bestechung,
- tätliche Auseinandersetzungen in der Arbeit,
- unkorrekte Spesenabrechnungen,
- der Verrat von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen oder
- der Verdacht einer schwerwiegenden strafbaren Handlung oder schweren Vertragsverletzung.

3. Schritt: Interessenabwägung im Übrigen

In einem dritten Schritt muss Ihr Dienstherr (Sie müssen dies im Rahmen der Anhörung nachvollziehen) schließlich unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls noch eine Interessenabwägung vornehmen. Dies bedeutet, dass er immer noch seine Interessen als Dienstherr mit den Interessen des Mitarbeiters abwägen muss. Hier müssen Sie vor allem auch prüfen, ob dem Dienstherrn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist – ggf. auch zu geänderten Bedingungen – zumutbar ist. Konkret heißt das, dass nicht zumutbare Tatsachen vorliegen müssen, aufgrund derer Ihr Dienstherr unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis nicht mehr fortsetzen kann.

Bei der Interessenabwägung können etwa folgende Gesichtspunkte von Bedeutung sein:

- Art und Schwere der Verfehlung, Wiederholungsgefahr
- Grad des Verschuldens
- Lebensalter des Arbeitnehmers und Dienstzugehörigkeitsdauer
- Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Größe der Dienststelle

Einen ganz besonders wichtigen Aspekt sollten Sie auch nicht vernachlässigen: Eine außerordentliche Kündigung darf nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit immer nur letztes Mittel sein (Ultima-Ratio-Prinzip). Sie kommt deshalb nur dann in Betracht, wenn mildere Mittel, wie etwa eine Abmahnung, Änderungskündigung, Versetzung oder ordentliche Kündigung, als unmöglich oder unzumutbar ausscheiden. Ihr Dienstherr ist also dazu verpflichtet, eine Prognose dahingehend zu stellen, ob der Arbeitnehmer in Zukunft seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen wird.

4. Schritt: Es gilt die Ausschlussfrist von 2 Wochen

Nach § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB kann die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Diese 2-Wochen-Frist ist eine Ausschlussfrist. Versäumt die Dienststelle diese Frist, ist die Kündigung unwirksam. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem Ihr Dienstherr von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat.

Prozessvergleich | Lesezeit 4 Minuten

Urlaubsverzicht kann nicht im Prozessvergleich erklärt werden

Gerade in Kündigungsschutzverfahren wird vor dem Arbeitsgericht sehr oft ein Vergleich geschlossen. Hier wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses meist gegen Abfindung geregelt. In diesen Vergleichen wird meist auch eine Regelung zum Urlaub und dessen Abgeltung getroffen. Eines ist nach diesem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) klar: Auf Urlaubsansprüche kann im Vergleich nur bedingt verzichtet werden (BAG, 3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war vom 1.1.2019 bis zum 30.4.2023 als Betriebsleiter beschäftigt. Ab dem 1.1.2023 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Urlaub konnte er in dieser Zeit demnach nicht nehmen. Der Arbeitgeber kündigte schlussendlich. Der Beschäftigte klagte. Vor Gericht einigte man sich am 31.2.2023 in einem Vergleich unter anderem darauf, dass

1. das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung am 30.4.2023 endet,
2. der Mitarbeiter eine Abfindung von 10.000 € erhält und
3. Urlaubsansprüche in natura gewährt worden sind.

Der Anwalt des Mitarbeiters hatte darauf hingewiesen, dass auf Urlaub nicht wirksam verzichtet werden kann, er hat aber dem Vergleich schlussendlich doch zugestimmt. Doch der Frieden hielt nicht lange. Der Arbeitnehmer klagte später trotz des Vergleichs auf Abgeltung von 7 Urlaubstagen aus dem Jahr 2023, also auf Zahlung von 1.615,11 € nebst Zinsen. Der im gerichtlichen Vergleich geregelte Verzicht auf den unabdingbaren Mindesturlaub sei unwirksam. Der Arbeitgeber trug vor, dass der Mitarbeiter an den Vergleich gebunden sei. Für ihn als Arbeitgeber müsse Rechtsicherheit einkehren.

Denn der gesetzliche Mindesturlaub kann nach § 13 Abs. 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz nicht ausgeschlossen werden. Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch der mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehende Abgeltungsanspruch darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dies gilt selbst dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in Anspruch nehmen kann, und auch dann, wenn im Vergleich eine Abfindung eingerechnet ist.

Der Vortrag des Arbeitgebers ist nicht zu berücksichtigen. Denn er kann nicht darauf vertrauen, dass eine rechtswidrige Regelung auch wirklich Bestand haben wird.

→ FAZIT

Verzicht nein, Regelung ja

Ein Verzicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub wie im Vergleich ist also nicht möglich. Wohl aber eine Regelung, dass man sich einig ist, dass noch x Urlaubstage abgegolten werden müssen, dass der Dienstherr diese Abgeltung berechnen und zu einem bestimmten Termin auszahlen wird. Geben Sie dieses Urteil an die Beschäftigten weiter, damit diese nicht aus Unwissen auf ihren Urlaub im Vergleich verzichten.



MEIN TIPP

Vergleich vorbereiten

Vor einem Gerichtsverfahren mit Ihrem Dienstherrn sollten die betroffenen Kollegen durchgehen, welche Ansprüche sie möglicherweise gegen ihn haben und in welcher Höhe. Nur wenn ihnen das klar ist, können sie einen umfassenden Vergleich schließen.

Kein Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub

Das Urteil: Der Mitarbeiter gewann. Der Arbeitgeber musste die Abgeltung bezahlen. Die Vereinbarung, Urlaubsansprüche seien in natura gewährt, ist nach § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam, soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub betrifft.



§ 134 BGB

Gesetzliches Verbot

Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.



INFO: Urlaub

Kein Verzicht auf Urlaub nach TVöD und SGB IX

Ihr Urlaubsanspruch ist im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in § 26 geregelt, der Zusatzurlaub in § 27 TVöD. Nach § 26 TVöD haben Sie 30 Arbeitstage Urlaub, gerechnet auf die 5-Tage-Woche. Zusatzurlaub nach § 27 TVöD erhalten Mitarbeiter mit besonderen Belastungen durch Schichtarbeit – 1 oder 2 Tage, je nach Belastung. Und natürlich erhalten auch schwerbehinderte Menschen den Zusatzurlaub nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Bitte beachten Sie, dass auch auf diese Urlaubsansprüche nach §§ 26 und 27 TVöD und auf den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nicht wirksam verzichtet werden kann. Auch hier wäre die Klausel im Vergleich unwirksam.

Gesundheit | Lesezeit 8 Minuten

Arbeitsschutz: Mit diesen 6 Maßnahmen sichern Sie ein Stück Gesundheitsschutz

Als Personalrat haben Sie nach § 80 Abs. 1 Nr. 13 Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. Ihrer landesgesetzlichen Regelung über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen mitzubestimmen. Darüber können Sie auch Dienstvereinbarungen schließen. Wenn Sie die folgenden 6 Punkte berücksichtigen, haben Sie schon viel für dieses Mitbestimmungsrecht getan.

1. Gefährdungsbeurteilungen muss es für alle Beschäftigten geben

Externe werden in der Dienststelle oft stiefmütterlich behandelt. Sie laufen so nebenher mit. In den Augen vieler Chefs sind sie gar keine richtigen Arbeitnehmer. Deswegen wird die Gefährdungsbeurteilung hier oft vergessen. Das ist aber nicht richtig. Gefährdungen betreffen alle Mitarbeiter, die am Arbeitsplatz sind. Und Leiharbeiter ganz besonders, denn sie sind wie junge, neue Kollegen stärker unfallgefährdet, weil sie die Dienststelle vielleicht nicht so gut kennen. Deswegen beziehen sich die Schutznormen oft nicht nur auf Arbeitnehmer, sondern auch auf Beschäftigte. Hierzu zählen Praktikanten, Leiharbeiter und Ehrenamtliche.



MEIN TIPP

Azubis nicht vergessen

Denken Sie bei der Gefährdungsbeurteilung besonders an Ihre Azubis. Diese sind meist jung und nehmen Gefährdungen nicht so ernst. Das kann fatal enden. Nur wenn Sie den Azubis immer wieder einschärfen, worauf zu achten ist, werden sie umfassend geschützt.

Orientieren Sie sich am Gesetz

Nehmen Sie etwa die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV): Diese bezweckt nach § 1 Abs. 1 den Schutz der Beschäftigten und anderer Personen vor Gefährdungen ihrer Gesundheit und Sicherheit durch Gefahrstoffe. Den Beschäftigten stehen nach § 3 Abs. 5 GefStoffV sonstige Personen gleich, die Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durchführen. Zu diesen anderen Personen zählen auch Ehrenamtliche. Im Übrigen sind ehrenamtliche Kräfte und Praktikanten auch Versicherte nach Sozialgesetzbuch VII, „Gesetzliche Unfallversicherung“. Deshalb gelten die Schutzbestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung auch für sie.

Für Sie als Personalratsgremium und für Ihren Dienstherrn heißt das Folgendes:

- Beziehen Sie alle Mitarbeiter, also z. B. auch Praktikanten und Ehrenamtliche, bei Ihrer Gefährdungsbeurteilung unbedingt ein.
- Sorgen Sie dafür, dass diese Mitarbeitergruppen ebenso sorgfältig unterwiesen werden wie die regulären Mitarbeiter – Gefahren kennen keinen Unterschied zwischen den Mitarbeitern, sie realisieren sich einfach.
- Planen Sie für diese Zielgruppe auch die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ein, die Ihre anderen Kolle-

ginnen und Kollegen erhalten. Gesundheitsschutz hat immer oberste Priorität.

2. Auf Meldepflichten achten

Jede Betriebsstörung, die bei unfallträchtigen Tätigkeiten zu einer ersten Gesundheitsschädigung der Beschäftigten geführt hat, ist der zuständigen Arbeitsschutzbehörde zu melden. Diese Meldepflicht wird in der Praxis oft vernachlässigt – frei nach dem Motto: „Es war nicht so schlimm. Die Meldung können wir uns sparen.“

So sollten Sie aber nicht vorgehen. Nehmen Sie die Meldepflicht ernst. Melden Sie Unfälle immer – egal, ob sie glimpflich ausgingen oder nicht. Es geht schließlich um Ihre Sicherheit.

Oft kommt es vor, dass Mitarbeitern schlecht wird und sie trotzdem weitermachen, denn „Indianerherz kennt keinen Schmerz“. Das sollten Sie als Personalrat nicht dulden. Medizinisch versteht man unter einer Gesundheitsschädigung die Entstehung oder Verschlimmerung eines pathologischen, also krankhaften, Zustands. Eine genaue Definition für eine „ernste“ Schädigung gibt es nicht. Wird aber jemandem schlecht oder schwindelig, ist das sicher schon ein Grenzfall. Zur Arbeitsunfähigkeit ist es dann nicht mehr weit. Das heißt für Sie, dass eine Meldung zu machen ist. Lieber einmal zu viel als einmal zu wenig gemeldet.



MEIN TIPP

Holen Sie den Betriebsarzt ins Boot

Wenden Sie sich im Ernstfall an Ihren Betriebsarzt. Der weiß sicher eine Soforthilfemaßnahme für Sie. Falls einem Mitarbeiter übel wird, fragen Sie ihn, ob er sich an alle Sicherheitsvorkehrungen gehalten hat (Mund- und Atemschutz).

3. Wer sind befähigte Personen?

Nach der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) müssen zahlreiche Arbeitsmittel von einer befähigten Person geprüft werden. Nun werden bei Ihnen nicht 10 befähigte Personen arbeiten, sondern nur eine. Die kennt sich aber nicht in jedem Gefahrenbereich aus. Was nun? Dass eine einzige befähigte Person keine ausreichende Qualifikation und Erfahrung besitzen kann, um alle zu prüfenden Teilgebiete abzudecken, ist die Regel. Außerdem ist denkbar, dass Beurteilungen notwendig werden, die nicht zum üblichen Umfang der Prüfungen gehören. In solch einem Fall müssen Spezialisten herangezogen werden – z. B. wenn das Fundament eines fest montierten Krans durch Bergschäden gesunken ist.

Dann kann es notwendig werden, dass ein Bausachverständiger die Standfestigkeit des Krans prüft. Die befähigte Person kann sich also – falls notwendig – sachverständige Hilfe holen. Diese muss Ihr Dienstherr bezahlen.

Das bedeutet: Die Qualifikationen und die Erfahrung, die befähigte Personen nach der gleichnamigen Technischen Regel für Betriebssicherheit (TRBS) aufweisen müssen, können im Einzelfall auch auf mehrere Personen aufgeteilt sein.

Achten Sie auf die folgenden 3 Punkte

- Jede dieser Personen muss die für ihr Prüfgebiet festgelegten Anforderungen erfüllen: Wer z. B. elektrische Gefährdungen prüft, muss den Anforderungen nach der TRBS 1203, Teil 3, „Befähigte Personen – Besondere Anforderungen – Elektrische Gefährdungen“ entsprechen.
- Stellen Sie sicher, dass alle zu prüfenden Aspekte jeweils durch befähigte Personen geprüft werden, wenn dies für ein Arbeitsmittel vorgeschrieben ist (Einzelheiten dazu regelt § 10 BetrSichV).
- Und schließlich: Sorgen Sie dafür, dass Ihr Dienstherr jemanden benennt, der überwacht, dass alle zu prüfenden Aspekte ermittelt werden, und der die zusammengefassten Prüfergebnisse dokumentiert. Das können Sie als Personalrat tun, aber nur nach einer entsprechenden Schulung. Noch besser ist es aber, wenn Ihre Sicherheitsfachkraft diese überwachende Aufgabe übernimmt. Gibt es niemanden, der das machen will, dann raten Sie Ihrem Dienstherrn, sich an eine externe Sachverständigen- und Prüforganisation – z. B. an einen TÜV – zu wenden.

4. Elektronische Verwaltung von Prüfplänen im Zuge der Nachhaltigkeit erwünscht

Angenommen, in Ihrer Dienststelle gibt es Prüfpläne. Dort wird notiert, wann Prüfungen von Maschinen etc. vorgenommen werden sollen. Diese Pläne werden elektronisch verwaltet, sodass eine Angabe der Prüfungen in der Gefährdungsbeurteilung zu einer unnötigen doppelten Dokumentation führen würde. Ist es aus gesetzlicher Sicht ausreichend, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 BetrSichV ermittelten Prüfungen und Prüf- fristen für Arbeitsmittel nicht explizit in der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung festzuhalten, sondern auf die in der EDV gespeicherten Angaben zu verweisen?

Papier muss nicht sein

Auf jeden Fall: § 3 BetrSichV verlangt keine eigenständige Gefährdungsbeurteilung, sondern konkretisiert die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Die Pflicht zur Dokumentation ergibt sich aus § 6 ArbSchG. Hier wird lediglich verlangt, dass der Dienstherr über die erforderlichen Unterlagen verfügen muss. Die Papierform ist für diese Unterlagen nicht vorgeschrieben und auch nicht mehr zeitgemäß. Darum ist gegen die Speicherung (von Teilen) der Dokumentation auf Datenträgern nichts einzuwenden. Dabei sollten Sie jedoch einige Voraussetzungen einhalten. Denn der Dienstherr muss auch bei EDV-Dokumenten für deren Nachprüfbarkeit bzw. Gültigkeit sorgen. Legen Sie daher mit ihm fest,

- wer ein Dokument (eine Datei) erstellen darf (z. B. eine Prüf- anweisung),
- wer es verändern darf,
- wo es aufbewahrt wird,

- wie eine Veränderung festgehalten wird und
- wie die Richtigkeit und Aktualität eines Dokuments (einer Datei) geprüft werden.



MEIN TIPP

Regelungen schaffen

Schließen Sie mit Ihrem Dienstherrn eine Dienstvereinbarung zu diesem Thema. Damit gehen Sie auf Nummer sicher.

5. Feuerlöscher, Verbandskästen etc. prüfen!

Sie kennen das sicher: Ihr Dienstherr kauft Feuerlöscher, hängt sie ordnungsgemäß auf und bringt gleichzeitig die Hinweise an, wo die Feuerlöscher in der Dienststelle zu finden und wie sie zu bedienen sind. Dann hängen die Feuerlöscher da – aber: Wie lange dürfen sie das? Müssen sie nicht irgendwann mal ausgetauscht werden?

Doch. Feuerlöscher sind Druckgeräte. Als solche unterliegen sie umweltbedingten und mechanischen Belastungen – auch wenn sie nie gebraucht werden. Denn sie stehen je nach Bauart ständig (Dauerdruckfeuerlöscher) bzw. im Einsatzfall (Aufladelösch- er) unter erhöhtem Betriebsdruck. Die Sachkundigenprüfung sollte alle 2 Jahre erfolgen, um die Funktionsfähigkeit sicherzustellen. Die Löschmittel müssen in der Regel nach 6–8 Jahren ausgetauscht werden, wobei die genauen Intervalle vom Hersteller und Lösch- mitteltyp abhängen. Feuerlöscher haben eine maximale Einsatz- dauer von 20–25 Jahren, danach sollten sie ausgetauscht werden.



MEIN TIPP

Prüfen Sie!

Verbandsmaterial, Cremes und Seifen und Desinfektions- mittel haben ebenfalls ein Ablaufdatum. Auch hier soll- ten Sie die regelmäßige Überprüfung und den Austausch abgelaufener Materialien kontrollieren.

6. Stabile Seitenlage – das unbekannte Wesen?

Wann haben Sie Ihren letzten Erste-Hilfe-Kurs gemacht? Meiner ist schon länger her. Das ist unverantwortlich von mir. Denn wir alle können jederzeit in die Verlegenheit kommen, Erste Hilfe leis- ten zu müssen. Sich dann erst mal an die wichtigsten Grundsätze zu erinnern, kann zu lang dauern. Bei einem Unfall z. B. zählt jede Minute.



FAZIT

Bleiben Sie am Ball!

Machen Sie und Ihre Kollegen einen Auffrischkurs. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse nach kostenlosen Kursen. Dann klappt es auch wieder mit der stabilen Seitenlage! Zudem profitieren Sie von einem Auffrischkurs ja auch im Privat- leben!

Raumklima | Lesezeit 3 Minuten

FAQ zum Thema „Hitze am Arbeitsplatz“

Der Sommer 2025 ist nach Pfingsten sehr warm gestartet, und Meteorologen prophezeien einen Glutsommer. Da ist es also wieder, das Problem Hitze am Arbeitsplatz. Nicht nur die Beschäftigten an Hochöfen, sondern fast jeder Büroangestellte kennt mittlerweile das Hitzeproblem. Welche Fragen mir zu dem Thema Hitze häufig gestellt werden, habe ich Ihnen hier zusammengefasst.

Müssen Dienstherrn uns gegen die Sommerhitze aktiv schützen?

Frage: Welche Pflichten haben Dienstherrn? Wie müssen sie die Mitarbeiter vor der Hitze im Sommer schützen?

Dienstherr muss schützen

Antwort: Dienstherrn sollten ihre Mitarbeiter schützen. Das verlangt auch das Gesetz: Wird es zu heiß, muss der Dienstherr Vorkehrungen gegen die Sonneneinstrahlung treffen. Dazu gehört z. B. das Anbringen von Jalousien an den Fenstern (§ 3a Anhang Nr. 3.5 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)). Bei Mitarbeitern, die am Arbeitsplatz hohen Raumtemperaturen ausgesetzt sind, lässt die Leistung nach. Auch hier sollte vorgebeugt werden. Mögliche Maßnahmen sind:

- kostenfrei Getränke zur Verfügung stellen und
- Arbeitszeit verlegen, wenn möglich in die Morgen- oder Abendstunden, wenn es noch oder schon wieder kühl ist.

32 °C und mehr gemessen. Ein Mitarbeiter meinte, dass dies eindeutig zu warm sei und Hitzefrei gegeben werden muss. Stimmt das?

Antwort: Nein, das stimmt nicht. Ihre Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf Hitzefrei. Es gibt nämlich keine klare gesetzliche Regelung, wie warm es an einem Arbeitsplatz werden darf. Allerdings sind Sie verpflichtet, die Arbeitsplätze in der Dienststelle so zu gestalten, dass eine gesundheitliche Gefährdung möglichst vermieden wird, sagen § 4 Arbeitsschutzgesetz und § 6 ArbStättV.

Wird es also wegen hochsommerlicher Außentemperaturen an den Arbeitsplätzen zu heiß, setzen Sie auf technische Abhilfe. Denken Sie z. B. darüber nach, an den Fenstern der Büros Sonnenrollos anzubringen. Möglich ist aber auch, die Arbeitszeiten mehr in die kühleren Morgenstunden zu verlegen sowie ausreichend kalte Getränke und Ventilatoren bereitzustellen. Das ist deutlich günstiger, als für die paar richtig heißen Tage teure bauliche Veränderungen an Ihrem Firmengebäude vorzunehmen.

Wer trägt die Verantwortung im Homeoffice?

Frage: Angenommen, das Homeoffice überhitzt. Welche Pflichten haben Dienstherrn denn dann?

Differenzieren Sie

Antwort: Es kommt darauf an, ob es sich um Telearbeit oder mobiles Arbeiten handelt.

• Telearbeit

Bei der Telearbeit handelt es sich um einen vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatz. In diesem Fall sind Sie für den Arbeitsschutz zuständig und auch für die richtige Temperatur.

• Mobiles Arbeiten

In diesem Fall bleibt es den Arbeitnehmern überlassen, zu entscheiden, wo sie arbeiten. Deshalb sind sie auch selbst dafür verantwortlich, dass die Rahmenbedingungen stimmen, also beispielsweise die Temperatur.

! WICHTIG

Denken Sie an die „Außendienstler“

Erzieherinnen, Kranfahrer, Landschaftsgärtner etc.: In vielen Berufen wird oft unter freiem Himmel gearbeitet – und im Sommer unter voller Sonneneinstrahlung. Das bringt konkrete Gefahren mit sich, gegen die Ihr Dienstherr etwas unternehmen sollte.

Arbeiten Kollegen im Freien, müssen bei starker Sonneneinstrahlung Schutzsegel gespannt werden, um Sonnenbrand und Überhitzung vorzubeugen. Erzieher sollten z. B. mit Sonnenhut und Sonnenschutz arbeiten. Das kann von Sonnenmilch bis zu langärmeliger Arbeitskleidung reichen. Wenn die Mitarbeiter mit UV-Shirts arbeiten können, ist das m. E. der Sonnenmilch vorzuziehen. Denn diese ist in den letzten Jahren einfach in Verruf gekommen. Andererseits ist das Krebsrisiko einfach zu hoch, man kann auf Sonnenschutz nicht verzichten. Wenn Sie also Sonnenmilch verwenden lassen, dann evtl. Naturprodukte.

Hautkrebs droht

Schützen Dienstherrn die Mitarbeiter nicht, droht die Gefahr von Hautkrebs. Dieser ist mittlerweile auch schon als Berufskrankheit anerkannt. Stellen Sie Ihren Mitarbeitern im „Außendienst“ also unbedingt einen UV-Schutz zur Verfügung!

Gibt es Hitzefrei für Beschäftigte?

Frage: Die Außenfassade unserer Dienststelle besteht hauptsächlich aus Glas. Das führt dazu, dass es jetzt im Sommer in den Büros oft ziemlich warm wird. In den letzten Tagen haben wir mehrfach

! WICHTIG

Sprechen Sie sich ab

Auch wenn Sie beim reinen Homeoffice in der Pflicht sind, würde ich hier den Bogen nicht überspannen. Es handelt sich schließlich um die Wohnung oder das Haus des Mitarbeiters. Ihr Dienstherr kann ja nicht die ganze Wohnung umgestalten – im Zweifel wird hier ein Ventilator oder Jalousien ausreichen. Der Mitarbeiter und der Dienstherr sollten sich hier einfach absprechen, was am ehesten infrage kommt.

Versetzung | Lesezeit 3 Minuten

Wann ist eine neue Ernennung zum Beamten bei einer Versetzung nötig?

Eine Versetzung in ein anderes Bundesland kann für Beamte und Beamtinnen durchaus attraktiv sein. Allerdings kann das auch dazu führen, dass eine neue Ernennung zum Beamten erforderlich ist. Eventuell ändert sich sogar die Besoldungsgruppe. Als Personalrat sollten Sie die Entscheidung des Obergerichts (OVG) Sachsen vom 7.3.2025 (Az. 2 B 221/24) kennen, damit Sie Kolleginnen und Kollegen auf Fallstricke aufmerksam machen können.

Studienrätin oder Oberstudienrätin: Das ist hier die Frage

Der Fall: Eine Lehrerin war seit 2002 Studienrätin auf Lebenszeit (A 13) und wurde später zur Oberstudienrätin (A 14) ernannt. Sie bewarb sich aus persönlichen Gründen um eine Versetzung in den Freistaat Sachsen. Dort wurde ihr angeboten, an einem beruflichen Schulzentrum als Studienrätin (A 13) eingesetzt zu werden. Nachdem sie per E-Mail mitgeteilt hatte, dass sie das Angebot inklusive der Einstufung in A 13 annehmen würde, beantragte der Freistaat Sachsen bei ihrem bisherigen Dienstherrn die Versetzung.

Dieser bestätigte die Versetzung und teilte der Lehrerin mit, dass das bisherige Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt werden würde. Zukünftig würden hinsichtlich ihrer beamten- und besoldungsrechtlichen Stellung die sächsischen Vorgaben gelten.

Vom Freistaat Sachsen erhielt sie eine neue Ernennungsurkunde inklusive der Einstufung in die Besoldungsgruppe A 13. Hiermit war sie nicht einverstanden. Sie teilte mit, dass sie mit dem Status einer Oberstudienrätin (nicht Studienrätin) nach Sachsen versetzt worden sei. Sie würde nicht verstehen, warum ihr eine neue Ernennungsurkunde zugesandt wurde. Im Fall einer Versetzung sei eine neue Ernennungsurkunde nicht vorgesehen. Diese wolle sie jedenfalls nicht annehmen.

Daraufhin widerrief der Freistaat Sachsen sein Einverständnis zur Versetzung der Beamtin in seinen Dienst. Hiergegen wehrte sich die Beamtin im Eilverfahren. Sie begehrt die Feststellung, dass sie Beamtin des Freistaats Sachsen mit Eingruppierung in Besoldungsgruppe A 14 geworden sei. Vor dem Verwaltungsgericht Leipzig hatte sie damit keinen Erfolg, sodass sie Beschwerde einlegte.

Das Urteil: Auch beim OVG war sie nicht erfolgreich. Das Gericht arbeitete heraus, dass es ihr letztendlich um die Feststellung ging, dass sie im Amt einer Oberstudienrätin unter Besoldungsgruppe A 14 zu beschäftigen sei. Diesen Anspruch versagte ihr das Gericht.

Regelungen im Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) waren entscheidend

Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 BeamStG können Beamte entweder auf ihren Antrag hin oder aus dienstlichen Gründen zu einem anderen Dienstherrn in ein Amt einer Laufbahn versetzt werden, für die sie die Befähigung besitzen. Dazu ist im Normalfall ihre Zustimmung erforderlich. Die Versetzung ist allerdings auch ohne ausdrückliche Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisher ausgeübte Amt.

Ernennung beim neuen Dienstherrn ist erforderlich

Der Oberstudienrätin (A 14) sollte mit Übertragung eines Amtes als Studienrätin (A 13) in Sachsen sowohl ein Amt mit anderem Grundgehalt verliehen werden als auch ein Amt mit anderer Amtsbezeichnung. Daher war eine Ernennung erforderlich (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 und Nr. 4 BeamStG). Die Ernennung erfolgt gemäß Abs. 2 der Vorschrift durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde.

Empfehlungen für Personalräte

Die Beamtin war offensichtlich vor der Versetzung schlecht beraten worden. Das können Sie besser! Personalräte sollten bei Versetzungen von Beamten in andere Bundesländer darauf achten, dass die Betroffenen die beamtenrechtlichen Vorschriften genau verstanden haben. Insbesondere sollten sie berücksichtigen, dass bei der Übertragung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt oder anderer Amtsbezeichnung eine (neue) förmliche Ernennung erfolgt. Machen Sie auf folgende Punkte aufmerksam:

- Die beamtenrechtlichen Vorschriften beim neuen Dienstherrn sollten geprüft werden.
- Informieren Sie die betroffenen Beamten über ihre Rechte und Pflichten bei einer Versetzung.
- Die Kollegen sollten ggf. die Konsequenzen einer Änderung der Besoldungsgruppe genau durchrechnen. Lässt sich der bisherige Lebensstandard halten? Kommt man auch mit geringeren Bezügen wirtschaftlich klar?
- Mögliche Auswirkungen auf die Bezüge im Ruhestand sollten überdacht werden.

Eine Versetzung zu einem anderen Dienstherrn ist oft ein einschneidender Schritt, der gut vorbereitet sein will. Im Rahmen Ihrer Aufgaben können Sie als Personalrat wertvolle Hilfe leisten.



KI | Lesezeit 2 Minuten

Moderne Zeiten: Landesministerien einigen sich über den Einsatz von KI in der Justiz

Aus einer Pressemitteilung vom 5.6.2025 der Landesministerien geht hervor, dass die Justizministerinnen und Justizminister von Bund und Ländern sich auf eine gemeinsame Erklärung zum Einsatz von künstlicher Intelligenz geeinigt haben.

Gemeinsame Entwicklungen werden geschaffen

Durch eine neue KI-Strategie sollen Effizienz, Innovation und besserer Zugang zum Recht gefördert werden. Entscheidungen in der Justiz sollen aber immer noch von Menschen getroffen werden. Es sollen die Chancen der KI genutzt werden, also vor allen Dingen die Prozessoptimierungsmöglichkeiten. Das zukünftige Vorgehen bei Entwicklung, Einkauf und Einsatz von KI-Systemen soll gemeinsam koordiniert werden.

Einsatz von KI in der Justiz: StruKI durchforstet Akten

Strukturierung mit KI (StruKI): Dicke Verfahrensakten sollten durch KI in einer Art Aktenspiegel zusammengefasst werden. Wenn das wirklich funktioniert, dann wird es schon eine immense Arbeitserleichterung.



HINWEIS

NRW qualifiziert Lehrer

Sehr gut gefällt mir diese Initiative aus NRW: Das Bundesland startet mit Microsoft eine Bildungsinitiative zur KI-Qualifizierung. Etwa 200.000 Lehrkräfte werden im Umgang mit KI geschult.



FAZIT

An der KI kommen wir nicht vorbei

Wir müssen sie aber beherrschen können. Und da sehe ich in einem gemeinsamen Handeln eine gute Basis und viele Entwicklungs- und Nutzungsmöglichkeiten!

Ansonsten würde nur wieder ein Flickenteppich entstehen und Ungleichheit in den Ländern. Daher ist die KI-Strategie in der Justiz sehr gut.

Lohnpfändung | Lesezeit 2 Minuten

Pfändungsfreigrenzen zum 1.7.2025 gestiegen

Die Pfändungsfreigrenzen haben sich zum 1.7.2025 geändert. Die neuen Grenzen muss Ihr Dienstherr ab dem 1. Juli bei Lohnpfändungen der Mitarbeiter beachten. Diese neuen Grenzen gelten bis zum 30.6.2026. Das unpfändbare Einkommen dient zur Sicherung des Existenzminimums und zur Erfüllung der gesetzlichen Unterhaltsverpflichtungen des Betroffenen.

Die Pfändungsfreigrenze für Arbeitseinkommen beträgt ab dem 1.7.25 monatlich 1.559,99 € (bisher 1.491,75 €). Wer weniger verdient, bei dem kann nicht gepfändet werden.

Unterhaltungspflichten werden berücksichtigt, das heißt, je nach Anzahl unterhaltsberechtigter Personen erhöht sich der Pfändungsfreibetrag. Die wichtigsten Änderungen im Vergleich zum Vorjahr sind:

- Gläubiger dürfen erst ab einem monatlichen Nettoeinkommen von 1.555,00 € pfänden. Vorher lag der Grundfreibetrag bei 1.491,75 €.
- Der Erhöhungsbetrag für die erste Unterhaltungspflicht liegt nicht mehr bei 561,43 €, sondern bei 585,23 €. Bei einem alleinerziehenden Elternteil mit einem Kind liegt der Pfändungsfreibetrag damit bei 2.140,23 € = 1.555 € + 585,23 €.
- Je weiterer Unterhaltungspflicht steigt die Pfändungsfreigrenze um 326,04 € (statt zuvor 312,78 €). Bei einem alleinerziehenden

henden Vater mit 2 Kindern steigt der Pfändungsfreibetrag somit auf 2.466,27 € = 1.555 € + 585,23 € + 326,04 €.

- Ab einem Nettoverdienst von 4.766,99 € darf voll gepfändet werden. Diese Summe betrug in der vorherigen Pfändungstabelle noch 4.573,10 €.



FAZIT

Keine Pfändung ist die beste

Leider aber haben viele Familien in Deutschland Schulden. Ich denke, die Menschen, die fordern, dass man in der Erziehung den Fokus auch auf den Umgang mit Geld legen muss, haben gar nicht so unrecht. Andererseits ist das Leben für einen Normalverdiener sehr teuer geworden. Auch an dieser Schraube muss wieder gedreht werden.

Schriftform | Lesezeit 3 Minuten

„Ist eine Kündigung per Telefon doch möglich?“

Frage: Eine Kollegin hat mir erzählt, sie hätte von einem Fall gehört, dass ein Mitarbeiter trotz einer telefonischen Kündigung wirksam rausgeflogen sei. Ich kann das nicht glauben. Schließlich müssen Kündigungen doch immer schriftlich erfolgen – und schriftlich ist ein Telefonat ja nun wirklich nicht. Kennen Sie den Fall?

Es entscheidet immer der Einzelfall

Maria Markatou: Ich kenne den Fall, ja.

Es geht um einen Fall, den das Landesarbeitsgericht (LAG) Mainz vor gut einem Jahr entschieden hat (LAG Rheinland-Pfalz, 8.2.2012, Az. 8 Sa 318/11).

Dort hatte eine Friseurin während eines Telefonats mit ihrem Arbeitgeber im März 2010 diesem gegenüber mehrmals eine fristlose Kündigung ausgesprochen und das Ganze dann noch gegenüber einer weiteren Person in demselben Telefongespräch bestätigt. Rund 2 Wochen später kündigte dann der Betreiber des Friseursalons der Angestellten fristlos.

Dagegen erhob die Mitarbeiterin Klage. Der Arbeitgeber trug vor, das Arbeitsverhältnis sei schon deshalb beendet, weil die Mitarbeiterin selbst zuvor am Telefon gekündigt habe. Die Angestellte

argumentierte u. a., dass sie sich an eine Kündigung nicht erinnern könne; in jedem Fall sei eine solche Kündigung auch unwirksam, weil die Schriftform fehle.

Gericht bestätigt die Kündigung

Das LAG wies die Klage der Angestellten dennoch zurück: Ein Arbeitnehmer muss sich ausnahmsweise an der mündlichen Kündigung festhalten lassen, wenn er diese mehrmals und ernstlich wiederholt. Berufte sich der Arbeitnehmer später auf die Unwirksamkeit der eigenen Erklärung wegen des Verstoßes gegen ein Schriftformerfordernis, handelt er rechtsmissbräuchlich bzw. widersprüchlich.

! WICHTIG

Schriftformgebot ist zu beachten

Dieses Urteil ist für einen Einzelfall ergangen. Ziehen Sie nun nicht den Rückschluss, dass man mündlich kündigen dürfte. Das Schriftformgebot gilt nach wie vor und uneingeschränkt.

Personalratswahl | Lesezeit 2 Minuten

„Müssen wir an den turnusmäßigen Wahlen teilnehmen?“

Frage: Nächstes Jahr ab Mai 2026 finden die nächsten turnusmäßigen Personalratswahlen nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz (BayPersVG) statt. Wir wissen nicht, ob wir zu diesem Termin mitwählen müssen. Denn wir mussten in unserer Dienststelle vor 1,5 Jahren eine außerordentliche Wahl durchführen.

Wie ist Ihre Einschätzung: Müssen wir jetzt wieder wählen oder erst bei der nächsten turnusmäßigen Wahl?

Dauer der Amtszeit entscheidet.

Maria Markatou: Ihr Landesgesetz gibt uns hier die Lösung.

Art. 27 BayPersVG regelt die vorzeitige Neuwahl. In dessen Absatz 5 heißt es:

§ Art. 27 Abs. 5 BayPVG

Vorzeitige Neuwahl

Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des in Art. 26 Abs. 3 für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

Da es Ihr Gremium ja schon länger als ein Jahr gibt, nämlich 1,5 Jahre, müssen Sie an den turnusmäßigen Wahlen teilnehmen. Art. 27 spricht von „noch nicht einem Jahr“ – das haben Sie schon überschritten. Und das ist ja auch nicht schlecht, denn in 1,5 Jahren konnten Sie schon etwas bewirken, auf dem Sie jetzt mit der Neuwahl aufbauen können.

→ FAZIT

Werfen Sie immer einen Blick in Ihr Landesgesetz

Wenn Sie vor einem ähnlichen Problem stehen, nehmen Sie Ihr Landesgesetz zur Hand und lesen Sie dort die Regelungen zu Beginn und Dauer der regelmäßigen Amtszeit und Neuwahlen. Hier steht genau, wann Sie eine turnusmäßige Wahl überspringen dürfen und wann nicht.

Kommen Sie auch mit der Gesetzeslektüre nicht zu einem Ergebnis, dürfen Sie externe Hilfe in Anspruch nehmen. So leicht sind die Personalvertretungsgesetze nicht, dass man sie als Nichtjurist immer auf Anhieb erfassen und sofort verstehen könnte.

Nachwuchs | Lesezeit 2 Minuten

Die Beschäftigtenzahl im öffentlichen Dienst wächst weiter

Im Jahr 2024 waren laut Statistischem Bundesamt rund 5,4 Mio. Menschen im Staatsdienst tätig. Das ist schon eine stolze Zahl. Insbesondere Schulen, Hochschulen und Kindertageseinrichtungen konnten Zuwächse an Arbeitskräften vermelden.

12 % der Erwachsenen im öffentlichen Dienst

Am Stichtag 30.6.2024 waren damit rund 96.000 Arbeitskräfte mehr im öffentlichen Dienst beschäftigt als ein Jahr zuvor. 12 % der Erwachsenen sind im Staatsdienst tätig. Das ist nicht wenig. Über 1 Mio. Beschäftigte arbeiten dabei an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Bis Mitte 2024 stieg bei den Schulen die Zahl der Beschäftigten innerhalb eines Jahres um 19.500 oder 1,9 % auf 1.047.900. Eine erfreuliche Entwicklung! Insbesondere, da nur so der Anspruch auf einen Ganztagsplatz ab 2026 erfüllt werden kann. Ohne Lehrkörper kein Ganztag und keine schulische Bildung am Nachmittag. Das ist ganz logisch.

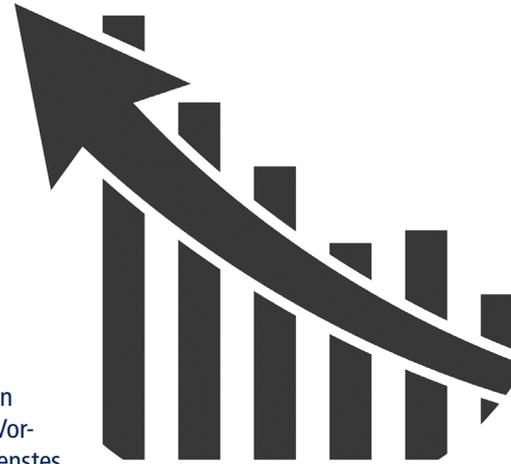
Fachkräftemangel bleibt

Trotz dieser Zuwächse bleibt der Fachkräftemangel ein Problem. Gerade Lehrkräfte, Erzieherinnen, Pfleger, Kinderpfleger und Heilerziehungspfleger werden immer noch dringend gesucht. Über

dieses Problem dürfen uns die neuen Zahlen nicht hinwegtäuschen.

Wie können noch mehr Kräfte gewonnen werden?

Noch mehr Arbeitskräfte können m. E. gewonnen werden, indem man die Vorteile des öffentlichen Dienstes stärker hervorhebt: weniger Druck als in der freien Wirtschaft, dafür Sicherheit und Entwicklungsmöglichkeiten, und insgesamt eine ausgewogenere Work-Life-Balance. Das sind Punkte, mit denen man durchaus die Werbetrommel rühren kann!



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

AMTSFÜHRUNG
PR-Amt und Befristung

AKTUELLE URTEILE
Verschlucken als
Arbeitsunfall

WISSENSWERTES
14,60 € Mindestlohn