

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

ERSCHWERNISZULAGE

Ungleichbehandlung von
Angestellten und Beamten

SEITE 6–7

FLEXIBLE ARBEITSMODELLE

Das sind Ihre Rechte und
Pflichten als Personalrat im öD



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,

die Arbeitswelt im öffentlichen Dienst verändert sich rasanter, als wir es vor wenigen Jahren noch für möglich gehalten hätten. Homeoffice ist längst keine Ausnahme mehr, und hybride Arbeitsformen prägen den Alltag vieler Beschäftigter.

Was auf den ersten Blick wie ein Gewinn an Freiheit und Flexibilität aussieht, bringt in Wahrheit eine ganze Palette neuer Fragen mit sich – Fragen, die Sie als Personalrat beantworten müssen.

Denn hinter jedem Laptop, der zu Hause aufgeklappt wird, stehen nicht nur Chancen, sondern auch Risiken: Wie ist es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz bestellt, wenn der Küchentisch zum Schreibtisch wird?

Seien Sie mutig, seien Sie präsent – und nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte. Denn die Arbeitswelt mag sich wandeln, doch Ihr Auftrag bleibt immer derselbe: die Interessen der Beschäftigten zu schützen.

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: Steven; S. 9: Kristin Gründler; S. 12: Yanukit – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

URTEIL

Keine Erschwerniszulage für Angestellte – warum gleiche Arbeit nicht automatisch gleiche Zulage bedeutet 3

ARBEITSRECHT

Keine Unterlassung wegen Aussagen im Kündigungsschutzverfahren 4

FÜR DEN VORSITZENDEN

Wenn der Personalrat krank wird – so bleiben Sie als Vorsitzender auf der sicheren Seite 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Homeoffice und hybride Arbeitsformen – Rechte und Pflichten für Sie als Personalrat im öffentlichen Dienst..... 6–7

WISSENSWERT

Keine Anhörung: Außerordentliche Kündigung unwirksam 8

BEAMTENRECHT

Bundesbeamte haben jetzt Anspruch auf 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub 9

AKTUELLES

Kündigung nach geschmacklosem WhatsApp-Scherz – das gilt auch für Personalräte 10

LESERFRAGE

„Wearables und Gesundheits-Apps – Was darf mein Dienstherr?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Personalräte als Zeugen – das sind die Rechte und Pflichten 12

Ungleichbehandlung | Lesezeit 3 Minuten

Keine Erschwerniszulage für Angestellte – warum gleiche Arbeit nicht gleiche Zulage bedeutet

Gleiche Arbeit, gleiche Bezahlung – was auf den ersten Blick selbstverständlich klingt, gilt in der Praxis nicht immer. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dazu eine aktuelle Entscheidung gefällt (31.7.2025, Az. 6 AZR 18/25).

Der Fall: Eine Angestellte war seit 2018 beim Land beschäftigt. Ab 2022 wurde sie einer Observationsgruppe des Nachrichtendienstes zugeteilt. Dort erledigte sie exakt dieselben Aufgaben wie ihre Kollegen, die als Beamte beschäftigt waren: verdeckte Beobachtungen, schwierige Einsätze, Arbeit in wechselnden Zeiten und unter besonderen Belastungen.

Die Beamten erhielten dafür eine Erschwerniszulage von 388 € monatlich. Die Angestellte nicht. Sie fühlte sich deshalb ungerecht behandelt. Mit ihrer Klage verlangte sie eine Nachzahlung von rund 9.000 € und die zukünftige Zahlung der Zulage.

Zur Begründung führte sie an:

- Sie werde unmittelbar gegenüber ihren Beamtenkollegen benachteiligt.
- Ihr Arbeitsvertrag war bis zur Regelaltersgrenze befristet, was besonderen Schutz nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) biete.
- Außerdem müsse das Gleichheitsgebot aus dem Grundgesetz eine Gleichstellung sichern.

Die Haltung des Arbeitgebers

Das Land wies die Forderung zurück. Es betonte: Beamte und Angestellte seien rechtlich grundverschieden. Beamte hätten einen besonderen Status, besondere Rechte, aber auch besondere Pflichten. Für ihre Zulagen gebe es eigene gesetzliche Grundlagen. Angestellte hingegen seien an den Tarifvertrag gebunden – und dort sei die Erschwerniszulage schlicht nicht vorgesehen.

Kein Schutz durch das TzBfG

Das Urteil: Das BAG stellte klar: Die Angestellte hat keinen Anspruch auf die Zulage.

Das TzBfG soll verhindern, dass befristet Beschäftigte schlechter behandelt werden als unbefristete Kollegen. Auf den ersten Blick schien das für die Klägerin zu sprechen.

Doch das BAG sah es anders: Ein Arbeitsvertrag, der bis zur Regelaltersgrenze läuft, bedeutet keine „schützenswerte Befristung“. Solche Verträge sind üblich und praktisch so zu behandeln wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Deshalb konnte die Klägerin hier keinen Vorteil für sich ableiten.

Kein Verstoß gegen das Grundgesetz

Die Arbeitnehmerin argumentierte außerdem mit dem Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 GG. Dieser verlangt, Gleiches gleich zu behandeln. Das BAG betonte aber: Beamte und Angestellte sind nicht gleich. Beamte haben

- eine besondere Treuepflicht gegenüber dem Staat,
- ein spezielles Disziplinarrecht,
- ein eigenes Versorgungssystem im Ruhestand.

Angestellte dagegen stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis und sind im Sozialversicherungssystem eingebunden. Diese Unterschiede rechtfertigen auch unterschiedliche Regelungen bei Zulagen.

Kein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Ein weiteres Argument der Arbeitnehmerin: In anderen Bereichen, etwa im feuerwehrtechnischen Dienst, bekommen Angestellte dieselben Zulagen wie die Beamten.

Das BAG sah aber auch hier einen klaren Unterschied: In diesem Bereich verweist der Tarifvertrag ausdrücklich auf die beamtenrechtlichen Vorschriften. Für den Nachrichtendienst gibt es eine solche Verweisung nicht. Deshalb liegt kein Fall von Ungleichbehandlung vor, sondern schlicht eine andere tarifliche Regelung.

Bedeutung für die Praxis

Das Urteil zeigt: Angestellte können nicht automatisch dieselben Zulagen wie Beamte beanspruchen, selbst wenn sie die gleiche Arbeit leisten. Der Schutz des TzBfG greift nicht bei Verträgen, die bis zur Altersgrenze laufen. Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten sind vom Gesetzgeber ausdrücklich gewollt und rechtlich zulässig. Zulagen können nur dann verlangt werden, wenn sie tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich vorgesehen sind.

→ FAZIT

Große Bedeutung des Urteils für Sie als Personalrat

Gleiche Arbeit führt nicht automatisch zu gleicher Zulage. Für Sie als Personalrat bedeutet das, Beschäftigte ehrlich über die rechtliche Lage zu informieren – und gleichzeitig aktiv an Lösungen zu arbeiten, die echte Verbesserungen bringen.

So gehen Sie vor

- **Prüfen Sie Zulagenregelungen:** Schauen Sie immer zuerst in den Tarifvertrag. Nur wenn dort auf beamtenrechtliche Zulagen verwiesen wird, können auch Angestellte profitieren.
- **Klären Sie Erwartungen:** Beschäftigte mit Verträgen bis zur Altersgrenze haben keine zusätzlichen Schutzrechte aufgrund der Befristung. Machen Sie dies in Gesprächen deutlich.
- **Suchen Sie Lösungen:** Wenn Sie eine Ungleichbehandlung als problematisch empfinden, können Sie über Dienstvereinbarungen versuchen, Verbesserungen für Angestellte zu erreichen.

Ehrschutzklage | Lesezeit 3 Minuten

Keine Unterlassung wegen Aussagen im Kündigungsschutzverfahren

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat entschieden, dass eine Teamleiterin keinen Anspruch darauf hat, dass ein Kollege bestimmte Äußerungen unterlässt. Die Aussagen waren im Zusammenhang mit einem Kündigungsverfahren gefallen (7.4.2025, Az. 15 SLa 855/24).

Damit bekräftigt das Gericht, dass die Meinungsfreiheit im Kündigungsschutzprozess einen besonders hohen Stellenwert hat.

Der Fall: Eine Mitarbeiterin war seit vielen Jahren als Teamleiterin in der Personalzeitwirtschaft bei einer GmbH beschäftigt. Ihr Kollege aus der Personalabteilung behauptete, sie habe ihn gebeten, Überstunden zu fingieren. Hintergrund war, dass im Herbst 2020 während der Kurzarbeit sowohl die Klägerin als auch der Kollege Überstunden leisteten. Die Geschäftsführung wollte wissen, warum.

Die Erklärung des Kollegen

Der Kollege erklärte dem Personalleiter, die Teamleiterin habe ihn aufgefordert, Gründe für die Überstunden zu erfinden, um die finanziellen Nachteile der Kurzarbeit auszugleichen. Diese Aussage tauchte später auch in einer E-Mail des Personalleiters auf.

Zwischenzeitlich hatte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Teamleiterin fristlos gekündigt. Im Kündigungsschutzprozess spielte die Aussage des Kollegen eine wichtige Rolle. Das Verfahren endete durch Vergleich: Die Teamleiterin erhielt eine Abfindung, das Arbeitsverhältnis wurde beendet.

Trotzdem verlangte die Teamleiterin nun von dem Kollegen, dass er seine Behauptungen künftig nicht mehr äußern dürfe. Sie sah ihr Persönlichkeitsrecht verletzt und klagte auf Unterlassung, Widerruf und Schadenersatz.

Klage verloren

Das Urteil: Das Arbeitsgericht wies die Klage zunächst ab. Auch in der Berufung hatte die Teamleiterin keinen Erfolg. Das LAG Niedersachsen bestätigte: kein Anspruch auf Unterlassung. Für Ehrschutzklagen gegen Äußerungen, die in einem Gerichtsverfahren oder in dessen Vorbereitung gemacht werden, besteht in aller Regel kein Rechtsschutzbedürfnis. Grund: Zusätzliche Unterlassungsklagen dürfen den Ablauf eines Gerichtsverfahrens nicht beeinträchtigen.

Eine Ausnahme gilt nur, wenn bewusst falsche Tatsachenbehauptungen aufgestellt werden. Dies konnte das Gericht im vorliegenden Fall aber nicht feststellen.

Die Äußerungen des Kollegen seien vielmehr Meinungsäußerungen. Ob Überstunden erforderlich waren, sei eine Wertung. Auch die Aussage, die Klägerin habe Überstundengründe „fingieren“ wollen, sei nicht als klare Tatsachenbehauptung, sondern als persönliche Einschätzung zu verstehen.

Eine Wiederholungsgefahr sei nicht gegeben. Nur weil der Kollege die Aussagen im Zusammenhang mit der Kündigung gemacht habe, sei nicht zu erwarten, dass er diese künftig wiederhole.

Damit blieb die Klage der Teamleiterin ohne Erfolg.

→ FAZIT

Kollegen gut beraten

Äußerungen im Rahmen eines Kündigungs- oder Gerichtsverfahrens genießen besonderen Schutz. Unterlassungsklagen dagegen haben meist keine Aussicht auf Erfolg. Nur bei nachweislich falschen Tatsachen kann es eine Ausnahme geben. Die Hürde, dies zu beweisen, ist jedoch sehr hoch. Meinungsäußerungen sind in der Regel zulässig, auch wenn sie für Betroffene belastend sind. Eine klare Abgrenzung zwischen Tatsachenbehauptung und Meinung ist deshalb entscheidend.

Das Gericht geht davon aus, dass Beteiligte in einer angespannten Konfliktsituation ihre Position frei darstellen können müssen. Ohne diesen Schutz wäre eine offene und faire Auseinandersetzung kaum möglich. Für Beschäftigte bedeutet das: Unterlassungsklagen gegen Kollegen oder Vorgesetzte, die im Verfahren belastende Aussagen machen, haben in der Regel keine realistische Aussicht auf Erfolg. Nur in den seltenen Fällen, in denen eine bewusst falsche Tatsachenbehauptung nachweisbar ist, kann es eine Ausnahme geben. Doch die Hürde, dies zweifelsfrei zu belegen, liegt extrem hoch. Es reicht nicht aus, dass eine Aussage als ungerecht, unfair oder übertrieben empfunden wird – es muss ein klarer Beweis für objektiv falsche Fakten vorliegen.

Damit wird zugleich deutlich, wie wichtig die Unterscheidung zwischen Tatsachenbehauptung und Meinung ist. Meinungen – und dazu zählen auch kritische Bewertungen oder subjektiv eingefärbte Darstellungen – sind grundsätzlich zulässig. Auch wenn sie für die Betroffenen verletzend oder schwer erträglich sind, fallen sie meist unter die geschützte Meinungsfreiheit. Selbst scharfe Kritik oder zugespitzte Formulierungen dürfen im gerichtlichen Kontext ausgesprochen werden. Lediglich dort, wo erweislich unwahre Tatsachen in die Welt gesetzt werden, eröffnet sich ein enger Korridor für eine Unterlassungsklage.

Für Sie als Personalrat folgt daraus eine klare Handlungslinie: Beraten Sie Beschäftigte realistisch und machen Sie ihnen keine falschen Hoffnungen. Angriffe auf Aussagen von Kollegen oder Vorgesetzten im Kündigungsschutzprozess verlaufen fast immer ins Leere. Wichtiger ist es, die Energie und die Aufmerksamkeit auf die eigene Verteidigung zu lenken. Beschäftigte sollten ihre Position mit Fakten, Unterlagen, Zeugen und möglichst objektiven Belegen untermauern. Anstatt sich in Nebenkriegsschauplätzen mit Unterlassungsklagen zu verlieren, ist es erfolgversprechender, das Gericht davon zu überzeugen, dass die Kündigung selbst sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen unwirksam ist.

Handlungsfähigkeit | Lesezeit 3 Minuten

Wenn der Personalrat krank wird – so bleiben Sie als Vorsitzender auf der sicheren Seite

Als Personalratsvorsitzender sind Sie das Gesicht des Gremiums und meist erster Ansprechpartner für die Dienststelle. Doch was passiert, wenn Sie selbst krank werden oder aus anderen Gründen ausfallen? Diese Frage wird selten gestellt, ist aber entscheidend für die Handlungsfähigkeit Ihres Personalrats.

Der unterschätzte Ernstfall

Viele Gremien sind im Alltag so ausgelastet, dass sie gar nicht daran denken, was passiert, wenn der Vorsitzende länger fehlt. Dabei kann es schnell zu Problemen kommen: Fristen laufen weiter, Sitzungen müssen einberufen, Beschlüsse umgesetzt und Gespräche mit der Dienststellenleitung geführt werden. Ohne klare Vertretungsregelung drohen Stillstand oder rechtliche Fehler.

Die Rolle des stellvertretenden Vorsitzenden

Das Gesetz sieht vor, dass der Stellvertreter den Vorsitzenden bei Abwesenheit ersetzt. Doch in der Praxis funktioniert das nur, wenn beide eng zusammenarbeiten und der Stellvertreter regelmäßig eingebunden ist. Halten Sie ihn nicht in Reserve wie eine Notfalllampe, die erst eingeschaltet wird, wenn es dunkel wird. Sorgen Sie stattdessen dafür, dass er stets über alle laufenden Themen informiert ist.

Dokumentieren Sie Ihre Arbeit und sorgen Sie so für Transparenz

Eine gute Vertretung gelingt nur, wenn die Arbeit des Vorsitzenden nachvollziehbar ist. Führen Sie übersichtliche Sitzungsprotokolle, legen Sie Fristen in einem Kalender fest und dokumentieren Sie wichtige Vorgänge so, dass sie jederzeit von anderen aufgegriffen werden können. Digitale Tools wie geteilte Kalender oder gemeinsame Laufwerke erleichtern das enorm.

Delegation entlastet Sie als Vorsitzenden

Viele Vorsitzende machen den Fehler, zu viele Aufgaben allein zu übernehmen. Das ist nicht nur ungesund, sondern schwächt auch das gesamte Gremium. Teilen Sie Aufgaben klar auf: Wer kümmert sich um Schulungen? Wer bearbeitet Mitbestimmungsfälle? Wer pflegt den Kontakt zu einzelnen Abteilungen? Wenn Verantwortung breit verteilt ist, ist ein Ausfall leichter zu verkraften.

Informieren Sie die Dienststelle über Ihren Stellvertreter

Ein sensibles Thema ist die Kommunikation nach außen. Klären Sie frühzeitig mit der Dienststellenleitung, dass Ihr Stellvertreter im Fall Ihrer Abwesenheit die gleiche Autorität hat. So vermeiden Sie Missverständnisse oder Machtspiele. Auch die Beschäftigten sollten wissen, an wen sie sich wenden können. Transparenz schafft Vertrauen.

Bereiten Sie längere Ausfälle vor

Ein kurzer Krankheitsfall lässt sich meist gut überbrücken. Schwieriger wird es bei längeren Ausfällen. Dann ist es wichtig, dass Sie als Vorsitzender vorsorgen. Eine klare Geschäftsordnung, die Vertretung und Zuständigkeiten regelt, ist hier Gold wert. Ebenso

sinnvoll sind feste Abläufe für wiederkehrende Aufgaben – etwa die Einberufung von Sitzungen oder die Fristenkontrolle bei Personalmaßnahmen.

Der menschliche Faktor

Nicht zuletzt geht es auch um Sie selbst. Viele Vorsitzende unterschätzen die Belastung und verschieben eigene Arzttermine, um „den Laden am Laufen zu halten“. Denken Sie daran: Ihre Gesundheit ist die Grundlage für Ihre Arbeit. Nur wenn Sie sich selbst schützen, können Sie auch für andere da sein.

→ FAZIT

Jetzt tätig werden

Ein krankheitsbedingter Ausfall des Vorsitzenden ist kein theoretisches Risiko, sondern kann jeden Vorsitzenden treffen – auch Sie.

Damit der Personalrat handlungsfähig bleibt, sollten Sie Folgendes tun

1. Ihren Stellvertreter frühzeitig einbinden und regelmäßig informieren
2. wichtige Vorgänge transparent dokumentieren und Fristen übersichtlich festhalten
3. Aufgaben im Gremium klar verteilen und nicht alles allein schultern
4. die Vertretungsregelung mit der Dienststelle abstimmen und die Beschäftigten informieren
5. auf Ihre eigene Gesundheit achten und rechtzeitig für Entlastung sorgen

So stellen Sie sicher, dass der Personalrat auch dann arbeitsfähig bleibt, wenn Sie selbst einmal ausfallen. Vorsorge ist der beste Schutz – sowohl für Sie persönlich als auch für das Gremium und die Beschäftigten, die auf Ihre Arbeit angewiesen sind.

Ein gut organisierter, resilienter Personalrat sorgt dafür, dass keine Fristen versäumt werden, Entscheidungen rechtzeitig getroffen werden und die Interessen der Beschäftigten jederzeit kompetent vertreten sind.

Vergessen Sie dabei nicht Ihre eigene Gesundheit. Wer sich dauerhaft überlastet, gefährdet nicht nur die eigene Leistungsfähigkeit, sondern auch die Arbeit des gesamten Gremiums. Planen Sie rechtzeitig Entlastungen ein, nehmen Sie Pausen und setzen Sie auf ein ausgewogenes Arbeitspensum. Nur ein gesunder Personalrat kann seine Aufgaben zuverlässig erfüllen und seine Interessenvertretung effektiv wahrnehmen.

Flexible Arbeitsmodelle | Lesezeit 7 Minuten

Homeoffice und hybride Arbeitsformen – Rechte und Pflichten für Personalräte im öffentlichen Dienst

Hybride Arbeitsmodelle sind auch im öffentlichen Dienst auf dem Vormarsch. Behörden, Kliniken und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes stehen vor der Herausforderung, Arbeit vor Ort und mobiles Arbeiten miteinander zu verbinden. Sie als Personalrat spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Sie haben umfassende Mitbestimmungsrechte, wenn es um Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und hybride Arbeitsformen geht.

Hybride Arbeitsformen gibt es jede Menge. Es handelt sich um Modelle, die Elemente von Präsenz- und Remote-Arbeit kombinieren.

Für Sie als Personalrat ist es bei diesem Thema wichtig, zu wissen, wie Sie Ihre Rechte durchsetzen und gleichzeitig ein modernes Arbeitsumfeld gestalten:

Fester Mix aus Homeoffice und Büro

- z. B. pro Woche 2 Tage Homeoffice, 3 Tage im Büro
- typisch in Verwaltungen oder Kanzleien, wo Aktenzugriff und Teamabstimmung regelmäßig nötig sind

Flexible Anwesenheit nach Absprache

- Beschäftigte können selbst entscheiden, wann sie ins Büro kommen, solange bestimmte Kernzeiten abgedeckt sind.
- Kommt häufig in wissensbasierten Jobs wie IT oder Forschung vor.

Remote-first mit Präsenzanslässen

- grundsätzlich Arbeit von zu Hause, aber regelmäßige Teamtage, Workshops oder Quartaltreffen vor Ort
- beliebt bei internationalen Teams

Shared Desk / Desksharing

- Bei diesem Modell gibt es keine festen Arbeitsplätze im Büro, stattdessen eine flexible Nutzung.
- Funktioniert besonders gut, wenn viele Mitarbeitende ohnehin im Homeoffice arbeiten.

Hybrid-Meetings

- Ein Teil der Mitarbeitenden ist vor Ort, der andere nimmt virtuell teil.
- etwa bei Personalratssitzungen, Projektbesprechungen oder Schulungen

Work from anywhere + Präsenzpflcht

- Mitarbeitende können zeitweise an einem beliebigen Ort arbeiten (z. B. von einem anderen Land aus), müssen aber für bestimmte Termine oder Phasen im Büro erscheinen.

Schichtmodell mit hybriden Elementen

- In Betrieben mit festen Dienstplänen arbeiten einige Beschäftigte in Präsenz, andere parallel im Homeoffice (z. B. Sachbearbeitung vs. Kundenservice per Telefon).

Hybrid-Projektarbeit

- Projektteams treffen sich zum Projektstart und zu Meilensteinen in Präsenz, arbeiten dazwischen aber weitgehend digital und dezentral verteilt.



BEISPIEL

Regelungen zum Homeoffice

Viele Behörden führen Homeoffice ein, um ihren Mitarbeitenden mehr Flexibilität zu ermöglichen und die Verwaltungsabläufe zu modernisieren.

Gleichzeitig gibt es weiterhin eine Präsenzpflcht für bestimmte Tätigkeiten oder Aufgaben, die nur vor Ort erledigt werden können. Dazu gehören beispielsweise die Bearbeitung sensibler Akten, direkte Patientenkontakte in Kliniken oder sicherheitsrelevante Aufgaben in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Personalräte stehen vor vielfältigen Fragen: Wer darf wann ins Homeoffice? Welche Regeln gelten, wenn kurzfristige Aufgaben verlagert werden müssen?

Besonders bei kurzfristigen Änderungen müssen Personalräte ihre Mitbestimmungsrechte wirksam einsetzen, damit die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben.

Rechtliche Grundlagen

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats ergibt sich in erster Linie aus § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG. Homeoffice, mobile Arbeit oder flexible Arbeitszeiten fallen unter diesen Paragraphen, wenn sie die Lage oder Verteilung der Arbeitszeit betreffen. Letztendlich geht es um die Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle.

Zudem gibt es Empfehlungen und Urteile, die verdeutlichen, dass Dienstherren den Personalrat frühzeitig informieren müssen. Änderungen dürfen nicht einseitig umgesetzt werden, auch wenn sie zunächst nur vorübergehend gelten.

Ihre Dienststelle muss Sie als Personalrat in alle Planungen einbeziehen, insbesondere wenn neue digitale Systeme eingeführt werden, die Zeiterfassung, Videokonferenzen oder Erreichbarkeitszeiten betreffen.

Praxisbeispiele

Behördenverwaltung

In einer Stadtverwaltung werden Homeoffice-Tage eingeführt. Der Personalrat stellt sicher, dass Mitarbeitende in allen Abteilungen die gleichen Chancen auf Homeoffice haben. Er koordiniert die Anzahl der Homeoffice-Tage pro Woche und legt fest, dass für sicherheitsrelevante Abteilungen Präsenzpflcht besteht.

Kliniken

Ein Universitätsklinikum führt hybride Dienstpläne ein. Pflegepersonal und Ärzte können teilweise aus dem Homeoffice administrative Aufgaben erledigen, während medizinische Aufgaben vor Ort bleiben.

Der Personalrat überprüft, dass die Dienstpläne den arbeitsrechtlichen Vorgaben entsprechen und Pausenregelungen eingehalten werden.

Feuerwehr und Rettungsdienste

Mobile Einsatzkräfte erhalten digitale Arbeitsmittel, um Berichte aus dem Außeneinsatz zu erstellen.

Der Personalrat stellt sicher, dass die Nutzung der digitalen Systeme datenschutzkonform ist und Mitarbeitende nicht zusätzlich belastet werden. Er prüft, dass Mitarbeitende keine Benachteiligung erfahren.

Justizbehörden

Ein Gericht führt digitale Akten ein. Der Personalrat sorgt dafür, dass Mitarbeitende im Homeoffice gleichberechtigt Zugriff auf Akten haben und keine Nachteile durch technische Unterschiede entstehen. Außerdem ist zu prüfen, ob eine Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze durchzuführen ist.

→ FAZIT

Planungssicherheit schaffen

Homeoffice und hybride Arbeitsformen sind fest im öffentlichen Dienst angekommen. Sie als Personalrat haben die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und gleichzeitig die Funktionsfähigkeit der Behörde sicherzustellen. Sie sollten daher frühzeitig in Planungen eingebunden werden, klare Regeln für alle zum Einsatz kommenden Arbeitsformen aufstellen und alle Änderungen transparent dokumentieren.

Durch konsequente Mitbestimmung sichern Personalräte nicht nur Rechte der Beschäftigten, sondern fördern auch ein modernes, faires und gesundes Arbeitsumfeld. Wer diese Aufgaben ernst nimmt, leistet einen wertvollen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung hybrider Arbeitsmodelle im öffentlichen Dienst.

Praxisnahes Mitwirken, frühzeitige Einbindung und transparente Kommunikation sind entscheidend, um Konflikte zu vermeiden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen.



Checkliste: Einführung hybrider Arbeitsformen

To do	Darum geht's	Check
Frühzeitige Einbindung	Sobald die Dienststelle ein neues Arbeitsmodell oder Änderungen plant, muss sie Sie als Personalrat informieren. Schriftliche Unterlagen helfen, die Mitbestimmung klar zu gestalten.	●
Transparenz sicherstellen	Arbeitszeiten, Homeoffice-Regelungen und andere hybride Arbeitsformen sollten transparent kommuniziert werden. Das schützt Beschäftigte und stärkt die Mitbestimmung.	●
Regelungen dokumentieren	Vereinbarungen zwischen Personalrat und Dienststelle schriftlich fixieren, um spätere Konflikte zu vermeiden.	●
Gesundheit und Sicherheit berücksichtigen	Bei Dienstreisen und Arbeitszeiten müssen Schutzmaßnahmen, Pausenregelungen und ergonomische Arbeitsplätze eingehalten werden.	●
Chancengleichheit gewährleisten	Achten Sie als Personalrat darauf, dass alle Mitarbeitenden fair behandelt werden und Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten nicht zu Nachteilen führen.	●
Fortbildung nutzen	Personalräte profitieren von Schulungen zu Arbeitsrecht, digitaler Arbeitsorganisation und neuen Arbeitsformen, um kompetent beraten zu können.	●
Feedback sammeln	Regelmäßige Rückmeldungen der Beschäftigten helfen, die Arbeitsmodelle anzupassen und Probleme frühzeitig zu erkennen.	●
Kommunikation stärken	Nutzen Sie als Personalrat digitale Plattformen, um Mitarbeitende zu informieren und zu vernetzen. So lassen sich Missverständnisse vermeiden und die Akzeptanz erhöhen.	●
Innovative Lösungen prüfen	Dienststellen und Personalräte können Pilotprojekte starten, um neue Arbeitsmodelle zu testen. Das erlaubt, praxisnah Anpassungen vorzunehmen und Erfolge messbar zu machen.	●
Rechtliche Beratung einbeziehen	Bei Unsicherheiten zu Mitbestimmungsrechten oder Datenschutzfragen ist es ratsam, rechtliche Beratung einzuholen.	●

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



Personalrat nicht angehört: außerordentliche Kündigung einer leitenden Oberärztin unwirksam

Das Arbeitsgericht (ArbG) München hat sich mit der Frage beschäftigt, unter welchen Voraussetzungen eine außerordentliche Kündigung einer leitenden Oberärztin an der TU München wirksam ist. Die Entscheidung ist auch für Personalräte in anderen öffentlichen Einrichtungen relevant, da sie zeigt, wie entscheidend die Beteiligung des Personalrats ist (17.9.2025, Az. 15 Ca 5556/24).

Der Fall: Die Klägerin ist leitende Oberärztin an der TU München. Der Freistaat Bayern sprach ihr im Juli 2024 2 außerordentliche Kündigungen aus, weil ihr Verhalten diese rechtfertige. Daraufhin klagte die Ärztin, denn sie war überzeugt, dass diese Kündigungen unwirksam seien und das Arbeitsverhältnis weiterhin bestehe.

Das ArbG München gab der Klage statt und stellte die Unwirksamkeit der Kündigungen fest. Eine Entscheidung ist bislang noch nicht rechtskräftig.

Kündigung unwirksam

Das Urteil: Die Kündigungen waren rechtswidrig, weil der Personalrat nicht vorab beteiligt wurde. Nach den Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) muss der Personalrat bei ordentlichen Kündigungen mitwirken. Bei fristlosen Kündigungen, außerordentlichen Kündigungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit ist der Personalrat zwingend anzuhören. Wird er nicht beteiligt, ist die Kündigung automatisch unwirksam.

Der Dienstherr argumentierte, die Oberärztin sei vorwiegend wissenschaftlich tätig und daher bedürfe es keiner Personalratsanhörung. Das Gericht wies diese Argumentation zurück: Die leitende Oberärztin arbeitet überwiegend in der Patientenversorgung, nicht in der Forschung. Die bloße Gleichstellung ärztlichen Personals an Hochschulkliniken mit wissenschaftlichen Mitarbeitern in anderen Gesetzen ändert daran nichts. Wissenschaftliche Arbeit kann nur dann den Ausschlag geben, wenn sie tatsächlich den überwiegenden Anteil der Beschäftigung ausmacht.

Da die Klägerin keine überwiegend wissenschaftliche Tätigkeit ausübt, musste der Personalrat vor Ausspruch der Kündigung zwingend beteiligt werden. Die unterlassene Anhörung machte die Kündigungen automatisch unwirksam. Das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung (§ 626 BGB) spielte daher keine Rolle, da die formelle Beteiligung des Personalrats Vorrang hat.

§ 85 Abs. 1 BPersVG

Ordentliche Kündigung

Der Personalrat wirkt bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. § 78 Abs. 4 gilt entsprechend. Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn ... Wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Kopie der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten ...

Beteiligungspflicht vor Kündigung

Dieses Urteil zeigt deutlich, dass Sie als Personalrat ein wirksames Kontrollinstrument bei Kündigungen sind. Auch bei leitendem Personal muss der Dienstherr Sie als Personalrat anhören, wenn die tatsächliche Tätigkeit überwiegend praktischer oder administrativer Natur ist. Verlassen Sie als Personalrat sich daher nicht auf formale Einstufungen, sondern prüfen Sie die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten. Es ist empfehlenswert, vor jeder Kündigung schriftlich auf eine vollständige Information des Personalrats zu bestehen. Arbeitgeber sind verpflichtet, alle für die Kündigung relevanten Informationen transparent weiterzugeben. Unterlässt der Arbeitgeber die Anhörung, wird die Kündigung automatisch unwirksam, selbst wenn ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt.



MEIN TIPP

Anhörung sicherstellen

Personalräte sollten sicherstellen, dass sie bei allen außerordentlichen Kündigungen rechtzeitig angehört werden, unabhängig von der Stellung oder Qualifikation der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur eine ordnungsgemäße Beteiligung schützt die Rechte der Beschäftigten und sichert die Wirksamkeit von Kündigungen. Arbeitgeber, die den Personalrat nicht einbeziehen, riskieren die Unwirksamkeit ihrer Maßnahmen.

Für Sie als Personalrat ist es außerdem hilfreich, eine systematische Dokumentation der Anhörungen und Stellungnahmen anzulegen. So lassen sich Missverständnisse vermeiden, und die eigene Handlungsfähigkeit wird gestärkt. Dieses Urteil verdeutlicht, dass die Beteiligung des Personalrats nicht nur eine Pflicht der Arbeitgeber, sondern auch ein wirksames Schutzinstrument für alle Mitarbeitenden ist.



FAZIT

Aufgaben wahrnehmen

Dieses Urteil zeigt: Eine gründliche Prüfung der tatsächlichen Tätigkeit und eine sorgfältige Dokumentation sind zentrale Aufgaben für Sie als Personalrat, um Fehlentscheidungen zu verhindern und die Interessen der Belegschaft wirksam zu wahren. Nur so können Sie nachvollziehbare Entscheidungen treffen, die im Ernstfall auch vor Gericht Bestand haben.

Urlaub | Lesezeit 3 Minuten

Neues Urteil: Bundesbeamte haben jetzt Anspruch auf 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub

EU-Richtlinien geben Beschäftigten normalerweise keine direkten Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber oder Dienstherrn. Es gibt aber Ausnahmefälle. Einen dieser Ausnahmefälle hatte das Verwaltungsgericht (VG) Köln zu entscheiden. Und es entschied sehr im Sinne des klagenden Bundesbeamten, der sich nun über zusätzlichen bezahlten Vaterschaftsurlaub freuen kann (VG Köln, 11.9.2025, Az. 15 K 1556/24).

Der Fall: Ein Bundesbeamter hatte Ende 2022 wegen der bevorstehenden Geburt seiner Tochter bei seinem Dienstherrn Vaterschaftsurlaub beantragt. Seinen Antrag begründete er mit einer EU-Richtlinie, nämlich der „Richtlinie (EU) 2019/1158 über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ (sogenannte Vereinbarkeitsrichtlinie). Der Dienstherr lehnte den Antrag ab. Er sah keinen direkten Anspruch des Bundesbeamten aus der EU-Richtlinie. Der Beamte nahm deshalb zunächst Erholungsurlaub und klagte seinen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub im März 2024 ein.

terschaftsurlaub rückwirkend zu gewähren und die entsprechenden Urlaubstage seinem Urlaubskonto gutzuschreiben.

Das Gericht stellte weiter fest: Die bestehenden nationalen Regelungen (Elternzeit/Elterngeld) genügen nicht den Mindestvorgaben der Richtlinie, insbesondere hinsichtlich bezahlter Freistellung bei Vaterschaftsurlaub. Zwar bestehe für Väter die Möglichkeit, einzelne Tage Elternzeit zu nehmen – jedoch sei für diese Fälle keine Lohnfortzahlung vorgesehen, und Elterngeld werde in der Regel nur gewährt, wenn mindestens 2 Lebensmonate des Kindes beansprucht werden. Damit war die Richtlinie zumindest nicht vollständig umgesetzt, so das Gericht.

INFO: Vereinbarkeitsrichtlinie



Anspruch auf Vaterschaftsurlaub

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige („Vereinbarkeitsrichtlinie“) verpflichtete die Mitgliedstaaten u. a. dazu, Gesetze zu schaffen, die Vätern Anspruch auf 10 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt ihres Kindes (Art. 4) gewähren. Während dieser Zeit müssen sie Anspruch auf Vergütung (Art. 8) haben. Deutschland hätte entsprechende Gesetze bis zum 2.8.2022 schaffen müssen. Dies geschah jedoch bisher nicht.

Beamter konnte sich direkt auf die Richtlinie berufen

Anders als eine EU-Verordnung (z. B. die Datenschutz-Grundverordnung) muss eine EU-Richtlinie durch nationale Gesetze umgesetzt werden. EU-Verordnungen gelten direkt, auch ohne Umsetzung durch nationale Gesetze.

Eine zentrale rechtliche Frage war daher, ob sich ein Beamter direkt auf die Vereinbarkeitsrichtlinie berufen kann – also ohne eine Umsetzung durch nationale Gesetze. Das VG Köln bejaht dies. Weil Deutschland seine Umsetzungspflicht verletzt hat, kann die Richtlinie in Beziehung zwischen Bürger (Beamter) und Staat unmittelbar angewendet werden. Das Gericht sprach insoweit von einer vertikalen Anwendung der Richtlinie.

Die Entscheidung des VG Köln – in Kernpunkten

Das VG Köln hat der Klage stattgegeben und die Bundesrepublik Deutschland verurteilt, dem Bundesbeamten den beantragten Va-



WICHTIG

Für Arbeitnehmer gilt das nicht

Das Gericht hat betont, dass diese unmittelbare Anwendung nicht bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis greift. Die unmittelbare Anwendung der Richtlinien greift nicht „horizontal“ im Verhältnis Arbeitnehmer–Arbeitgeber in einem zivilrechtlichen Arbeitsverhältnis.

Was Sie als Personalrat jetzt tun sollten

Weisen Sie bei Bedarf die Dienststellenleitung und Ihre Kollegen auf das Urteil hin. Prüfen Sie, ob bestehende Dienstvereinbarungen, Sonderurlaubsregelungen oder interne Vorschriften dem neuen Urteil standhalten. Gegebenenfalls sollten Sie Anpassungen oder neue Regelungen (z. B. eigenständiger Vaterschaftsurlaub in Dienstvereinbarungen) initiieren. Beobachten Sie unbedingt die weitere Entwicklung. Denn das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Auch ist noch nicht klar, ob es in jedem Fall auf Landesbeamte übertragbar ist. Wir halten Sie auf dem Laufenden!

Kündigungsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Kündigung nach geschmacklosem WhatsApp-Scherz – das gilt auch für Personalräte

Der folgende Fall aus der freien Wirtschaft zeigt, dass auch Sie als Personalrat von den Grundsätzen der Kündigungsschutzgesetze betroffen sind. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hat sich mit der Frage beschäftigt, unter welchen Umständen eine Kündigung wegen eines geschmacklosen Scherzes in einer WhatsApp-Gruppe zulässig ist (19.8.2025, Az. 1 Sa 104/25).

Die Grundsätze sind für Personalräte ebenso relevant wie für Betriebsräte und zeigen, worauf bei Ihrer Anhörung als Personalrat zu achten ist.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer arbeitet seit 2018 im Bereich Logistik und Patiententransport bei der Werkfeuerwehr eines Unternehmens. Im Juli 2024 nutzte er während seiner Arbeitspause die Außenanlage eines Feuerwehrfahrzeugs, um den angeblichen Tod eines Kollegen in Form einer knapp zweiminütigen Traueransprache zu verkünden. Die Ansprache wurde gefilmt und der Arbeitnehmer stellte das Video noch am selben Tag in eine WhatsApp-Gruppe, in der mehrere Kollegen, einschließlich des vorgeblich verstorbenen Kollegen, Mitglied waren.

Geschäftsführung prüfte Sachverhalt

Die Geschäftsführung erfuhr im Oktober 2024 von dem Video und leitete eine umfassende Überprüfung ein. Der angeblich verstorbene Kollege selbst stufte das Video als Scherz ein. Der Kläger befand sich zu diesem Zeitpunkt zunächst in einer „Freiwoche“ und anschließend im Urlaub. Bei seiner Anhörung erklärte er, dass solche Späße in der Gruppe üblich gewesen seien. Die Kolleginnen und Kollegen hätten sich dabei regelmäßig gegenseitig auf humorvolle Weise geneckt, ohne dass ein Schaden für das Unternehmen entstanden sei.

Am 25.10.2024 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur geplanten fristlosen und hilfsweise ordentlichen Kündigung des Verfassers der „Trauernachricht“ an. Der Betriebsrat widersprach noch am selben Tag. Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin am 30.10.2024 fristlos und hilfsweise fristgemäß. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage. Er argumentierte, dass das Video während seiner Pause aufgenommen wurde und keine Arbeitszeitverletzung vorliege.

Während des Prozesses brachte die Arbeitgeberin ein weiteres Argument vor: Der Kläger habe für das Video ein Feuerwehrfahrzeug umgeparkt, was die Einsatzbereitschaft der Werkfeuerwehr gefährdet habe. Diese Tatsache hatte der Betriebsrat im Rahmen der Anhörung möglicherweise gekannt, jedoch nicht in Verbindung mit einer beabsichtigten Kündigung.

Kündigung war rechtswidrig

Das Urteil: Das Arbeitsgericht erklärte die Kündigung für unwirksam, und das LAG bestätigte diese Entscheidung im Berufungsverfahren.

Die fristlose Kündigung war nicht gerechtfertigt, weil kein wichtiger Grund nach § 626 BGB vorlag. Zwar hatte der Kläger mit dem Inhalt des Videos – der „Traueransprache“ – gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf Interessen der Arbeitgeberin (§ 241 Abs. 2 BGB) verstoßen. Dazu gehört auch der Betriebsfrieden und ein

störungsfreier Ablauf im Betrieb. Das Video war jedoch klar als geschmackloser Scherz erkennbar und wurde nur in der geschlossenen WhatsApp-Gruppe geteilt. Auch die Nutzung des Gerätwagens und das Tragen der Uniform führten nicht zu einem Rufschaden für die Arbeitgeberin.

§ 626 Abs. 1 BGB

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die Frage, ob ein weiterer Pflichtverstoß durch das Umparken des Fahrzeugs vorlag, konnte nicht berücksichtigt werden. Selbst wenn der Betriebsrat davon wusste, hätte die Arbeitgeberin ihm explizit mitteilen müssen, dass sie die Kündigung auf diesen Vorfall stützt. Ohne diese Mitteilung konnte der zusätzliche Kündigungsgrund nicht herangezogen werden. Das Gericht betonte, dass die Mitwirkung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG ernst genommen werden muss, auch wenn der Arbeitgeber meint, der Betriebsrat kenne bereits alle relevanten Fakten.

Praxisrelevanz für Sie als Personalrat

Sie sollten sich bewusst machen, dass nicht jede vermeintlich harmlose oder lustige Handlung eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Entscheidend ist, ob die Handlung die Interessen des Dienstherrn ernsthaft beeinträchtigt und ob Sie als Personalrat ordnungsgemäß beteiligt wurden. Ihr Dienstherr darf neue, eigenständige Kündigungsgründe nicht einfach nachschieben, ohne Sie ausdrücklich darauf hinzuweisen.

FAZIT

Rechte einfordern

Dieser Fall zeigt, dass Sie als Personalrat genau prüfen müssen, welche Gründe ein Arbeitgeber für eine Kündigung anführt. Achten Sie immer darauf, dass die Kündigung vollständig und transparent begründet ist.

Digitale Helfer | Lesezeit 3 Minuten

„Wearables und Gesundheits-Apps: Was darf mein Dienstherr?“

Frage: In unserer Behörde überlegen Vorgesetzte, Mitarbeitende zur Nutzung von Fitnessarmbändern und Gesundheits-Apps zu motivieren. Einige Kolleginnen und Kollegen sind unsicher, ob sie ihre Daten preisgeben müssen und wie diese verwendet werden. Welche Rechte haben wir als Personalrat und worauf sollten wir achten?

Maria Markatou: Wie so oft kommt es auf den Einzelfall an.

Auch im öffentlichen Dienst gewinnen digitale Gesundheitshelfer wie Wearables oder Apps zunehmend an Bedeutung. Sie messen Schritte, Herzfrequenz, Schlafzeiten oder andere gesundheitsbezogene Daten und sollen helfen, Gesundheit und Fitness der Beschäftigten zu fördern.

Für Sie als Personalrat ist wichtig zu wissen: Gesundheitsdaten gelten als besonders schützenswert. Jede Erhebung, Verarbeitung oder Weitergabe fällt in Ihren Mitbestimmungsbereich.

Dies gilt übrigens ganz unabhängig davon, ob die Maßnahme offiziell als Gesundheitsprogramm läuft oder lediglich als freiwillige Motivation gedacht ist.

Ihre Mitbestimmung als Personalrat

Sie als Personalrat müssen beteiligt werden, wenn der Dienstherr Maßnahmen einführt, die personenbezogene Daten betreffen oder die Arbeitssituation der Beschäftigten beeinflussen.

Dazu zählen insbesondere:

- Erfassung von Gesundheitsdaten durch Apps oder Wearables
- Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitserleichterung
- Nutzung der gesammelten Daten für Berichte, Auswertungen oder interne Rankings

Dabei gilt: Auch wenn die Maßnahme freiwillig erscheint, darf der Dienstherr nicht auf subtile Weise Druck ausüben. Jede Art von Zwang oder impliziter Verpflichtung kann Ihre Mitbestimmungsrechte als Personalrat aktivieren.

Wichtige Punkte für die Praxis

- **Frühzeitige Beteiligung:** Ihre Dienststelle sollte Sie als Personalrat so früh wie möglich in die Planung einbeziehen, bevor sie Geräte oder Apps einführt. Dies erleichtert eine einvernehmliche Gestaltung.
- **Transparenz:** Alle Beschäftigten müssen ganz genau wissen, welche Daten warum erfasst werden und wer Zugriff darauf hat.
- **Freiwilligkeit und Datenschutz:** Die Nutzung der Apps und Wearables muss ganz klar freiwillig sein. Die dadurch gewonnenen Daten dürfen nur anonymisiert verarbeitet werden, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche freiwillige Einwilligung der Beschäftigten vor.
- **Keine Leistungsbewertung:** Gesundheitsdaten dürfen nicht für Leistungsbewertungen, Beurteilungen oder Sanktionen genutzt werden. Jegliche derartige Nutzung wäre rechtswidrig und Sie als Personalrat müssten das verhindern.

- **Schulung und Information:** Mitarbeitende sollten über Zweck, Umgang mit Daten und Risiken informiert werden. Sie als Personalrat können hierbei beraten.



BEISPIEL

Fitnessarmbänder in der Zukunft

Mitarbeitende tragen freiwillig ein Fitnessarmband, die Behörde wertet die Daten nur anonymisiert aus, um allgemeine Gesundheitsmaßnahmen zu planen. Das ist in der Regel unproblematisch.

Werden individuelle Daten jedoch ausgewertet, um das Verhalten einzelner Beschäftigter zu kontrollieren oder die Teilnahme an Programmen auszuwerten, greift selbstverständlich der Mitbestimmungsschutz. Ihr Dienstherr muss hier unbedingt ein Mitbestimmungsverfahren einleiten.

Die Kombination aus freiwilliger Teilnahme, Anonymisierung und klarer Regelung der Datenverwendung bietet eine praktikable Lösung, um Gesundheit zu fördern, ohne Mitbestimmungsrechte zu verletzen.



FAZIT

Auf den Einzelfall kommt es an

Wearables und Gesundheits-Apps können die Gesundheit der Beschäftigten fördern und die Motivation steigern. Gleichzeitig bergen sie Risiken für Datenschutz, Mitbestimmung und den Betriebsfrieden.

Sie als Personalrat sollten ...

- frühzeitig in die Planung eingebunden werden,
- klare Regeln für die Nutzung und den Umgang mit Daten einfordern,
- sicherstellen, dass die Teilnahme freiwillig ist,
- darauf achten, dass Daten nicht zur Leistungsbewertung genutzt werden.

So lässt sich die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig fördern, ohne dass dabei Rechte, Datenschutz oder Mitbestimmungsbefugnisse verletzt werden. Dabei geht es nicht nur darum, formale Vorschriften einzuhalten, sondern auch, die tatsächlichen Bedürfnisse der Beschäftigten im Blick zu behalten.

Insgesamt tragen Sie als Personalrat damit dazu bei, dass digitale Gesundheitsangebote nicht nur formell korrekt, sondern auch wirklich nützlich, sicher und fair für alle Beschäftigten sind. Auf diese Weise verbinden Sie Prävention, Mitbestimmung und Wirksamkeit zu einer nachhaltigen Strategie.

Gerichtsverfahren | Lesezeit 1 Minute

Personalräte als Zeugen – Rechte und Pflichten

Personalratsmitglieder können in gerichtlichen und insbesondere arbeitsgerichtlichen Verfahren als Zeugen geladen werden. Viele wissen nicht, dass sie dieser Ladung grundsätzlich nachkommen müssen. Gleichzeitig stehen Ihnen als Zeuge besondere Rechte zu, damit Ihre Tätigkeit im Personalrat nicht beeinträchtigt wird.

Während der Zeugenaussage sind Sie freigestellt, das heißt, Sie müssen für die Zeit der Aussage keine reguläre Arbeit leisten und erhalten weiterhin Ihr Gehalt. Außerdem können Sie Unterlagen oder Informationen, die Sie im Personalrat in vertraulichen Sitzungen erhalten haben, unter Umständen nicht preisgeben. Dies gilt besonders, wenn ein Betriebs- oder Dienstgeheimnis betroffen ist.

Geheimnis bleibt Geheimnis

Ein häufiger Irrtum ist, dass Personalräte alle Details aus Sitzungen offenlegen müssten. Tatsächlich schützt das Recht auf Verschwiegenheit sowohl Sie als auch das Gremium. Nur Informationen, die für den konkreten Rechtsstreit relevant sind und nicht unter Geheimhaltung stehen, müssen weitergegeben werden.

Besonders wichtig: Bereiten Sie sich auf die Aussage vor. Prüfen Sie Ihre Unterlagen, notieren Sie sich relevante Daten und klären Sie, welche Informationen vertraulich bleiben. So vermeiden Sie

Unsicherheiten und schützen sich vor möglichen rechtlichen Konsequenzen. Auch ein Gespräch mit Ihrem Dienstherrn oder der Personalabteilung kann dabei nützlich sein.

Auf den Einzelfall kommt es an

Als Personalrat nehmen Sie eine wichtige Funktion ein, auch als Zeuge. Ihre Freistellung und Ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung sichern Ihre Unabhängigkeit. Gleichzeitig schützt die Verschwiegenheitspflicht die Arbeit des Gremiums und stellt sicher, dass interne Abläufe vertraulich bleiben. Rechtzeitige Vorbereitung macht den Unterschied und stärkt Ihre Position.



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

MITARBEITERÜBERWACHUNG

Schadenersatz bei
permanenter Überwachung

ARBEITSZEUGNIS

Verzicht nicht möglich

KÜNDIGUNG

Gewalt ist Kündigungsgrund