

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 4

MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

Eltern schwerbehinderter Kinder:
Rücksichtnahmegebot!

SEITE 6–7

ARBEITSSCHUTZ

Herbst-Blues vermeiden mit
ausreichend Licht am Arbeitsplatz



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,

wir leben in modernen Zeiten: Wir arbeiten in Clouds, müssen Schritt halten mit der Technisierung – aber wir müssen uns auch an neue Gefahren gewöhnen. Etwa, dass wir zu jeder Zeit mit dem Handy gefilmt werden können und das dann ins Netz gestellt werden kann (wie die Polizeianwärtin im Fall auf Seite 5).

Dieser Gefahren müssen wir uns bewusst werden, müssen wachsam werden in unserem Tun. Wir können die Uhr nicht zu TikTok- und YouTube-freien Zeiten zurückdrehen, aber den Umgang mit den Medien lernen, damit wir so gefahrenfrei wie möglich durch die digitale Welt gehen. So schützen wir uns und durch unsere Vorbildfunktion auch unsere Kinder – denn je bewusster wir mit Handy & Co. umgehen, umso bewusster werden auch sie diese Medien nutzen!

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: Velem; S. 9: Martn; S. 12: Katlin – 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

AKTUELLE URTEILE

AGG: Arbeitsagentur darf bei Einstellung nicht vergessen werden 3

Eingruppierung: Welche Entgeltgruppe für den Schlagzeuger des Polizeiorchesters? 3

AGG: Eltern behinderter Kinder dürfen nicht benachteiligt werden 4

Dienstkleidung ist kein Partyoutfit – dienstrechtliche Konsequenzen drohen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Gesundheitsschutz: Haben Sie jetzt im Herbst wirklich genug Licht am Arbeitsplatz? 6 + 7

WISSENSWERTES

JAV: Wichtiges zum Thema Weiterbeschäftigungsanspruch 8

BEAMTENRECHT

OVG Münster: Untersuchungsanordnung ist auch nach 15 Jahren Arbeitsunfähigkeit noch rechtmäßig 9

AUSBLICK

Sozialversicherung: Das sind die Rechengrößen für 2026 10

LESERFRAGE

„Müssen wir für ein kurzfristig ausgefallenes Mitglied ein Ersatzmitglied laden?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Kennen Sie das Imposter-Phänomen? 12

AGG | Lesezeit 2 Minuten

Einstellung: Arbeitsagentur darf nicht vergessen werden

Arbeitgeber in der freien Wirtschaft sind verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitslosen besetzt werden können, § 164 SGB IX. Dazu müssen sie Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufnehmen. Öffentliche Arbeitgeber müssen frei werdende Stellen der Agentur sogar melden, § 165 SGB IX. Wer dies vergisst, muss zahlen (Arbeitsgericht Düsseldorf, 13.8.2025, Az. 13 Ca 2388/25).

Der Fall: Ein Betriebswirt und promovierter Jurist hat einen Grad der Behinderung von 90. Er bewarb sich in einem Unternehmen mit einem Betriebsrat und einer Schwerbehindertenvertretung (SBV). Diese hatte eine Stelle „Abteilungsreferent Digitalisierung & Automatisierung“ ausgeschrieben. Einen Vermittlungsauftrag an die Bundesagentur für Arbeit gab es aber nicht. Der Bewerber gab seine Schwerbehinderung an und wurde zunächst auch nach seinen Gehaltsvorstellungen gefragt. Ihm wurde dann aber abge sagt, ebenso wie allen anderen Bewerbern. Es wurde niemand eingestellt. Der Betriebswirt klagte auf eine Entschädigung von rund 37.500 € nach § 15 Abs. 2 AGG.

Arbeitgeber muss zahlen

Das Urteil: Der Arbeitgeber musste eine Entschädigung zahlen, aber nur rund 10.625 €. Dass der Arbeitgeber sich nicht ordnungsgemäß mit der Agentur für Arbeit in Verbindung setzte, ist ein ausreichendes Indiz für eine Diskriminierung. Der Arbeitgeber konnte

sich hier auch nicht dadurch entlasten, dass er dargelegt hatte, der Bewerber sei ungeeignet gewesen. Für die Höhe der Entschädigung wurden 1,5 Bruttomonatsverdienste angenommen.

→ FAZIT

Kleiner Fehler, große Wirkung

Dienstherren müssen hier genauer arbeiten und darauf achten, dass die Verfahren gegenüber schwerbehinderten Menschen eingehalten werden. Alles andere kann teuer werden. Achten Sie im Rahmen Ihrer Mitbestimmung darauf, dass die Agentur für Arbeit ordnungsgemäß beteiligt wird.

Geben Sie dieses Urteil auch an Ihre SBV weiter. Der Schwerbehindertenschutz muss eingehalten werden.

Eingruppierung | Lesezeit 2 Minuten

In welche Entgeltgruppe muss der Schlagzeuger des Polizeiorchesters?

Bei der Eingruppierung bestimmen Sie mit. Daher wissen Sie auch, dass dies eines der schwierigsten Themen im Rahmen der Mitbestimmung ist. Ein Schlagzeuger bei der Polizei klagte, weil er sich falsch eingruppiert fühlte (Thüringer Landesarbeitsgericht, 27.8.2025, Az. 4 Sa 18/23).

Der Fall: Ein Polizeiorchester stellte 2013 einen Schlagzeuger ein. In § 4 seines Arbeitsvertrags wurde geregelt, dass der Beschäftigte in der Entgeltgruppe E 9 Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eingruppiert ist. Der Schlagzeuger ging 2014 in Elternzeit. Mit Schreiben vom 8.9.2014 und 12.8.2016 schrieb ihm der Dienstherr, dass er nach 3 Jahren in der Stufe 3 in die Stufe 4 aufsteigen würde. Am 17.3.2017, 22.5.2018 und 13.11.2019 wurde ihm mitgeteilt, dass er erst nach 9 Jahren in die Entgeltstufe 4 vorrücken würde. Er wird nach 9a TV-L vergütet und klagt auf Vergütung nach Entgeltgruppe 9b TV-L.

Es gibt keine höhere Vergütung

Das Urteil: Für Beschäftigte, die bereits vor dem 1.1.2019 vom Geltungsbereich des TV-L erfasst waren, erfolgte eine Überleitung in die neuen Entgeltgruppen nach § 29b TVÜ-Länder. Danach sind

nur Angestellte, die nach dem alten Tarifvertrag in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 und 2 eingruppiert gewesen sind, in die neue Entgeltgruppe 9b überzuleiten gewesen. Andere Angestellte wanderten bei unveränderter Tätigkeit in die neue Entgeltgruppe 9a. Da ist der Schlagzeuger schon, auf die höhere Entgeltgruppe besteht kein Anspruch.

→ FAZIT

Genaue Prüfung ist Pflicht

Raten Sie Ihren Kollegen, die Eingruppierung immer doppelt und dreifach zu prüfen, bevor sie klagen. Denn scheitern sie wie der Beschäftigte im Fall, sind noch die Prozesskosten zu tragen. Hier ist eine Risikoanalyse Pflicht!

AGG | Lesezeit 4 Minuten

Eltern behinderter Kinder dürfen nicht benachteiligt werden

Franz Beckenbauer, der Fußball-Kaiser, sagte einmal: „Der liebe Gott freut sich über jedes Kind!“ In so einfachen, aber doch schönen Worten könnte man das neue Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auch fassen, das besagt: Dienstherren dürfen die Eltern behinderter Kinder nicht mittelbar diskriminieren (EuGH, 11.9.2025, Az. C-38/24).

Der Fall: Eine Bahnfahrerin in Italien arbeitet als Stationsaufsicht. Sie bat ihren Arbeitgeber mehrmals darum, sie an einem festen Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten einzusetzen, da sie sich um ihren schwerbehinderten, vollinvaliden Sohn kümmern muss. Der Arbeitgeber gewährte ihr vorläufig bestimmte Anpassungen, wollte diese aber nicht auf Dauer umsetzen. Die Mitarbeiterin klagte.

Der italienische Kassationsgerichtshof hat das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt. Wie wird das Unionsrecht zum Schutz vor mittelbarer Diskriminierung eines Arbeitnehmers ausgelegt, der sich, ohne selbst behindert zu sein, um sein schwerbehindertes minderjähriges Kind kümmert?

INFO: Was ist eine mittelbare Diskriminierung?



Das fällt unter „mittelbare Diskriminierung“:

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aufgrund eines geschützten Merkmals (z. B. Geschlecht, Behinderung, Alter) in besonderer Weise benachteiligen.

Ausnahme: Die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Denken Sie hier zum Beispiel an Größenregelungen. Wenn Polizeianwärter*innen z. B. mindestens 1,60 m groß sein müssen, benachteiligt dies mittelbar Frauen, die diese Größe weniger oft erreichen als Männer.

Dienstgebende müssen sich in Richtung der Sorgeberechtigten bewegen

Das Urteil: Die Mitarbeiterin hat hier gewonnen. Denn das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung gilt nach der Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf auch für einen Arbeitnehmer, der wegen der Unterstützung seines behinderten Kindes diskriminiert wird. Bereits im Urteil Coleman (EuGH, 17.7.2008, Az. C-303/06) hat der EuGH entschieden, dass nach der Richtlinie eine unmittelbare „Mitdiskriminierung“ wegen einer Behinderung verboten ist.

In Beschäftigung und Beruf muss jede Form der Diskriminierung wegen einer Behinderung bekämpft werden. Außerdem ist die Richtlinie im Licht des Diskriminierungsverbots, der Wahrung der

Rechte der Kinder und des Rechts behinderter Personen auf Eingliederung – jeweils in der Charta der Grundrechte der EU vorgesehen – in Verbindung mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu sehen.

Daraus folgt, dass zur Wahrung der Rechte von behinderten Menschen, insbesondere Kindern, das allgemeine Diskriminierungsverbot auch die mittelbare „Mitdiskriminierung“ wegen einer Behinderung erfasst.



HINWEIS

Es gibt mehr betroffene Familien, als man denkt

Anfang 2022 hatten ca. 415.780 Kinder und Jugendliche eine Beeinträchtigung (Quelle: www.kinder-jugendhilfe.info). Im Jahr 2025 sind es sicher noch mehr. Ich habe nicht mit einer so großen Zahl gerechnet. Möglicherweise liegt dies daran, dass sich betroffene Familien oft im Hintergrund halten. Aber Sie sehen, für viele Familien kann dieses Urteil entscheidend sein und Entlastung bringen.

Das bedeutet: Dienstgebende müssen angemessene Vorkehrungen treffen, damit Arbeitnehmer ihren behinderten Kindern die erforderliche Unterstützung zukommen lassen können, sofern dadurch die Dienstgebenden nicht unverhältnismäßig belastet werden. Das italienische Gericht muss nun also prüfen, ob der Arbeitgeber dauerhafte Veränderungen umsetzen muss.



FAZIT

Setzen Sie sich für betroffene Sorgeberechtigte ein!

Ich finde das Urteil sehr gut! Bleibt abzuwarten, wie oft nun über die Verhältnismäßigkeit von Forderungen gestritten wird.

Als Personalrat sind Sie auch Vertreter der Eltern schwerbehinderter Kinder in der Dienststelle. Sie müssen sich für Gleichbehandlung einsetzen. Mit dem Urteil des EuGH im Rücken können Sie sich auch für die Eltern einsetzen, sie dürfen nicht mehr mittelbar diskriminiert werden.

Und besonders gut an Ihrem Engagement ist, dass Sie hier gleich doppelt helfen: den Eltern und den Kindern!

Charakterliche Eignung | Lesezeit 4 Minuten

Dienstkleidung der Polizei darf weder als Kostüm noch als Partyoutfit genutzt werden

Beschäftigte im Rettungsdienst, Feuerwehrleute und auch Polizisten tragen auffällige und typische Dienstkleidung bzw. Uniformen. So erkennt man die Zugehörigkeit dieser Personen zu einem bestimmten Berufsstand. Zudem kann man bei diesen Berufen auf eine gewisse Ernsthaftigkeit vertrauen. Da ist es klar, dass der „Missbrauch“ dieser Kleidung zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann, wie hier im Fall einer Polizeianwärterin geschehen (Verwaltungsgericht Düsseldorf, 2.9.2025, Az. 2 L 2837/25).

Der Fall: Eine Kommissaranwärterin besuchte zusammen mit weiteren Kommissaranwärtern eine private Feier. Dabei erschien sie in Dienstkleidung: Sie trug einen Pullover und eine Schutzweste, jeweils mit der Aufschrift „Polizei“. Damit wurde sie auch gefilmt. Die Anwarterin wirkte außerdem auch noch bei dem Anfertigen eines videografischen Gästebuchs mit. Dabei wurde ein kleiner Film gedreht, in dem sie einen „Drogendealer“ festnimmt. Ein anderer Gast spielte den Drogendealer.

Als die Dienststellenleitung hiervon erfuhr, wurde die Anwarterin aus dem Beamtenverhältnis auf Probe entlassen. Die Dienststellenleitung zweifelte wegen des Verhaltens der Anwarterin auf der Party an ihrer charakterlichen Eignung für den Polizeidienst. Hiergegen ging die Kommissaranwärterin gerichtlich mit einem Eilantrag vor.

Vertrauen ist erschüttert, Entlassung ist gerechtfertigt

Die Entscheidung: Die Anwarterin unterlag vor Gericht. Denn nach § 23 Abs. 4 Satz 1 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) können Beamtinnen und Beamte auf Widerruf jederzeit entlassen werden. Es reicht in der Regel jeder sachliche Grund, auch die Annahme mangelnder charakterlicher oder persönlicher Eignung. Diese Annahme liegt hier vor.

§ 23 Abs. 4 BeamStG

Entlassung durch Verwaltungsakt

Beamtinnen und Beamte auf Widerruf können jederzeit entlassen werden. Die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung soll gegeben werden.

Die Kommissaranwärterin konnte also deshalb aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen werden, da berechtigte Zweifel an ihrer charakterlichen bzw. persönlichen Eignung für den Polizeidienst bestehen. Ihr außerdienstliches Fehlverhalten kann das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei deutlich und nachhaltig schädigen. In diesem Fall kommt noch verschärfend hinzu, dass das Fehlverhalten auf Video aufgenommen wurde. Es kann also leicht, über soziale Medien, über den Kreis der Partygäste hinaus bekannt gemacht werden. Das Video von der gespielten Festnahme kann „viral gehen“.

Gegen die Entscheidung kann die Anwarterin noch Beschwerde einlegen. Ich gehe aber nicht davon aus, dass es hier noch zu einer

abweichenden Entscheidung kommen wird. Sollte dies doch der Fall sein, werde ich Sie in „Personalrat aktuell“ hierüber informieren.

→ FAZIT

Ermahnen Sie als Personalrat gerade die jungen Beschäftigten

Treten Sie gerade an die jungen Beschäftigten heran und mahnen Sie sie zur Vorsicht. Beamte repräsentieren den Staat, sie haben Autorität, müssen Vertrauen verbreiten. Dazu passen solche Partyauftritte nicht. Ich kann mir vorstellen, dass der jungen Kollegin überhaupt nicht bewusst war, welche Konsequenzen ihr Tun haben könnte. Umso wichtiger ist es aber, dass besonnenere, erfahrenere Kollegen hier mahnend einwirken.

Auch innerdienstliches Verhalten kann zur Entlassung führen

In dem dargestellten Fall ging es um rein außerdienstliches Verhalten der Kollegin. Aber auch innerdienstliches Verhalten kann zur Entlassung führen. In einem Fall des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen (15.8.2025, Az. 5 ME 98/24) ging es um eine Frau, die im Beamtenverhältnis auf Widerruf stand. Und zwar als Gymnasiallehrerin für die Fächer Sport und Spanisch.

In ihrer Funktion als Sportlehrerin wurde ihr für den Unterricht eine Dauerkarte für das Schwimmbad im Ort überlassen. Wie sich zeigte, nutzte sie diese Karte auch in erheblichem Maße privat, vor allen Dingen in den Ferien. Dies war ihr aber nicht erlaubt. Auf die Schliche kam man ihr, weil aufgefallen war, dass die Karte zu unterrichtsfreien Zeiten eingesetzt wurde.

Man staunt doch immer wieder, wie lax manche Menschen mit den Arbeitsmitteln des Dienstherrn umgehen. Als wäre es selbstverständlich, dass man die dienstliche Dauerkarte auch privat nutzen darf. Treten Sie an Ihren Dienstherrn heran und schlagen Sie vor, dass eine Schulung gerade für die Anwarter auf die Beine gestellt wird mit dem Thema „Was darf ich und was darf ich nicht?“. Ich glaube, dass man so viele Entlassungsfälle verhindern könnte. Den jungen Menschen ist oft nicht bewusst, was sie tun. Wenn ich 20 Jahre zurückdenke, so habe ich damals auch einiges anders beurteilt und wäre froh gewesen, wenn ich ein paar Tipps von älteren Kollegen bekommen hätte. Wir können dies ja besser machen und die Jungen besser unterstützen!

Gesundheitsschutz | Lesezeit 8 Minuten

Der Herbst ist da – haben Sie am Arbeitsplatz genug Licht?

Wir sind mitten im Herbst – eine sehr schöne Zeit, wie ich finde. Aber leider auch mit weniger Tageslicht. Wir brauchen also genug künstliches Licht in unseren Räumen – auch am Arbeitsplatz. Nach dem ArbSchG, genauer: §§ 3 und 5, hat Ihre Dienststellenleitung den Arbeitsplatz so einzurichten, dass ihre Beschäftigten keinen gesundheitlichen Schaden nehmen. Dazu gehört es auch, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen genug Licht haben. Als Personalrat haben Sie dies zu überwachen. Worauf Sie hier genau achten müssen, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Hierauf kommt es bei der Beleuchtung am Arbeitsplatz an

Die Beleuchtungsstärke muss der Arbeitsaufgabe, dem Arbeitsgut und dem Raum (Größe, Grundriss, Fenster) angepasst werden. Seien Sie ganz pragmatisch: Sind die Fenster zu klein? Wenn ja, muss dies durch mehr künstliches Licht ausgeglichen werden.

- Je kleiner die Details bei der Arbeitsaufgabe, desto heller muss die Beleuchtung sein. Sind kleine Bauteile zusammenzusetzen? Das geht nur mit genügend Licht.
- Je niedriger der Kontrast, desto heller muss die Beleuchtung sein.
- Die Beleuchtung sollte im gesamten Tätigkeitsbereich möglichst gleichmäßig sein.
- Die nähere Umgebung darf nie heller sein als das eigentliche Arbeitsfeld.
- Direkt- und Reflexblendung sollten vermieden oder möglichst gering gehalten werden.
- Die Lichtfarbe muss angenehm und die Farbwiedergabe sehr gut sein.
- Bei älteren Menschen nimmt die Sehschärfe ab – das muss unter anderem durch eine stärkere Beleuchtung ausgeglichen werden.
- Die Beleuchtung sollte flimmer- und flackerarm sein.
- Bei Arbeitsplätzen mit unzureichender Tageslichtbeleuchtung sollte wenigstens eine Sichtverbindung ins Freie bestehen.

Mehr zum Thema „Licht am Arbeitsplatz“ erfahren Sie in der DIN EN 12464-1 – hier können Sie alles nachlesen.

Ihr Dienstherr muss handeln

Ihr Dienstherr hat die Pflicht, in regelmäßigen Abständen mit einer Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, ob die Arbeitsplätze ausreichend beleuchtet sind. Meist wird er dazu auch die Lichtstärke messen müssen. Ihre Sicherheitsfachkraft und der Amtsarzt sollten Ihren Dienstherrn hier fachkundig beraten.

Daneben sollte Ihr Dienstherr bei der Gefährdungsbeurteilung Ihre Kollegen befragen. Wie empfinden sie die Beleuchtung? Zudem ist die Beleuchtungsanlage an sich zu betrachten. Dazu sind

- Beleuchtungskonzept,
- Art,
- Anzahl,
- Anbringung,
- Leistungsaufnahme und Lichtfarbe der Lampen,
- Lichtpunkthöhe über dem Fußboden sowie
- Wartungszustand der Beleuchtungsanlage zu untersuchen.

! WICHTIG

Die Kosten trägt der Dienstherr

Muss Ihr Dienstherr hier nachrüsten, kann er die Kosten nicht den Arbeitnehmern auferlegen, § 3 ArbSchG. Kommt er Ihnen mit dieser Idee, können Sie ihm gleich den Wind aus den Segeln nehmen.

Diese 7 Gütemerkmale für Beleuchtung müssen in Augenschein genommen werden

Als Personalrat müssen Sie hier nicht tatenlos zusehen. Sie haben die Pflicht, zu kontrollieren, ob Ihr Dienstherr sich an das ArbSchG hält, und haben einen Informationsanspruch gegen ihn. Also fragen Sie ihn ganz gezielt, ob er sich schon einmal Gedanken über eine ausreichende Beleuchtung am Arbeitsplatz gemacht hat.

Gehen Sie dabei diese 7 Gütemerkmale einer ausreichenden Beleuchtung durch:

- Gibt es ein ausreichendes Beleuchtungsniveau (Lichtstärke)?
- Ist der Arbeitsplatz ausreichend mit Tageslicht versorgt?
- Ist die Leuchtdichte verteilt gut? (Der Raum sollte möglichst gleichmäßig ausgeleuchtet sein.)
- Gibt es möglichst wenig Blendungen oder störende Reflexionen?
- Ist die Lichtrichtung abgestimmt?
- Sind die Lichtfarbe und Farbwiedergabe angenehm?
- Herrscht Flimmerfreiheit?

Wie Lichtmessung in der Dienststelle korrekt erfolgt

Bei der Lichtmessung ist darauf zu achten, dass die Ergebnisse nicht verfälscht werden. Treten Sie an Ihren Dienstherrn heran und fragen Sie ihn, ob er mögliche Störfaktoren ausgeschaltet hat:

- Hat er vor Beginn der Messung die Lampen ungedimmt so lange brennen lassen, bis die normale Helligkeit innerhalb der Arbeitsumgebung erreicht ist? Dies ist der Fall, wenn 3 Messungen innerhalb weniger Minuten keine bedeutsamen Veränderungen mehr zeigen.
- Hat er Abschattungen und Reflexionen vermieden? Dies kann er dadurch gewährleisten, dass bei der Messung der Lichteinfall auf das Messfeld weder durch Personen noch durch Gegenstände, die nicht zur Einrichtung gehören, gestört wird.
- Im Bereich der eigentlichen Sehaufgabe muss gemessen werden: Der „Ort der Sehaufgabe“ legt die Messhöhe und

die Lage der Messebene fest. Bei Büroarbeitsplätzen liegt sie normalerweise bei 0,85 m (Schreibtischhöhe). Bei der teilflächenbezogenen Beleuchtung wird ein Mindestwert der Beleuchtungsstärke von 750 Lux auf einer Teilfläche von mindestens 600 mm × 600 mm im Bereich des Arbeitsplatzes erzeugt, z. B. durch eine Arbeitsplatzleuchte.



HINWEIS

Welcher Wert wird erreicht?

500 Lux werden für Büroarbeitsplätze empfohlen. Fragen Sie Ihren Dienstherrn, ob er auf diesen Wert kommt.

Nutzen Sie das Tageslicht, so gut es geht

Eine ausreichende Beleuchtung kann ganz leicht sichergestellt werden, wenn Tageslichtanteile genutzt werden. Das geht ohne großen Aufwand:

- Platzieren Sie Schreibtische nahe an Fenstern und verlagern Sie Tätigkeiten, die mehr Licht benötigen, in Fensternähe.
- Umbauten sollten tageslichtfreundlich gestaltet werden.
- Deckenplatten können durch lichtdurchlässige Paneele ersetzt werden.

Großzügige Fensterfronten haben allerdings auch Nachteile: Kälte und Wärme dringen schneller in die Räume ein.



MEIN TIPP

Nachteile abmildern

Mithilfe von Abschirmungen, Jalousetten, Markisen oder Vorhängen an den Fenstern kann der Arbeitsbereich gegen Wärme und Kälte von außen sowie vor Lichtreflexionen geschützt werden.

Denken Sie auch an den Pausenraum

Nicht jeder Arbeitsplatz kann mit einem Fenster ausgestattet werden. Zum Ausgleich kann Ihr Dienstherr aber Pausen-, Bereitschafts-, Liege- und Sanitätsräume so aussuchen, dass diese ein Fenster haben. Dann können die Kollegen wenigstens hier etwas Tageslicht genießen. Und verlassen Sie sich nicht nur auf Deckenfluter oder Stehlampen. An jedem Schreibtisch sollte auch eine Schreibtischlampe stehen. So kann jeder Arbeitnehmer sein individuelles Lichtbedürfnis stillen.

Helle Farbtöne an Decken und Wänden

Um Tages- und Kunstlicht optimal zu nutzen, sollten Decken und Wände weiß oder sehr hell gestrichen sein. Denn weiß gestrichene Oberflächen reflektieren das Licht 100%, wohingegen schwarze Oberflächen überhaupt kein Licht reflektieren. Ihr Dienstherr sollte auch auf helle Farben bei Tischen und Büromöbeln achten. Sagen Sie ihm dies, denn das ist ein einfacher Weg zur sicheren Beleuchtung.

So gehen Sie als Personalrat vor

Verschaffen Sie sich als Personalrat einen Überblick über die Beleuchtungssituation in der Dienststelle. Ihr Dienstherr hat hier eine Auskunftspflicht. Werten Sie auch aus, wie viele Mitarbeiter über Probleme mit den Augen wegen zu geringer Beleuchtung klagen. Besprechen Sie sich mit der Sicherheitsfachkraft. Schlagen Sie dann

Ihrem Dienstherrn konkrete Handlungsanleitungen vor. Darauf lässt er sich eher ein, als wenn Sie einen Missestand nur aufzeigen.

Sorgen Sie für ein gutes Lichtklima

Hier habe ich für Sie zusammengefasst, mit welchen Mitteln sich Schatten und Blendungen am Arbeitsplatz vermeiden lassen:

- **Verändern Sie die Lage der Lichtquelle.** Stellen Sie eine Lampe auf einen anderen Platz und beobachten Sie, ob die Schattenbildung weniger wird.
- **Verändern Sie die Lage des Arbeitsplatzes.** Durch Versetzen des Schreibtischs können Blendungen ausgeschaltet werden.
- **Setzen Sie Leuchten ein, die das Licht aufwärts reflektieren.** Das von der Decke reflektierte Licht schafft die besten Sehbedingungen.
- **Hängen Sie Leuchten hoch auf** und achten Sie auf Lichtquellen mit einer relativ großen Oberfläche, z. B. Leuchtstofflampen, um eine gleichmäßige Allgemeinbeleuchtung mit wenig Blendung zu erzielen.
- Bei Neu- und Umbauten sollten **Fenster und Oberlichter möglichst auf einer der Sonne abgewandten Seite** eingebaut werden, damit der Arbeitsbereich gleichmäßig ausgeleuchtet wird.
- **Schutzbleche, Abdeckungen oder Abtrennungen** können starkes Licht, das Blendung verursacht, abschirmen.
- **Tageslicht durch Fenster und Oberlichter sollte mit Decken- und lokalen Leuchten kombiniert werden**, um scharfe Schatten und Blendung zu verringern und um optimale Beleuchtungsbedingungen zu erzielen.



Schnell-Check: Beleuchtung

Ob die Beleuchtung an Ihren Arbeitsplätzen ausreichend ist oder nicht, können Sie ganz leicht mit diesem Schnell-Check feststellen:

So prüfen Sie die Lichtverhältnisse

Prüfpunkte	✓
Haben die Mitarbeiter Schwierigkeiten, Texte auf Bildschirmen, Papiervorlagen und anderen Arbeitsmitteln zu erkennen und zu lesen?	☐
Klagen die Mitarbeiter über brennende und gerötete Augen oder Augenflimmern?	☐
Werden sie durch Blendungen oder Reflexionen gestört?	☐
Werden die Mitarbeiter aufgrund von Licht und Beleuchtung dabei beeinträchtigt, alle für ihre Arbeit notwendigen Informationen aufzunehmen?	☐
Sind sie mit den Augen auffällig dicht am Bildschirm?	☐

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



Müssen Sie auch nur hinter eine Frage ein Häkchen setzen, dann ist es an der Zeit, von Ihrem Dienstherrn Abhilfe zu verlangen.

Ehrenamt | Lesezeit 3 Minuten

Jugend- und Auszubildendenvertreter: Das müssen Sie zur Weiterbeschäftigung wissen

Den Jugend- und Auszubildendenvertretern geht es genau wie Ihnen als Personalrat. Sie investieren eine Menge Zeit in das Ehrenamt. Deswegen sagt das BPersVG, dass Sie nicht aufgrund Ihres Ehrenamts in Ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt oder begünstigt werden dürfen. Bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gibt es noch zusätzliche Regelungen.

Dienstherr hat eine Mitteilungspflicht

Bei den Jugend- und Auszubildendenvertretern regelt § 56 BPersVG bzw. Ihre landesgesetzliche Regelung zusätzlich Folgendes: Ihr Dienstherr muss nach dem Berufsbildungsgesetz einem Azubi, der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, spätestens 3 Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses mitteilen, dass er ihn nach der Ausbildung nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen wird.

Der Azubi wiederum kann selbst initiativ werden und die Weiterbeschäftigung verlangen. Dies sollte er auch, denn dann wird zunächst unabhängig von § 56 BPersVG ein Arbeitsverhältnis begründet.

Es ergeben sich also folgende Konstellationen:

- **Ihr Dienstherr kommt seiner Mitteilungspflicht nach, der Azubi verlangt Weiterbeschäftigung.** Der Dienstherr müsste von einem Gericht feststellen lassen, dass kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Begründung: Er hatte zwar eine Ausbildungsstelle, aber derzeit keinen Beschäftigungsbedarf.
- **Der Dienstherr gibt keine Mitteilung nach § 56 BPersVG, der Azubi verlangt Weiterbeschäftigung.** Der Dienstherr müsste ebenfalls von einem Gericht feststellen lassen, dass kein Arbeitsverhältnis begründet wurde. Begründung: Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung.
- **Der Azubi will nicht weiterbeschäftigt werden.** Das ist der unproblematischste Fall, hier ist für keine Seite etwas zu tun.

Zieht Ihr Dienstherr vor Gericht, muss er dies innerhalb von 2 Wochen nach Ende der Ausbildung tun und dort darlegen, dass ihm die Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist.



HINWEIS

Verweis im BPersVG beachten

Sie wundern sich vielleicht – verständlicherweise –, wenn Sie § 56 BPersVG lesen und dort „Personalrat“ und nicht JAV steht. Die Anwendbarkeit ergibt sich aus § 127 Abs. 2 BPersVG. In § 127 BPersVG ist der besondere Schutz von Funktionsträgern geregelt.



§ 127 BPersVG

Besonderer Schutz von Funktionsträgern

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugendvertretungen oder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. Verweigert die zuständige Personalvertretung ihre Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die betroffene Person Beteiligte.

(2) Auf Auszubildende, die Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, ist § 56 anzuwenden.



HINWEIS

Ausbildungsende < 1 Jahr nach Amtszeit

Nach § 56 BPersVG bestehen die Mitteilungspflicht und das Recht des Azubis, die Weiterbeschäftigung zu verlangen, auch dann, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit in der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.



MEIN TIPP

Nehmen Sie die Jungen an die Hand

Weisen Sie Ihre Jugend- und Auszubildendenvertreter auf diese Regelung hin. Wollen diese auch nach ihrer Amtszeit in der Dienststelle verbleiben, sollen sie die Weiterbeschäftigung auf alle Fälle verlangen.

Ihre JAV-Kolleginnen und -Kollegen sind denselben Repressalien ausgesetzt wie Sie als Personalrat. Nur sind sie eben viel jünger, viel stärker beeinflussbar. Zudem nehmen sie sich die Dinge mehr zu Herzen als Beschäftigte, die ihre Erfahrungen schon gemacht haben. So sind die jungen Menschen auch anfälliger für Stress und Burnout. Mit Ihnen als Stütze lässt sich hier aber viel Präventionsarbeit leisten. Denken Sie daran: Die JAV von heute ist der Personalrat von morgen. Sie investieren in Ihre Zukunft.

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 3 Minuten

Untersuchungsanordnung ist auch nach 15 Jahren AU noch rechtmäßig

Kürzlich sorgte ein Beschluss des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Münster zur Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung einer seit 2009 dienstunfähigen Lehrerin für erhebliches Aufsehen in den Medien (OVG Münster, 12.8.2025, Az. 6 B 724/25). Aber was steckt eigentlich hinter der Entscheidung und was bedeutet das für Ihre Arbeit als Personalrat?

15 Jahre Arbeitsunfähigkeit (AU) ohne Reaktion

Der Fall: Eine verbeamtete Studienrätin war seit 2009 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt, überwiegend aufgrund psychischer Erkrankungen. Mehr als 15 Jahre unternahm der Dienstherr nichts. Insbesondere leitete er keine Schritte ein, um die Arbeitsfähigkeit zu prüfen.

Im April 2025 ordnete er schließlich eine umfassende amtsärztliche Untersuchung an (§ 44 Abs. 6 Bundesbeamtengesetz (BBG) in Verbindung mit § 26 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)), einschließlich einer neurologisch-psychiatrischen Begutachtung. Die Lehrerin beantragte vor dem Verwaltungsgericht sowie im Beschwerdeverfahren vor dem OVG Münster die Aufhebung der Anordnung. Sie argumentierte, nach 15 Jahren krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit sei die Anordnung nicht nachvollziehbar. Außerdem handele es sich um einen Eingriff in ihre Persönlichkeitsrechte, weil eine psychische Erkrankung überprüft werden sollte.

Die Anordnung war rechtmäßig

Das Urteil: Das OVG Münster wies ihre Beschwerde zurück. Damit stärkt das OVG die Möglichkeit des Dienstherrn, auch nach langer Untätigkeit die Dienstfähigkeit überprüfen zu lassen – ein wichtiger Fingerzeig für betroffene Beamte und Personalräte.

1. Kein „Verfallsdatum“ für Untersuchungsanordnungen

Speziell betonten die Richter, dass das Untersuchungsrecht des Dienstherrn keiner Verwirkung unterliegt. Selbst eine mehr als 15-jährige Untätigkeit stehe einer amtsärztlichen Untersuchung nicht entgegen. Der Dienstherr habe eine Fürsorgepflicht (§ 45 BeamStG), die Dienstfähigkeit seiner Beamten zu prüfen, und zugleich ein berechtigtes Interesse an der Sicherung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung. „Die jahrelange Untätigkeit ist zwar nicht nachvollziehbar, führt aber nicht zum Verlust des Untersuchungsrechts“, so die Richter ausdrücklich.



2. Psychiatrisches Gutachten kann gefordert werden

Das Gericht betonte, dass eine neurologisch-psychiatrische Untersuchung selbst dann zulässig ist, wenn die Anordnung nur auf den langen Fehlzeiten beruht. Konkrete Anhaltspunkte für psychische Erkrankungen (hier: zahlreiche Atteste von Fachärzten) genügten, um einen entsprechenden Untersuchungsauftrag zu rechtfertigen. So sieht es auch das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG). Die Untersuchungsanordnung muss zwar erkennen lassen, welche gesundheitlichen Einschränkungen zu prüfen sind, nicht jedoch eine detaillierte Begründung enthalten.

3. Erhebliche Konsequenzen bei Verweigerung

Wichtig: Nach ständiger Rechtsprechung kann der Dienstherr die Dienstunfähigkeit fingieren, wenn ein Beamter ohne Grund nicht zur Untersuchung erscheint. Dies kann sogar zur Zurruesetzung führen (§ 44 BBG). Auch ein Disziplinarverfahren ist möglich.

3 wichtige To-dos für Sie als Personalrat

1. Frühzeitige Prävention sicherstellen

Als Personalrat sollten Sie frühzeitig auf Gespräche zwischen Dienstherrn und länger erkrankten Beschäftigten hinwirken. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) (§ 167 Abs. 2 SGB IX) kann ein geeignetes Mittel sein, um frühzeitig Lösungen zu entwickeln und eine Verschlimmerung zu vermeiden. Das BVerwG hat bereits 2014 entschieden, dass die Pflicht, ein BEM durchzuführen, bei allen langzeiterkrankten Beschäftigten – auch Beamten – besteht (5.6.2014, Az. 2 C 22.13).



MEIN TIPP

Auf BEM bestehen

Als Personalrat sollten Sie das Verfahren beim OVG Münster zum Anlass nehmen, Ihrem Dienstherrn diese Pflicht bei Bedarf in Erinnerung zu rufen.

2. Aufklärung der Betroffenen

Informieren Sie Ihre Kollegen über die gravierenden Folgen. Ein Hinweis auf mögliche disziplinarische Konsequenzen oder Zurruesetzung macht ihnen die Situation bewusster.

3. Sensibilität bei psychiatrischen Untersuchungen

Gerade bei psychischen Erkrankungen ist die persönliche Belastung für Betroffene hoch. Personalräte sollten eine Begleitung oder psychosoziale Unterstützung anregen. Gerade bei psychiatrischen Begutachtungen sollten Betroffene nicht allein gelassen werden.

Rechengrößen | Lesezeit 4 Minuten

Mit diesen Werten wird 2026 in der Sozialversicherung gerechnet

Am 5.9.2025 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Entwurf für die Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2026 an die entsprechenden Ressorts zur Abstimmung geleitet. Darin stehen die voraussichtlichen Sozialversicherungswerte für das kommende Jahr. Erfahrungsgemäß tritt der Entwurf ohne Änderungen in Kraft. Stellen Sie sich also auf die folgenden Werte ein.

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Die im Versicherungsrecht wichtige allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze läge dann ab Januar 2026 bei 77.400 €. Die weiteren Werte im Überblick:

Beitragsbemessungsgrenze 2026: Krankenversicherung (KV)

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen KV steigt auf 5.812,50 € monatlich (69.750 € jährlich). Für die soziale Pflegeversicherung gelten die gleichen Werte.

Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEg) 2026 (Versicherungspflichtgrenze)

Die allgemeine JAEg soll von 73.800 € (2025) auf 77.400 € angehoben werden.

Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002

- wegen Überschreitens der JAEg des Jahres 2002 (40.500 €) versicherungsfrei und
- bei einer privaten Krankenversicherung in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren,

gilt die besondere JAEg. Diese soll 2026 bei 69.750 € liegen.

Beitragsbemessungsgrenze 2026: Rentenversicherung (RV)

Die BBG in der allgemeinen RV und in der Arbeitslosenversicherung soll um 400 €, also auf 8.450 € monatlich, steigen, jährlich also auf 101.400 €. In der knappschaftlichen RV beträgt sie 124.800 € jährlich bzw. 10.400 € monatlich.

Bezugsgröße 2026

Die monatliche Bezugsgröße beträgt ab dem Jahr 2026 3.955 € monatlich bzw. 47.460 € jährlich.

Vorläufiges Durchschnittsentgelt RV

Das vorläufige Durchschnittsentgelt beträgt für das Jahr 2026 51.944 €.

! WICHTIG

Kontrollieren Sie Ihre Dienststellenleitung

Natürlich machen Sie keine Gehaltsabrechnung. Aber die neuen Werte sind wichtig für die Berechnung Ihres Gehalts. Also kontrollieren Sie, ob Ihre Dienststellenleitung die neuen Werte auch wirklich berücksichtigt.

Mehr Geld für Beamte des Bundes

Das bleibt aber nicht die einzige Änderung zum Jahresende. Denn nach einem Beschluss des Bundeskabinetts sollen die Beamten des Bundes bereits ab Dezember 2025 Abschlagszahlungen auf ihre Bezüge erhalten. Damit soll das Tarifiergebnis für die TVöD-Beschäftigten der Länder und Kommunen auf die Beamten des Bundes übertragen werden. Ab Dezember 2025 soll es zu den Zahlungen kommen.

- Rückwirkend zum 1.4.2025 gibt es einen ersten linearen Anpassungsschritt mit einer Erhöhung um 3,0 %.
- Mit der Bezügezahlung für Mai 2026 erfolgt eine weitere Erhöhung um 2,8 %.

In den Genuss dieser Erhöhung kommen die folgenden Beschäftigtengruppen:

- Beamte
- Richter
- Soldaten des Bundes
- Versorgungsempfänger

! WICHTIG

Zahlungen erfolgen zunächst nur unter Vorbehalt

Die Abschläge werden im Vorgriff auf einen Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestags zur Tarifübertragung auf die Bundesbesoldung und -versorgung gezahlt. Deswegen stehen sie unter dem Vorbehalt des Inkrafttretens einer späteren entsprechenden gesetzlichen Regelung. Der Entwurf soll aber bald vorgelegt werden – das verkündet die Bundesregierung.

Das werden sicher nicht die einzigen Änderungen im Jahr 2026 sein, auf die wir uns einstellen müssen. Wir befinden uns schließlich im „Herbst der Reformen“ – so hat es doch Friedrich Merz vollmundig ausgegeben.

Ich hoffe, dass es wirklich zu Reformen kommt, und zwar an der Stelle, wo sie auch notwendig sind. Mehr Digitalisierung und Effizienz staatlicher Leistungen wären z. B. wünschenswert, oder eine Stabilisierung unseres Gesundheitssystems. Vielleicht kommt ja auch das neue ArbZG – das wäre wirklich mal an der Zeit.

Warten wir ab, was kommt. Wir werden Ihnen in „Personalrat aktuell“ weiter über diese Entwicklungen berichten.

Amtsführung | Lesezeit 3 Minuten

„Müssen wir für ein kurzfristig ausgefallenes Mitglied ein Ersatzmitglied laden?“

Frage: Es kommt immer wieder vor, dass Mitglieder sich erst kurz vor der Personalratssitzung abmelden. Wir sind dann immer im Stress und fragen uns, ob wir noch ein Mitglied nachladen müssen oder nicht. Können Sie uns helfen?

Ersatzmitglied muss rechtzeitig geladen werden können

Maria Markatou: Stress ist nicht nötig

Vorab: Es ist nicht in das Belieben Ihrer Kollegen gestellt, ob sie an Sitzungen teilnehmen oder nicht. Die Teilnahme ist grundsätzlich Pflicht. Ein Ersatzmitglied dürfen Sie nur einladen, wenn ein sogenannter Verhinderungsfall vorliegt, das heißt, wenn die Teilnahme eines Kollegen aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht möglich ist. Aus rechtlichen Gründen verhindert ist ein Personalratsmitglied, wenn eine Angelegenheit beraten oder beschlossen werden soll, die seine persönliche Rechtsstellung betrifft, also z. B. eine Kündigung oder Versetzung oder ein Antrag auf Ausschluss aus dem Personalrat.

Zu Ihrer Frage: Ich verstehe Ihren Stress, aber den sollten Sie sich nicht machen. Denn klar ist, dass ein Ersatzmitglied immer rechtzeitig geladen werden muss. Rechtzeitig heißt, dass es noch Zeit genug hat, von der Einladung und von den Tagesordnungspunkten Kenntnis zu nehmen und sich auch etwas in die Themen einzuarbeiten. Ist dies wegen der kurzfristigen Absage des gewählten Mitglieds nicht möglich, dann müssen Sie nicht in aller Eile ein Ersatzmitglied nachladen. Das wäre in den meisten Fällen ja auch kontraproduktiv.

So hat übrigens auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (20.5.2025, Az. 1 AZR 35/24). Der Fall spielt zwar in der freien Wirtschaft, ist aber auf Sie übertragbar:

Ein Beschäftigter klagte gegen eine neue Betriebsvereinbarung (BV 2020); nach dieser wurde ihm der Sockelbetrag für eine betriebliche Altersversorgung gekürzt. Zur Sitzung, in der diese BV genehmigt werden sollte, hatte man schon für 2 Mitglieder Ersatzmitglieder laden müssen. Ein weiteres Betriebsratsmitglied hat kurzfristig am Morgen der Sitzung abgesagt. Es wurde kein Ersatzmitglied geladen. Aus diesem Grund nahm der Beschäftigte an, dass die BV nicht wirksam zustande gekommen sei und ihm der Sockelbetrag nicht gekürzt werden könne.

Keine Pflicht zur eiligen Nachladung eines Ersatzmitglieds

Die Erfurter Arbeitsrichterinnen und -richter hielten es in diesem Fall für unproblematisch, dass keine Ersatzladung für das kurzfristig erkrankte Betriebsratsmitglied am Morgen der Sitzung versandt wurde. Die Richter sagten ausdrücklich, dass der Betriebsratsvorsitzende regelmäßig davon ausgehen darf, dass eine Nachladung eines Ersatzmitglieds jedenfalls dann nicht mehr „rechtzeitig“ möglich sei, wenn ihm die Verhinderung eines Mitglieds erst am Tag der Sitzung bekannt wird. Damit sei der Betriebsratsbeschluss auch ohne Nachladung eines weiteren Ersatzmitglieds wirksam zustande gekommen.

Wo liegt die Grenze?

Für Ihre Praxis wollen Sie natürlich Zahlen sehen, wann noch rechtzeitig geladen werden kann – ist es 1 Tag vorher, sind es 2 Tage? Eine feste Grenze kann ich Ihnen nicht benennen, denn es kommt hier sicher immer auf den Einzelfall und die zu besprechenden TOPs an.

Ich würde in Einklang mit dem BAG immer versuchen, nachzuladen, wenn die Absage nicht gerade am Tag der Sitzung erfolgt. Denn meist wird es auch um eine wirksame Beschlussfassung gehen, und hier benötigen Sie einfach eine gewisse Anzahl an Gremiumsvertretern. Wann immer eine Nachladung trotz aller Kürze der Zeit erfolgen kann, sollte nachgeladen werden!

Wenn ein Kollege dauerhaft ausscheidet

Denken Sie auch daran, dass ein Mitglied dauerhaft in den Personalrat nachrückt, wenn ein festes Gremiumsmitglied ausscheidet.

Ein Mitglied des Personalrats scheidet aus dem Personalrat aus durch

- Niederlegung des Personalratsamts,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- den Verlust der Wählbarkeit,
- den Ausschluss aus dem Personalrat oder infolge der Auflösung des Personalrats durch eine gerichtliche Entscheidung,
- nachträgliche gerichtliche Feststellung, dass zum Zeitpunkt der Wahl bei dem gewählten Personalratsmitglied die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht vorlagen.

Denken Sie auch an den besonderen Kündigungsschutz

Rückt ein Ersatzmitglied nach, dann denken Sie bitte auch immer daran, dass dieses Ersatzmitglied einen besonderen Kündigungsschutz genießt, so wie Sie auch. Der besondere Schutz tritt ein, sobald es nachgerückt ist. Er gilt für die Dauer der Stellvertretung, wobei er sich nach dem Ende der Vertretung zu einem einjährigen nachwirkenden Kündigungsschutz wandelt.



HINWEIS

Wenn ein Mitglied dennoch kommen will

Manchmal ist es so, dass ein an sich verhindertes Mitglied trotzdem in die Sitzung kommen will. Das ist kein Problem, wenn jemand aus der Elternzeit kommen möchte. Anders ist dies aber bei einer Arbeitsunfähigkeit. Gerade bei krankheitsbedingter AU ist die Teilnahme sehr umstritten. Nahezu immer wird allerdings von der Teilnahmemöglichkeit ausgegangen, wenn die AU durch eine Verletzung hervorgerufen ist, die die geistige Arbeitsfähigkeit des Personalratsmitglieds nicht beeinträchtigt.

Ich würde dieses Thema in einer Sitzung aufgreifen und eine Regelung schaffen. Dann weiß jeder, was zu tun ist.

Führung | Lesezeit 1 Minute

Kennen Sie das Imposter-Phänomen?

Es gibt nichts, was es nicht gibt, besonders im Bereich der menschlichen Psyche. Beim Imposter-Syndrom fühlen sich erfolgreiche Menschen als Versager. Sie halten ihre Erfolge für nicht echt und leben in Angst, als Hochstapler entlarvt zu werden. Helfen Sie diesen Kollegen, damit sie sich als wertvoller Teil der Dienststelle fühlen können.

Gesunde Führung kann helfen

Der Konflikt, in dem diese Menschen stecken, ist klar, aber auch unser Erstaunen darüber, dass sich jemand, der messbar erfolgreich ist, als Versager fühlt. Doch Sie und Ihr Dienstherr können helfen.

Lebenslanges Lernen hilft

Durch lebenslanges Lernen entwickeln sich Mitarbeiter kontinuierlich weiter. Dies stärkt ihr Selbstbewusstsein. Vom Imposter-Phänomen Betroffene können sich mit steigendem Selbstwertgefühl selbst besser annehmen und Unsicherheit verringern. Die Freude am Lernen rückt in den Vordergrund.

Wir sitzen alle in einem Boot

Eine inklusive Teamkultur, in der alle Mitglieder sich wertgeschätzt fühlen, kann ebenso helfen. Denn hierdurch entsteht ein Gefühl der Zugehörigkeit. Das kann wiederum das Selbstbewusstsein

stärken. Vom Imposter-Phänomen Betroffene isolieren sich oft. Durch das Zusammengehörigkeitsgefühl kann diese Isolation aufgebrochen werden. Ganz wichtig ist auch, sich nicht über psychische Leiden lustig zu machen. Psychische Leiden sind immer ernst und gehen im wahrsten Sinne des Wortes an die Substanz!

Wertschätzung als Zauberwort

Ob Imposter-Phänomen, mangelndes Selbstvertrauen, Angst oder völlig gesund – ein respektvolles Miteinander auf Augenhöhe hat noch niemandem geschadet! Im Gegenteil, Wertschätzung hält Sie als Kollegen in der Dienststelle zusammen. Bemühen Sie sich um ein gutes Miteinander!



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

ARBEITSRECHT
Keine Kündigung ohne Sie!

AKTUELLE URTEILE
Gleichbehandlung Beamte/
Angestellte

ARBEITSRECHT
Witz als Kündigungsgrund