

# Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 4

## **DIENSTUNFALL**

Kann eine Corona-Erkrankung ein Dienstunfall sein?

SEITE 6–7

## **ARBEITSSICHERHEIT**

Neue Azubis: Überwachen Sie die Unterweisung



## 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,

auf wie vielen Führungspositionen sitzen in Ihrer Dienststelle Frauen? Nein, diese Frage ist nicht polemisch. Denn laut der Karrierezuversichtsumfrage 2025 der Initiative Chef:innen-sache haben Frauen zwar großes Interesse an Führungspositionen, doch ist der Aufstieg für sie schwieriger als für ihre männlichen Kollegen. 20,6 % der befragten Frauen geben an, schon mal im Berufsleben wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden zu sein. Diese Denkstrukturen müssen wir durchbrechen, wenn wir dahin kommen wollen, dass die Arbeitsleistung bei der Karriere den Ausschlag gibt, nicht das Geschlecht. Schade auch, dass wir hier keine guten Vorbilder haben – ich denke da z. B. an das Kabinett Merz, in dem der Frauenanteil 0 ist, oder auch an Frau Klöckner, die ihr Amt auf auffälliges Styling reduziert. Da ginge doch sicher mehr!

*Maria Markatou*

Chefredakteurin

# Inhalt

## AKTUELLE URTEILE

ArbG: Achtung bei verspäteter Rückkehr aus dem Urlaub ..... 3

BAG: Fiktiver Beförderungsanspruch von Amtsträgern ..... 3

BVerwG: Kann eine Corona-Infektion ein Dienstunfall sein? ..... 4

## TARIFVERTRAGSRECHT

Wann es den Zuschlag wegen höherer Lebenshaltungskosten gibt ..... 5

## SCHWERPUNKTTHEMA

Ausbildung 2025: Überwachen Sie die Unterweisung der neuen Azubis! ..... 6 + 7

## ARBEITSRECHT

Homeoffice hat Einfluss auf die örtliche Zuständigkeit des Gerichts ..... 8

## BEAMTENRECHT

Elternzeit und früherer Ruhestand: Was das neue BVerwG-Urteil für Sie bedeutet ..... 9

## Dienstvereinbarung

So helfen Sie Langzeiterkrankten bei der Erhaltung ihrer Arbeitskraft ..... 10

## LESERFRAGE

Elternzeit: Was darf der Dienstherr hier alles per Direktionsrecht vorgeben? ..... 11

## HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Bayern, Hamburg und Thüringen sind Digitalisierungsmeister ..... 12

## 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: industrieblick; S. 9: zphoto83; S. 12: Alexander Limbach – 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

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

## Achtung bei verspäteter Rückkehr aus dem Urlaub

**Verhaltensbedingte Kündigungen werden vor Gericht oft für unwirksam erklärt, etwa weil zuvor nicht abgemahnt wurde. Der Dienstherr darf es sich hier nicht zu einfach machen, wie der folgende Fall zeigt (Arbeitsgericht Herne, 8.5.2025, Az. 4 Ca 208/25).**

**Der Fall:** Ein Mitarbeiter verbrachte seinen Urlaub vom 16.9. bis 25.10.2024 in seiner Heimat Somalia. Der Flug ging über Addis Abeba (Äthiopien) mit einem äthiopischen Transitvisum. Am 26.10.2024 hätte er damit wieder ausreisen sollen, der Rückflug war gebucht. Am 28.10.2024 erschien er nicht zur Arbeit. Ein Dritter teilte dem Arbeitgeber mit, dass der Beschäftigte noch in Afrika sei. Am 26.11.2024 sprach der Arbeitgeber eine Abmahnung aus. Am 8.1.2025 hörte er den Betriebsrat zur Kündigung an und kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 20.1.2025 schließlich ordentlich fristgerecht zum 31.3.2025.

Am 4.2.2025 kehrte der Mitarbeiter nach Deutschland zurück und bot am 5.2. seine Arbeitskraft wieder an. Ihm sei unmittelbar vor Antritt des Rückflugs sein Aufenthaltstitel gestohlen worden. Erst am 31.1.2025 habe er ein neues Visum erhalten, der nächstmögliche Flug war am 4.2.2025. Er erhob Kündigungsschutzklage.



### HINWEIS

#### Streit vermeiden

Solche Fälle können passieren. Beschäftigte können aber leicht Streit vermeiden; eine E-Mail an den Dienstherrn reicht hier schon. Dann ist er im Bilde.

### Ärger ja, Kündigung nein!

**Das Urteil:** Der Mitarbeiter gewann. Es liegt hier zwar eine erhebliche Verletzung der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht vor, diese ist in diesem Fall aber nicht vorwerfbar. Eine Kündigung wegen der Ungewissheit über eine Rückkehr an den Arbeitsplatz, ohne Schilderung weiterer konkreter betrieblicher Ablaufstörungen, ist nur möglich, wenn die Ungewissheit länger als 3 Monate dauert.

Wegen der Fehlzeit von nur 3 Monaten, dem fehlenden Vortrag von Betriebsablaufstörungen und der bis dato guten Zusammenarbeit sah das Gericht die Kündigung als unwirksam an.



### FAZIT

#### Widersprechen Sie bei fehlender Betriebsablaufstörung

Sie sind vor Kündigungen zu hören. Tragen Ihre Dienstgebenden in solchen Fällen nicht eine fehlende Planbarkeit des Arbeitseinsatzes, die fehlende Möglichkeit der Umorganisation oder Ähnliches vor (eben die Betriebsablaufstörung), dann widersprechen Sie der Kündigung!

Ehrenamt | Lesezeit 1 Minute

## Fiktiver Beförderungsanspruch von Amtsträgern

**Freigestellte Gremiumsmitglieder arbeiten nicht mehr, Stufenaufstiege sind da schwer nachzuzeichnen. Damit das nicht zum finanziellen Bumerang wird, werden Aufstiege fiktiv nachgezeichnet. Sind Sie damit nicht zufrieden, bleibt nur der Rechtsweg (Bundesarbeitsgericht (BAG), 25.5.2025, Az. 9 AZR 5/24).**

**Der Fall:** Eine Arbeitnehmerin wurde im Jahr 2010 zur Stellvertretenden Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gewählt. Ab dem Jahr 2014 wurde sie freigestellt.

2018 wurde sie selbst zur Vertrauensperson gewählt und blieb freigestellt. Im Laufe der Jahre wurde sie auch Mitglied der SBV und übernahm viele Zusatzaufgaben, unter anderem die der BEM-Beauftragten. Sie forderte von ihrem Dienstherrn daher eine Gehaltsanpassung. Der versagte dies.

Also klagte sie, spätestens mit der Berufung zur BEM-Beauftragten hätte man ihr ein höheres Gehalt zusprechen müssen. Sie werde wegen ihres Ehrenamtes benachteiligt. Nun mussten die Richter am BAG in Erfurt entscheiden.

### Mitarbeiterin ist beweisbelastet

**Das Urteil:** Die Beschäftigte verlor. Eine fiktive Beförderung ist zu gewähren, wenn Amtsträger sonst benachteiligt würden. Dafür sind sie beweisbelastet. Können sie den Beweis nicht führen, muss der Dienstgeber nicht mehr bezahlen. So lag der Fall auch hier.



### FAZIT

#### Tragen Sie so genau vor wie möglich

Die Beschäftigte hätte hier genau vortragen müssen, ab wann und warum bei ihr mehr zu zahlen gewesen wäre.

Entschädigung | Lesezeit 3 Minuten

# Kein Dienstunfall ohne konkrete Zuordnung zur Dienstausbübung

Der folgende Fall spielt im Beamtenrecht. Um einen Unfall als Dienstunfall anerkennen zu lassen, müssen die Geschädigten den Ort und den Zeitpunkt des Unfallereignisses genau bestimmen und darüber hinaus zur Dienstausbübung zuordnen können. Gelingt ihnen dies nicht, können sie auch keine Leistungen geltend machen (Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), 26.6.2025, Az. 2 A 10.24).

**Der Fall:** Ein Regierungsamtsrat beim Bundesnachrichtendienst trat im Oktober 2022 eine Auslandsdienstreise an. Es traten Corona-typische Erkrankungssymptome auf. Er führte in den folgenden Tagen Corona-Schnelltests durch sowie einen PCR-Test nach Rückkehr nach Deutschland. Alle Tests waren positiv. Er erstattete eine Dienstunfallanzeige. Seiner Meinung nach hatte er sich vor Antritt der Dienstreise im Dienstzimmer seines Vorgesetzten angesteckt. Dort habe man gemeinsam eine Videokonferenz durchgeführt. Beide verzichteten auf FFP2-Masken. Er und sein Vorgesetzter waren danach Corona-positiv. Als die Ansteckung nicht als Dienstunfall anerkannt wurde, beschritt der Regierungsamtsrat schlussendlich den Rechtsweg.

## § 31 Abs. 1 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)

### Dienstunfall

Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist. Zum Dienst gehören auch

1. Dienstreisen und die dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort,
2. die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und
3. Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst oder in dem ihm gleichstehenden Dienst, zu deren Übernahme der Beamte gemäß § 98 des Bundesbeamtengesetzes verpflichtet ist, oder Nebentätigkeiten, deren Wahrnehmung von ihm im Zusammenhang mit den Dienstgeschäften erwartet wird, sofern der Beamte hierbei nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist (§ 2 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch).

## HINWEIS

### Zusammenhang nachvollziehbar machen

Raten Sie Ihren Kollegen in ähnlicher Situation, sich hinsetzen und den Tag des Unfallereignisses noch einmal vor ihrem geistigen Auge ablaufen zu lassen. Was war genau? Warum lässt sich der Unfall genau auf diese Uhrzeit, den Tag und den Dienst zurückführen? Je besser sie diesen Zusammenhang darlegen können, umso größer sind die Chancen auf Anerkennung als Dienstunfall.

## Kein Nachweis, kein Dienstunfall

**Das Urteil:** Der Beamte scheiterte mit seiner Klage. Die Anerkennung als Dienstunfall setzt voraus, dass das Unfallereignis in Ausübung des Dienstes eingetreten ist. Das muss der Anspruchsteller beweisen. Hier hat er diesen Beweis nicht erbracht, er hat lediglich die plausible Möglichkeit einer Ansteckung aufgezeigt. Auch die für Infektionskrankheiten auf der Grundlage der Berufskrankheiten-Verordnung geltenden Erleichterungen der Anerkennung eines Dienstunfalls greifen hier nicht. Denn der Beamte war der Gefahr einer Ansteckung nicht in größerem Maße ausgesetzt als ein Otto-Normal-Verbraucher, er gehörte nicht zu den besonders gefährdeten Berufen (Erzieher, Pflegekräfte ...). Es handelte sich bei der Ansteckung also nicht um einen Dienstunfall.

## INFO: Mögliche Leistungen

### Ihre Ansprüche bei Dienstunfall

Bei einem Dienstunfall stehen Beamten nach dem BeamtVG folgende Leistungen zu:

- Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen und Heilverfahren
- Unfallausgleich und Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag
- Unfall-Hinterbliebenenversorgung und einmalige Unfallentschädigung/Entschädigung
- Schadenausgleich in besonderen Fällen und Einsatzversorgung

## → FAZIT

### Genauer Sachvortrag des Geschädigten entscheidet

Es fehlte an der Darstellung des Zusammenhangs. Der Beamte im Fall hätte belegen müssen, dass er sich nur bei der Videokonferenz angesteckt haben kann, weil er etwa noch in der Früh einen negativen Test gemacht und nach der Konferenz keinen Kontakt zu Menschen mehr gehabt hatte. So wurde z. B. eine Borrelioseinfektion einer Lehrerin nach Zeckenbiss als Dienstunfall anerkannt, weil diese den Zeckenbiss nach Ort und Zeit (auf einem Schulausflug) genau eingrenzen konnte (BVerwG, 25.2.2010, Az. 2 C 81.08).

Entgelt | Lesezeit 4 Minuten

# Wann Beschäftigte eine Zulage wegen höherer Lebenshaltungskosten beanspruchen können

Nach § 16 Abs. 5 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gibt es eine Zulage für höhere Lebenshaltungskosten. Da stellt sich natürlich die Frage, was höhere Lebenshaltungskosten sind. Das Landesarbeitsgericht in Köln stellt klar, dass höhere Lebenshaltungskosten jedenfalls nicht die Kosten sind, die alle Beschäftigten gleichermaßen treffen (10.4.2025, Az. 8 SLa 311/24).

**Der Fall:** Eine Angestellte eines Landes beanspruchte die Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten. Dies wurde mit haushaltsrechtlichen Argumenten abgelehnt. Also klagte sie. Sie berief sich auf die allgemein gestiegenen Lebenshaltungskosten im Vergleich zur Vergangenheit. Nach § 16 Abs. 5 TV-L hat das Land bei der Gewährung der Zulage Ermessen. Dieses muss es ausüben und kann den Anspruch nicht einfach mit dem Argument der angespannten Haushaltslage ablehnen.

## § 16 Abs. 5 TV-L

### Stufen der Entgelttabelle

Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## BEISPIEL

### Höhere Lebenshaltungskosten in München verglichen mit dem Rest Bayerns

Landesbeschäftigte des Freistaats Bayern können z. B. eine Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L beanspruchen, wenn sie in der Stadt München arbeiten und wohnen, die im Vergleich zu anderen bayerischen Städten teurer ist. Städtische Angestellte erhalten deswegen auch die „München-Zulage“. Der Zuschlag nach § 16 Abs. 5 TV-L ist quasi das Pendant der Landesbeschäftigten zur München-Zulage.

### Keine Zulage ohne konkrete Darstellung höherer Lebenshaltungskosten

**Das Urteil:** Die Beschäftigte scheiterte. Die Zulage ist hier nicht zu gewähren, da schon keine „höheren Lebenshaltungskosten“ vorliegen. Als höhere Lebenshaltungskosten i. S. d. § 16 Abs. 5 TV-L sind nicht die Inflationsrate, die Nahrungsmittel- und Strompreise sowie die Mieten zu berücksichtigen, die alle Beschäftigten gleichermaßen treffen. Es ist auch kein Vergleich in zeitlicher Hinsicht vorzunehmen. Auch sind die wirtschaftlichen Argumente des Landes durchaus von Bedeutung. Schon das Bundesarbeitsgericht hat

entschieden, dass eine angespannte Haushaltslage im Rahmen des personalwirtschaftlichen Ermessens zu berücksichtigen ist.



## INFO: Zulage

### Eingruppierung bleibt gleich

Beachten Sie, dass es sich bei § 16 Abs. 5 TV-L um eine reine Zulage handelt. Die Beschäftigten werden danach nicht neu eingruppiert, die Entgeltgruppe und -stufe bleiben gleich. Damit haben Sie bei der Gewährung von der Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L kein Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung.

Ihr Landespersonalvertretungsgesetz regelt aber eventuell eine Mitbestimmung bei der Zulagengewährung oder Entgeltgestaltung. Auf dieses Mitbestimmungsrecht könnten Sie sich als Personalrat berufen, wenn Zulagen gezahlt werden sollen. Ziehen Sie also immer Ihr Landespersonalvertretungsgesetz heran.

Für Beschäftigte im TV-L gibt es spezielle Zulagen, die zum Gehalt gezahlt werden können. Unterschieden werden

- Entgeltzulagen,
- Pflegezulagen,
- Funktionszulagen und
- Vorarbeiterzulagen.

Die Höhe ist im aktuellen Tarifvertrag festgelegt. Auf ein aktuelles Exemplar des TV-L bzw. des bei Ihnen einschlägigen Tarifvertrages müssen Sie Zugriff haben. Dies ist für Ihre Arbeit erforderlich und somit vom Dienstherrn zu stellen.

## → FAZIT

### Beschäftigte müssen konkreten strukturellen Vergleich ziehen

Die Klägerin im Fall hätte sich nicht auf die allgemeinen Lebenshaltungskosten stützen dürfen, sondern hätte konkret vortragen müssen, warum gerade sie von höheren Kosten betroffen ist. Dann hätte sie bessere Chancen gehabt.

Arbeitssicherheit | Lesezeit 8 Minuten

# Ausbildung 2025: Überwachen Sie die Unterweisung der neuen Auszubildenden!

Nach den Sommerferien, in Bayern etwa in rund 2 Wochen, kommen die neuen Azubis. Diese müssen erst mal in den Dienst eingewiesen werden. Für viele ist es der erste Kontakt mit der Arbeitswelt. Diese Einweisung führen nicht Sie persönlich durch, sondern Ihr Dienstherr. Das heißt aber nicht, dass Sie untätig sein müssten. Denn Sie haben hier ein Überwachungsrecht bzw. eine Überwachungspflicht – die Azubis sind ja schließlich auch Beschäftigte in Ihrer Dienststelle.

## Erteilen Sie dem jugendlichen Leichtsinn eine Abfuhr

Die meisten Unfälle passieren wegen mangelnder Erfahrung oder wegen Leichtsinns. Daher hat die Erstunterweisung besonderes Gewicht. Sie legt den Grundstein für die Sicherheit in Ihrer Dienststelle. Deshalb gibt es auch eine Vielzahl von Vorschriften, die Ihren Dienstherrn dazu verpflichten, die Mitarbeiter ausreichend und angemessen zu unterweisen. Sie finden entsprechende Regelungen im Arbeitsschutzgesetz, der Gefahrstoffverordnung und den Gefahrgutvorschriften.

## Hier muss unterwiesen werden

Im Rahmen der Unterweisung werden Anweisungen und Erläuterungen gefordert, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Kolleginnen und Kollegen ausgerichtet sind. Diese Unterweisung hat stets vor Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen. Und zwar bei

- der Einstellung,
- der Einführung neuer Arbeitsmittel,
- Veränderungen im Aufgabenbereich,
- der Anwendung einer neuen Technologie.



## MEIN TIPP

### Sorgen Sie für gute Unterweisungen

Hierauf sollten Sie als Personalrat besonders achten. Fragen Sie doch mal die Neuen ganz beiläufig, ob sie aus ihrer Sicht gut unterwiesen wurden. Falls nein, dann reden Sie noch mal mit der Sicherheitsfachkraft (Sifa).

Wenn das nicht hilft, mit dem Dienstgeber. Machen Sie ihm klar, dass Unfälle abgesehen von Verletzungen viel Ärger bereiten, eine Menge Kosten produzieren und zu einem schlechten Image führen. Wer will schon in einer so gefährlichen Dienststelle arbeiten? Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein. Azubis sind noch total unbeleckt, was Arbeitsabläufe angeht. Hinzu kommt der jugendliche Leichtsinn. Hier muss die Unterweisung besonders gewissenhaft und eindringlich erfolgen. Beispiele von schlimmen möglichen Unfällen sollten gebracht werden, damit die Jugendlichen etwas gebremst werden und ihnen auch die Notwendigkeit der Unterweisung klar wird.

## Eine gute Vorbereitung ist die halbe Miete

Je besser die Vorbereitung, desto besser die Unterweisung. Weder die Sifa noch der Betriebsarzt können bei einer Unterweisung ihr gesamtes Wissen weitergeben. Deswegen sollte Ihr Dienstherr

vorab festlegen, was der Betreffende auf dem konkreten Arbeitsplatz wissen muss. Ich würde hier nach einem 4-Stufen-Plan vorgehen:

### 1. Stufe: Was ist das Ziel?

Keine Unterweisung ohne ein festes Unterweisungsziel. Da ist stets zu berücksichtigen, was der neue Mitarbeiter bereits kann oder weiß.



## MEIN TIPP

### Orientierungsgespräch ist sinnvoll

Ist es möglich, dass vor der ersten Unterweisung ein Orientierungsgespräch geführt wird? So erhält der Unterweisende einen Überblick über die vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten. Darauf kann man aufbauen und spart Doppelarbeit und Zeit.

Dann sollte der Unterweisende noch die nötigen Materialien für die Unterweisung vorbereiten. Anschauungsmaterial wie z. B. eine Wandtafel mit Gefahrensymbolen ist nie verkehrt. Zudem sollte das Unterweisungsgespräch ungestört ablaufen, damit die Neuen möglichst viel daraus mitnehmen können.

### 2. Stufe: In 3 Schritten zum Ziel

Für Neulinge in der Dienststelle ist das meiste neu und fremd und deswegen häufig schwierig. Daher sollte der Unterweisende sein Wissen „leicht“ servieren. Am besten vermittelt er sein Wissen

- Schritt für Schritt,
- vom Leichten zum Schwierigen,
- vom Einfachen zum Komplexen hin.

Er sollte nicht nur erklären, sondern auch mal zeigen, wie es geht, und die Tätigkeit vormachen. So sieht der Kollege, wie es geht und was „herauskommen“ soll. Schwierige Arbeiten können in Einzelschritte zerlegt werden. Zudem sollte bei der Unterweisung auch gesagt werden, warum eine Tätigkeit genau so und nicht anders auszuführen ist, und zwar in diesen 3 Schritten:

1. Was soll erledigt werden?
2. Wie soll es erledigt werden?
3. Warum soll es so und nicht anders erledigt werden?

Nehmen Sie sich Zeit für die Unterweisung. Passen Sie das Tempo der Unterweisung an die Azubis an. Nur wenn es langsam genug geht, kann der neue Mitarbeiter jeden Handgriff genau beobachten. Schließlich soll er es dann genauso sicher allein machen.

### 3. Stufe: Nachmachen

In dieser Stufe liegt der aktivere Teil bei dem Neuling in der Dienststelle. Er soll nun das Gezeigte wiederholen. Der Unterweisende sollte hier nur beobachten, nicht eingreifen. Letzteres nur, wenn Gefahr oder Schaden droht.



#### MEIN TIPP

##### Reden hilft

Lassen Sie bzw. der Unterweisende sich sagen, was der Neue tut. Fragen Sie auch nach dem Warum. Verzichten Sie auf geschlossene Fragen, die stets nur mit Ja oder Nein beantwortet werden können. So sehen Sie, ob der Neue verstanden hat, was er tut bzw. tun soll.

Später wird das Arbeitsergebnis besprochen. Im Rahmen der Besprechung können die Neulinge auf Fehler hingewiesen werden. Diese Fehler werden durch erneutes Vormachen und Nachmachen korrigiert. Im Zweifel wiederholen die Unterweisenden ihre Erklärung, aber möglichst mit anderen Worten, damit Ihr Kollege auch wirklich alles verstanden hat.

### 4. Stufe: Übung macht den Meister

Die letzte Stufe hat das Ziel, durch regelmäßiges Wiederholen die Arbeit flüssig und mit angemessener Geschwindigkeit zu erledigen. Der Kollege führt die Tätigkeit allein aus, und zwar mit wachsender Selbstständigkeit. Natürlich müssen Sie als Personalrat und die Sifa nach wie vor „ein Auge auf ihn haben“. Das bedeutet, Sie kontrollieren, ob sich noch Fehler eingeschlichen haben. Diese Fehler müssen Sie korrigieren bzw. der Sifa als zuständiger Stelle Bescheid geben. In solchen Fällen bietet es sich auch an, gemeinsam mit dem Neuling zu überlegen, was nicht in Ordnung war. Eine Wiederholung des Fehlers können Sie vermeiden, wenn Sie gemeinsam die Ursache ermitteln.



#### WICHTIG

##### Ein Lob motiviert

Erfolg und Anerkennung dürfen bei der Unterweisung keinesfalls zu kurz kommen, denn ein Lob ist immer motivierend. Kritik sollte als Hilfe verstanden und angenommen werden. So vermeiden Sie, dass Ihr Neuling den Mut verliert oder gar „auf stur schaltet“.

Damit Ihr Dienstgeber gegenüber der Behörde nachweisen kann, was wann unterwiesen wurde, muss er bzw. der Unterweisende ein Protokoll über die Unterweisungsinhalte anfertigen. Das bringt Rechtssicherheit für Ihren Dienstgeber und den unterwiesenen Mitarbeiter. Der Neuling sollte unbedingt eine Abschrift des Protokolls verlangen, zudem sollte er es genau lesen und Unrichtigkeiten sofort reklamieren und verbessern lassen. Damit die Unterweisung möglichst effektiv verläuft, sollte sie zur „besten Tageszeit“ stattfinden. Fast alle Menschen haben die gleiche Leistungskurve. Diese steigt am Morgen steil an, um bis zum Vormittag den Leistungshöhepunkt zu erreichen. Danach fällt sie rapide bis zum Frühnachmittag ab. Dieses Nachmittagstief bezeichnen manche Leute auch als „Suppen-Koma“. Ab dem Spätnachmittag

steigt die Leistungskurve wieder kontinuierlich bis zum Spätabend an. Hierbei erreicht sie aber nicht den Höchstwert vom Vormittag. Besonders wichtige Dinge wie die Unterweisung sollten daher am Vormittag erledigt werden. Dem Unterweisenden fällt es leichter, Wissen zu vermitteln, und dem Unterwiesenen fällt es leichter, die Information zu verarbeiten. Routinearbeiten sind hingegen am besten am Spätnachmittag aufgehoben. Zu Routineleistungen nach Schema F ist man auch noch im Mittagstief fähig.

### Ihre 4 Stufen im Überblick

Hier habe ich Ihnen die 4 Stufen noch einmal anschaulich in einem Überblick dargestellt. So sieht jeder, wie eine gute Unterweisung erfolgen sollte:

1. Ziel festlegen
2. Erklären und vormachen
3. Einüben und Kontrolle
4. Nachmachen lassen und Fehleranalyse



#### MEIN TIPP

##### Das Stufenschema ist allgemein einsetzbar

Diese 4 Stufen sind nicht nur bei der Sicherheitsunterweisung praktikabel, sondern bei jeder Tätigkeit, die neu erlernt werden muss. Wenden Sie sie also auch an, wenn ein Mitarbeiter, der versetzt wurde, neu eingearbeitet werden muss. Es lohnt sich!

### Sie als Personalrat als Pate

Der Sicherheitsbeauftragte und die Sifa können die Unterweisung vornehmen. Dabei sollten Sie es aber nicht bewenden lassen. Der erste Arbeitstag ist gleichzeitig ein Erlebnistag für Ihre Neulinge in der Dienststelle. Neue Umgebung, neue Kollegen, neue Aufgaben und jede Menge neuer Informationen. Wer soll sich da gleich merken, wo die Warenannahme oder das Entwicklungslabor zu finden ist? Deswegen sollte es eine Art Patenschaft geben – zumindest, was die Arbeitssicherheit angeht. Unterstützen Sie Ihre neuen Mitarbeiter, indem Sie ihnen einen erfahrenen Paten an die Seite stellen. Das kann sein:

- die Sifa, der Sicherheitsbeauftragte, aber auch
- Sie als Personalrat oder
- alle als Team.

Die Sifa sollte aber auf jeden Fall beratend zur Seite stehen. Dem Sicherheitsbeauftragten kommt aufgrund seiner Orts- und Fachkenntnis die Aufgabe zu, Unfall- und Gesundheitsgefahren zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Außerdem beobachtet er, ob die vorgeschriebenen Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen vorhanden sind. Dabei hat er keine Weisungsbefugnis den Mitarbeitern gegenüber. Er kann auch zivil- oder strafrechtlich nicht zur Verantwortung gezogen werden. Er muss also keine Angst vor dieser sehr verantwortungsvollen Aufgabe haben. Der Sicherheitsbeauftragte ist in seiner Funktion ausschließlich ehrenamtlich tätig. Er kann in keinem Fall die beratende Funktion einer Sifa oder eines Betriebsarztes ersetzen.

In einigen Fällen, z. B. in großen Dienststellen mit vielen verschiedenen Abteilungen, kann es ratsam sein, mehrere Paten, und zwar einen Betreuer pro Abteilung, zu benennen. Das erleichtert die Betreuung und sichert die Qualität der Betreuung.

Klagen von Beschäftigten | Lesezeit 3 Minuten

# Homeoffice hat Einfluss auf die örtliche Zuständigkeit des Gerichts

**§ 48 Abs. 1a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) regelt den Rechtsweg und die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG auch das Gericht zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat. Aber wo ist das bei Arbeit im Homeoffice oder bei Remote-Arbeitsplätzen (Arbeitsgericht Gera, 6.3.2025, Az. 4 Ca 131/25)?**

**Der Fall:** Eine Beschäftigte hat ihre Arbeitsleistung seit Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1.6.2023 im Homeoffice erbracht. Wohnort und Sitz des Unternehmens liegen in verschiedenen Gerichtsbezirken. Die Beschäftigte wurde arbeitsunfähig. Vom 23.12.2024 bis 5.1.2025 hat sie Urlaub eingereicht und auch genommen. Vom 6.1.2025 bis zum 2.2.2025 war sie dann in stationärer Behandlung. Im Arbeitsvertrag war als Arbeitsort der Sitz des Unternehmens benannt, aber tatsächlich hatte die Beschäftigte nie im Unternehmen selbst gearbeitet, sondern immer nur im Homeoffice.

Der Arbeitgeber widerrief die Erlaubnis, im Homeoffice zu arbeiten. Die Beschäftigte klagte gegen den Widerruf an ihrem Wohnort. Der Arbeitgeber hielt das Gericht am Wohnort für unzuständig.

## Tatsächlicher Arbeitsort entscheidet

**Das Urteil:** Zuständig ist das Arbeitsgericht (ArbG), in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat. Ist ein gewöhnlicher Arbeitsort nicht feststellbar, ist das ArbG örtlich zuständig, von dessen Bezirk aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat. Hier ist der gewöhnliche Arbeitsort der Ort des Homeoffice. Entscheidend ist dabei, wo ein Beschäftigter tatsächlich arbeitet, und nicht, welcher Arbeitsort im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Es kommt auch nicht darauf an, von wo aus dem Beschäftigten Weisungen erteilt werden. Die Beschäftigte konnte also am Arbeitsort klagen, der Widerruf war unwirksam. Der Arbeitgeber konnte das Gericht mit seinen Argumenten nicht überzeugen.

## INFO: Örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts



### Wer die Wahl hat, hat die Qual

Nach dem ArbGG richtet sich in Urteilsverfahren die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nach dem Sitz der beklagten Partei (Sitz der Dienststelle) oder dem Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichtet hat. Die Beschäftigten haben hier also ein Wahlrecht. Geben Sie dies an Ihre Kollegen und Kolleginnen weiter. Ich würde das Wahlrecht ganz pragmatisch ausüben: Will ich lieber an meinem Arbeitsort klagen, weil ich dort wohne und es praktischer ist, dann sollten Kollegen das tun. Sie können aber auch am Sitz der Dienststelle klagen, wenn sie dort einen guten Anwalt kennen, wenn die Dienststelle dort schon gerichtsbekannt ist ... Wie gesagt, ich würde hier auf praktische Erwägungen setzen.



## FAZIT

### Tatsächliche Arbeit im Homeoffice hat viele Auswirkungen

Das Homeoffice hat viele Auswirkungen. Es kann über den Gerichtsstand entscheiden und auch über die Freizeit. Denn es gilt z. B. immer das Feiertagsrecht des Arbeitsorts. Ist ein Beschäftigter etwa in Köln angestellt, arbeitet er aber in Augsburg im Homeoffice, dann hat der Beschäftigte am 8.8. einen Feiertag, den der Rest Deutschlands nicht hat (Augsburger Friedensfest). Machen Sie Ihre Kollegen und Kolleginnen auf diese Besonderheiten aufmerksam.



## WICHTIG

### Bei Beamten entscheidet das Verwaltungsgericht (VG)

Diese Entscheidung und auch das Wahlrecht sind nicht auf Ihre verbeamteten Kollegen anwendbar. Klagen diese gegen den Dienstherrn, dann ist das eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit, hier entscheidet das VG. Örtlich zuständig ist das Gericht, in dessen Bezirk der Beamte seinen dienstlichen Wohnsitz hat. Gibt es keinen dienstlichen Wohnsitz, dann ist es der Sitz der Behörde, die den angegriffenen Bescheid erlassen hat (§ 52 Abs. 4 Verwaltungsgerichtsordnung). Achten Sie und Ihre Kollegen immer auf diese Unterschiede!



## MEIN TIPP

### Vereinbarung schafft Sicherheit

Treffen Dienstherrn und Beschäftigte eine Homeoffice-Vereinbarung, kann man hier auch eine Regelung zum Gerichtsstand treffen, und wenn es nur eine klarstellende Regelung ist. Raten Sie Ihren Kollegen, solch eine Regelung zu treffen. Denn so schafft man Sicherheit und vermeidet Streit. Den Gang vor Gericht kann man sich mit klaren Regeln oft sparen!

Ruhestand | Lesezeit 3 Minuten

# Elternzeit und früherer Ruhestand: Was das neue BVerwG-Urteil für Sie bedeutet

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat am 26.6.2025 entschieden, dass Elternzeiten von Polizeivollzugsbeamten in Nordrhein-Westfalen nicht als Zeiten des Wechselschichtdienstes zählen (Az. 2 C 15-24). Was erst einmal nach einer simplen Arbeitszeitfrage klingt, hat eine wichtige beamtenrechtliche Komponente. Das Urteil betrifft zwar unmittelbar nur Polizeibeamte, hat aber grundsätzliche Bedeutung für alle Personalräte, die mit Fragen rund um Schichtarbeit und Arbeitszeitregelungen zu tun haben.

## Polizistin wollte früher in den Ruhestand

**Der Fall:** Eine Polizeibeamtin aus Nordrhein-Westfalen wollte erreichen, dass ihre Elternzeit als Wechselschichtdienst angerechnet wird. Hintergrund ist eine spezielle Regelung im nordrhein-westfälischen Beamtenrecht: Polizistinnen und Polizisten, die mindestens 25 Jahre im Wechselschichtdienst gearbeitet haben, dürfen nach § 114 Landesbeamtengesetz (LBG) NRW ein Jahr früher in den Ruhestand gehen. Das soll gesundheitliche Belastungen ausgleichen, die durch wechselnde Arbeitszeiten entstehen.

Die Klägerin argumentierte: Auch während der Elternzeit habe sie im Prinzip Wechselschicht geleistet – nur unterbrochen durch einen gesetzlichen Anspruch auf Auszeit wegen der Kinderbetreuung. Das Oberverwaltungsgericht gab ihr zunächst recht und berief sich auf EU-Recht. Der Dienstherr, das Land Nordrhein-Westfalen, legte Revision ein – und das BVerwG hat nun klargestellt: Elternzeit ist kein Wechselschichtdienst. Sie wird nicht auf die 25 Jahre angerechnet.

## Kein früherer Ruhestand wegen Elternzeit

**Das Urteil:** Das BVerwG stellte auf den klaren Wortlaut des § 114 Abs. 2 LBG NRW ab. Demnach liegt Wechselschichtdienst nur dann vor, wenn ein Beamter oder eine Beamtin tatsächlich nach einem Schichtplan arbeitet, der einen regelmäßigen Wechsel der Arbeitszeiten vorsieht.

## Die Elternzeit unterbricht den aktiven Dienst – auch den Wechselschichtdienst

Das Gericht prüfte auch die Vereinbarkeitsrichtlinie der EU (Richtlinie 2019/1158/EU), die den Schutz von Beschäftigten bei der Rückkehr aus der Elternzeit regelt. Hier sah das BVerwG aber kei-

nen Verstoß: Die EU-Vorgaben sichern zwar den Wiedereinstieg und den Anspruch auf spätere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen – sie verlangen aber nicht, dass Zeiten der Elternzeit bei besonderen Altersgrenzen mitgezählt werden.

## 3 wichtige Punkte für Sie als Personalrat

Für Personalräte bei Polizei, Feuerwehr oder anderen Schichtbetrieben ist dieses Urteil aus mehreren Gründen wichtig:

- 1. Klarstellung für Beratungen und Einzelfallbetreuung:** Personalräte sollten betroffenen Beschäftigten frühzeitig mitteilen, dass Zeiten der Elternzeit bei der Berechnung von Schichtdienstjahren nicht mitzählen. Das betrifft vor allem diejenigen, die auf eine vorgezogene Altersgrenze hoffen.
- 2. Keine Diskriminierung durch das Urteil:** Manche werden sich fragen, ob das Urteil nicht Mütter oder Väter benachteiligt, weil sie im Vergleich zu Kinderlosen später in Pension gehen müssen. Das BVerwG hat aber betont: Der Gesetzgeber will mit der Sonderregelung die gesundheitliche Belastung ausgleichen, die durch viele Jahre Schichtwechsel entsteht – nicht den Umstand belohnen, dass jemand 25 Jahre lang in Wechselschicht eingeteilt gewesen wäre, wenn keine Unterbrechung (z. B. Elternzeit) erfolgt wäre.
- 3. Beteiligung bei Regelungen zu Schichtplänen:** Auch wenn das Urteil Personalräten keine neuen Mitbestimmungsrechte verschafft, bleibt es wichtig, bei der Gestaltung von Schichtplänen und Regelungen zur Dienstzeit aktiv zu bleiben. Personalräte sollten prüfen, ob der Dienstherr alle rechtlichen Vorgaben einhält, z. B. bei der Erstellung von Schichtplänen und bei der Anrechnung tatsächlicher Schichtzeiten.

Informieren Sie darüber, was Elternzeit für die Schichtdienstjahre bedeutet. So verhindern Sie, dass Irrtümer entstehen.



## → FAZIT

### Ist Ihre Dienststelle familienfreundlich?

Das Urteil ist ein guter Anlass für Personalräte, den Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Schichtarbeit zu schärfen. Es bleibt eine Herausforderung, familienfreundliche Arbeitsbedingungen mit den Anforderungen des Schichtdienstes zu verbinden. Auch wenn Elternzeit nicht als Wechselschichtdienst zählt, sollten Sie weiter dafür eintreten, dass Rückkehrer aus der Elternzeit faire Chancen bei der Dienstplangestaltung bekommen.

Beschäftigungssicherung | Lesezeit 3 Minuten

# So helfen Sie Langzeiterkrankten bei der Erhaltung ihrer Arbeitskraft

Langzeiterkrankte Beschäftigte machen sich über kurz oder lang auch Sorgen um ihr Arbeitsverhältnis. Es kommt auch zu Existenzängsten. Wie wird es mit mir weitergehen? Droht der soziale Abstieg? Als Personalrat können Sie hier mit folgender Dienstvereinbarung gegensteuern.



## Muster-Dienstvereinbarung: Langzeiterkrankte Mitarbeiter in der Dienststelle halten

### Präambel

Mit dieser Dienstvereinbarung soll sichergestellt werden, dass bei langzeiterkrankten Kollegen alle Möglichkeiten der Wiedereingliederung, des Erhaltens bzw. Wiederherstellens der Arbeitsfähigkeit ausgeschöpft werden.

### § 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle, insbesondere für Beschäftigte, die langzeiterkrankt sind. Langzeiterkrankt sind Mitarbeiter, die den Entgeltfortzahlungszeitraum von 6 Wochen erreicht oder überschritten haben beziehungsweise zu erreichen oder zu überschreiten drohen (negative Gesundheitsprognose).

### § 2 Ziele

Ziele der Dienstvereinbarung sind insbesondere die Gesundheit und die Gesunderhaltung dieser Mitarbeiter sowie die Erhaltung der Arbeitsplätze dieser Beschäftigten.

### § 3 Zusammenarbeit

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung (SBV), Personalrat, Dienststellenleitung und Betriebsarzt Hand in Hand zusammen. Es werden monatliche Gesprächsrunden abgehalten und insbesondere die Maßnahmen nach §§ 4 und 5 dieser Dienstvereinbarung grundsätzlich gemeinsam durchgeführt.

### § 4 Wiedereingliederung

Der Dienststellenleiter verpflichtet sich, jedem langzeiterkrankten Mitarbeiter eine Wiedereingliederung anzubieten. Es steht jedem Mitarbeiter frei, dieses Angebot anzunehmen. Bei Ablehnung hat er keine nachteiligen Folgen zu fürchten. Bei Annahme wird der Mitarbeiter seinen Arzt um die Erstellung eines Stufenplans ersuchen. Dieser enthält zwingend Angaben über

- Beginn und Ende des Stufenplans,
- die einzelnen Stufen (insbesondere Art und Dauer),
- den voraussichtlichen Zeitpunkt, wann die volle Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt sein wird,
- Rücktrittsrechte und -gründe hinsichtlich der Maßnahme,
- zu vermeidende Tätigkeiten und Belastungen.

Die Dienststellenleitung wird das Einverständnis der Krankenversicherung des jeweiligen Beschäftigten zur stufenweisen Wiedereingliederung einholen. Die Wiedereingliederung ist grundsätzlich mit der Dienststellenleitung und der Personalabteilung abzusprechen. Daneben wird eine Arbeitsplatzüberprüfung stattfinden, um mögliche Gesundheitsgefährdungen durch den Arbeitsplatz festzustellen und

Abhilfe zu schaffen. Eine Wiedereingliederung kann nur innerhalb der laufenden Krankengeldzahlung durch die Krankenversicherung des betroffenen Beschäftigten erfolgen. Der Beschäftigte gilt während der Wiedereingliederung immer noch als arbeitsunfähig.

Die Wiedereingliederung findet auf dem angestammten Arbeitsplatz des Mitarbeiters statt. Ferner wird ein Beratungsgespräch geführt. Dabei wird insbesondere auf die Möglichkeit eines Beratungsgesprächs mit der SBV und dem Personalrat eingegangen. Wiedereingliederungsmöglichkeiten, Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung, Auslaufen des Krankengelds etc. werden in das Gespräch mit einbezogen.

### § 5 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ist ein Mitarbeiter im Kalenderjahr durch Dauererkrankung oder häufige Kurzerkrankungen länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt, kann ein BEM durchgeführt werden. Das BEM wird nicht gegen den Willen des Mitarbeiters durchgeführt. Im Übrigen wird auf die Dienstvereinbarung „BEM“ vom ... verwiesen.

### § 6 Urlaub/Resturlaub

Urlaubsansprüche werden nicht durch Zeiten der Arbeitsunfähigkeit eingebracht. Vielmehr müssen die Urlaubsansprüche – auch die, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen – fortgeschrieben werden. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, seine Urlaubsansprüche unmittelbar nach seiner Gesundung einzubringen, spätestens aber bis zum 31.12. des Jahres der Gesundung. Endet das Arbeitsverhältnis, hat die Dienststellenleitung die Urlaubsansprüche abzugelten.

### § 7 Krankenrückkehrgespräch

Hierzu wird auf die Regelungsvereinbarung „Krankenrückkehrgespräche“ verwiesen.

### § 8 Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung wird zunächst für eine Dauer von 3 Jahren geschlossen. Wird sie nicht bis 3 Monate vor ihrem Ablauf gekündigt, verlängert sich ihre Geltungsdauer um 1 weiteres Jahr. Im Fall der Kündigung gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung fort.

### § 9 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Ort, Datum

Unterschriften

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Direktionsrecht | Lesezeit 3 Minuten

# „Elternzeit: Was darf der Dienstherr hier alles per Direktionsrecht vorgeben?“

**Frage:** Wir haben gerade ein Problem mit den Elternzeitern. Unser Dienstherr spricht niemandem das Recht auf Elternzeit ab. Aber er möchte den ersten Tag der Elternzeit festlegen. Darf er das? Das steht doch so nicht im Gesetz!

## Beschäftigte haben Regelungsgewalt

**Maria Markatou:** Ihr Dienstherr kann den ersten Tag der Elternzeit nicht festlegen!

Beschäftigte haben nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) einen Anspruch auf Elternzeit. Dabei müssen sie bestimmte Antragsfristen einhalten und inhaltlich bestimmte Formalien beachten – mehr aber auch nicht. Insbesondere kann der Dienstherr nicht den ersten Tag der Elternzeit festlegen. Das steht erstens nicht im Gesetz und zweitens gibt es auch Rechtsprechung hierzu. Laut Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg kann der Dienstherr nicht bestimmen, wann der erste Tag der Elternzeit sein soll (15.11.2018, Az. 14 Sa 654/18).

**Der Fall:** Eine Lehrerin wollte nach der Geburt ihres zweiten Kindes Elternzeit nehmen. Da ihr Mutterschutz mitten in den Sommerferien endete, wollte sie die Elternzeit nach den Sommerferien starten lassen. Ihr Dienstherr lehnte dies ab. Sie dürfe die Sommerferien nicht „aussparen“, sondern müsse mit der Elternzeit gleich im Anschluss an die Mutterschutzfrist starten.

## Eltern dürfen selbstbestimmt handeln

**Das Urteil:** Das sahen die Richter am LAG Berlin-Brandenburg anders. Die Elternzeit dürfe selbstverständlich auch nach den Sommerferien starten. Arbeitgeber haben nur einen Anspruch auf rechtzeitige Ankündigung der Elternzeit, sie müssen die Elternzeit aber nicht genehmigen und können auch nicht den Beginn der Elternzeit festlegen. Das wäre ja noch schöner, wenn Ihr Dienstherr Ihnen jetzt auch vorschreiben könnte, wann Sie in Elternzeit gehen dürfen.

## Rechtzeitige Anzeige ist Pflicht

Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen hier lediglich Folgendes beachten: Das Gesetz sieht bestimmte Anzeigefristen vor, die sie einzuhalten haben. Nach § 16 Abs. 1 BEEG hat der Arbeitnehmer die Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes spätestens 7 Wochen und für den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vorher anzuzeigen.

## ! WICHTIG

### Urlaubskürzung ist möglich

Denken Sie bzw. Ihre Kollegen bei Planung der Elternzeit auch immer daran, dass Ihr Dienstherr das Recht hat, den Urlaub während der Elternzeit um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit zu kürzen. Wichtig ist hier, dass es auf den Kalendermonat ankommt, nicht auf den rechnerischen Monat.



## MEIN TIPP

### Denken Sie an das Elterngeld!

Gehen Sie oder Kollegen, Kolleginnen in Elternzeit, dann denken Sie doch auch gleich daran, das Elterngeld zu beantragen. Das steht Ihnen ja zu und wenn man mit dem Antrag auf Elternzeit sowieso gerade bei den Formalien zugange ist, dann kann man das gleich mit erledigen.

## Anzeige der Elternzeit: Formalien beachten

- Die Anzeige muss schriftlich, also mit eigenhändiger Unterschrift, zugehen. E-Mail oder Telefax genügen nicht.
- Beansprucht Ihre Kollegin oder Ihr Kollege Elternzeit für den Zeitraum bis zum 3. Lebensjahr des Kindes, muss gleichzeitig erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren Elternzeit genommen werden soll.

So könnten Ihre Kolleginnen und Kollegen Elternzeit beantragen:



## Muster-Formulierung: Anzeige der Elternzeit

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr ...,

hiermit zeige ich an, dass ich zur Betreuung und Erziehung meines Kindes, das voraussichtlich am ... geboren wird, Elternzeit beanspruchen werde. Unter Einhaltung der gesetzlichen Frist von 7 (bzw. 13) Wochen werde ich die Elternzeit am ... beginnen. Die Elternzeit wird ... Monate dauern; ab dem ... werde ich meine Arbeit wieder aufnehmen.

Bitte bestätigen Sie mir schriftlich den Erhalt dieser Anzeige.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)  
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



## MEIN TIPP

### Teilzeitarbeit während Elternzeit erlaubt

Viele Beschäftigte haben Angst, dass sie während der Elternzeit den Anschluss an das Berufsleben verlieren. Geben Sie ihnen den Tipp, dass eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit erlaubt ist: die sogenannte Elternteilzeit. Bis zu 32 Wochenstunden sind so ableistbar.

Digitalisierung | Lesezeit 1 Minute

## Moderne Verwaltung – Bayern, Hamburg und Thüringen zeigen, wie es geht

Die Welt wird immer digitaler, unsere Arbeit wird immer digitaler und auch die Verwaltungsleistungen des Staates sollen digitaler werden. Die Bürger sollen diese Leistungen bequem vom Tablet, Smartphone oder PC abrufen können. Sie wissen aus eigener Erfahrung, dass wir noch nicht bei der voll-digitalen Verwaltung angekommen sind, doch einige Bundesländer sind hier auf einem sehr guten Weg.

### Aktuelles Dashboard des BMDS

Das Bundesministerium für Digitales und Staatsmodernisierung (BMDS) hat im Juni 2025 sein Dashboard zum bundesweiten Überblick über den Stand der Digitalen Verwaltung aktualisiert. Danach liegen auf den Plätzen 1 bis 3 Bayern, Hamburg und Thüringen. Das Dashboard einsehen können Sie hier:

<https://kurzlinks.de/dashboard-digitale-verwaltung>

### Packages als gangbarer Weg auch für Sie?

Spitzenreiter ist der Freistaat Bayern mit über 1.264 flächendeckend verfügbaren Onlinediensten. Möglich wurde dies durch die sogenannten Bayern Packages. Das sind 200 digitale Verwaltungsleistungen, die der Freistaat mit seinen Kommunen finanziert hat.

Städte, Landkreise und Kommunen können diese zentral und unbürokratisch nutzen.

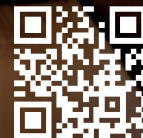
Es ist also nicht so, dass jede Stadt, jede Kommune ihr eigenes System entwickeln müsste. Bayern setzt auf Multiplikation, und das bewährt sich systematisch und finanziell.

Ich sehe darin einen gangbaren Weg für ganz Deutschland; greifen Sie diesen in Ihrer Verwaltung, in Ihren übergreifenden Personalratsrunden auf. Es muss nicht jedes Bundesland das Digitalisierungs-Rad neu erfinden!



Geben Sie's zu,  
googeln hat  
**nicht geholfen ...**  
... aber in unserem  
Onlinebereich  
**finden Sie die Antwort!**

[www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)



Das lesen Sie  
in der nächsten  
Ausgabe

AKTUELLES URTEIL  
Entzug des Dienstwagens  
BEAMTENRECHT  
Folgen rechtsradikalen Chats  
LESERFRAGE  
Schwärzen erlaubt?