

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

AKTIVRENTE AB 2026

Neue Möglichkeiten für
Beschäftigte im Rentenalter

SEITE 6–7

RECHTE UND STRATEGIEN

Verhaltensbedingte
Kündigungen richtig begleiten



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,

in Ihrer täglichen Arbeit als Personalrat begegnen Ihnen sicherlich immer wieder Situationen, in denen Beschäftigte an ihre Grenzen stoßen. Fehler passieren, Konflikte entstehen, und manchmal wird dann auch über eine verhaltensbedingte Kündigung nachgedacht. Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist dies ein existenzieller Moment – schließlich stehen der Job, die Sicherheit, die Zukunftsperspektive auf dem Spiel.

Als Personalrat sind Sie in solchen Situationen nicht nur Beobachter, sondern aktiver Unterstützer. Es geht hierbei ja nicht nur um Formalitäten, Vorschriften oder Fristen – es geht immer um Menschen. Menschen, Sicherheit, Vertrauen und Gerechtigkeit. Und in dieser Rolle sind Sie als Personalrat unverzichtbar.

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: RioPatuca Images; S. 9: MemoryMan; S. 12: Rax Qiu – 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

LAG: Arbeitgeber muss nicht auf die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats warten 3

ARBEITSRECHT

Aktivrente ab 2026 – freiwillig weiterarbeiten und steuerfrei hinzuverdienen 4

FÜR DEN VORSITZENDEN

Konflikte erkennen und Lösungen gestalten 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Verhaltensbedingte Kündigungen richtig begleiten – Rechte und Strategien des Personalrats 6+7

URTEIL

LAG: Elternzeit und Urlaub: Vermeiden Sie den Verfall von Ansprüchen 8

BEAMTENRECHT

VG: Entlassung wegen Korruption: Wichtige Impulse für Sie als Personalrat 9

WISSENSWERT

Künstliche Intelligenz im Dienst – Mitbestimmung beim KI-Einsatz 10

LESERFRAGE

„Wie kann der Personalrat den Wiedereinstieg langzeiterkrankter Beschäftigter unterstützen?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Reisen von Personalräten und anderen Ehrenamtlichen – Rechte und Regeln 12

Beteiligungspflichtige Maßnahmen | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitgeber muss nicht auf die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats warten

Viele öffentliche Träger haben Tätigkeiten in privatrechtliche Gesellschaften, meist ist es eine GmbH, ausgegliedert. Dabei kann es um städtische Verkehrsbetriebe, die Stadtwerke, Entsorgungsbetriebe, Bäder- und Freizeitbetriebe, Kultureinrichtungen oder Wohnungsbaugesellschaften gehen. Für Sie als Personalrat kann der Beschluss des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg deshalb von großer Bedeutung sein (30.9.2025, Az. 2 TaBV 2/25).

Gerade in Betrieben, die als GmbH organisiert sind oder Beteiligungsstrukturen aufweisen, stellt sich häufig die Frage, wie und wann ein Betriebsrat gegründet werden kann und welche Mitbestimmungsrechte bei bereits laufenden Maßnahmen bestehen. Das LAG hat nun klargestellt, dass ein Arbeitgeber nicht warten muss, bis ein funktionsfähiger Betriebsrat existiert, bevor er eine beteiligungspflichtige Maßnahme umsetzt. Halten Sie als Personalrat das im Blick, um die Interessen der Beschäftigten in neuen oder umstrukturierten Gesellschaftsformen gezielt zu schützen und Beteiligungsrechte frühzeitig wahrzunehmen.

Kündigungen ausgesprochen

Der Fall: In einem Unternehmen der Parkraumbewirtschaftung mit Hauptsitz in Deutschland arbeiteten bis Ende März 2025 insgesamt 46 Personen. Im Betrieb wurde erstmals im April 2025 ein Betriebsrat gewählt. Die konstituierende Sitzung fand am 23.4.2025 statt.

Bereits am 3.4.2025 hatte die Arbeitgeberin 32 betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen, weil wesentliche Teile des Betriebs verlagert werden sollten. Den Gekündigten wurden Abwicklungsverträge mit Abfindungen vorgelegt. Auch Mitarbeitende mit Sonderkündigungsschutz waren betroffen.

Sozialplan gefordert

Der neu gegründete Betriebsrat sah die Maßnahme als sozialplanpflichtig an, zog vor Gericht und beantragte die Einsetzung einer Einigungsstelle. Er argumentierte, dass die verspätete Gründung des Betriebsrats die Umsetzung der Kündigungen nicht verhindern dürfe und dass die Arbeitgeberin durch falsche Angaben bei einer Betriebsversammlung im März 2025 die rechtzeitige Gründung bewusst behindert habe.

Das Arbeitsgericht wies den Antrag des Betriebsrats auf Einsetzung einer Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans ab. Gegen diese Entscheidung legte der Betriebsrat Berufung ein, die das LAG zurückwies.

Kein Betriebsrat vorhanden

Das Urteil: Das LAG bestätigte, dass die Arbeitgeberin die beteiligungspflichtige Maßnahme nicht aufschieben muss, bis ein Betriebsrat im Betrieb voll funktionsfähig ist. Das Gericht stellte klar:

Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht auf Abschluss eines Sozialplans besteht nicht, wenn der Betriebsrat erst nach Beginn der Maßnahme gebildet wird. Selbst wenn sich ein Betriebsrat noch in Gründung befindet, darf die Arbeitgeberin mit der Umsetzung einer geplanten Maßnahme beginnen. Entscheidend ist, dass sie die Gründung des Betriebsrats nicht verzögert oder behindert.

Das Gericht wies zudem darauf hin, dass Täuschungen der Belegschaft über den Stand von Planungen zwar rechtlich zu Schadenersatzansprüchen führen können, dass dies jedoch nicht dazu verpflichtet, eine Maßnahme aufzuschieben, um einem noch nicht bestehenden Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, Beteiligungsrechte auszuüben.

Die gesetzliche Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes enthält keine Pflicht, mit der Umsetzung einer betriebsverändernden Maßnahme zu warten, bis ein funktionsfähiger Betriebsrat existiert. Ebenso wenig ist es verboten, die Maßnahme zu beschleunigen. Ein „Wettlauf“ zwischen Betriebsratsgründung und Unternehmensentscheidungen ist rechtlich zulässig: Der Arbeitgeber darf den Planungs- und Umsetzungsprozess vorantreiben, ohne sich an ein zukünftiges Mitbestimmungsrecht anpassen zu müssen.

Auch wenn einzelne Kündigungen individuell unwirksam sein könnten, ändert dies nichts an der Zulässigkeit der Maßnahme als solcher. Die unternehmerische Entscheidung bleibt rechtlich gültig.

Das bedeutet der Beschluss für Sie als Personalrat

- Auch wenn ein Personalrat erst nach Beginn einer Maßnahme gebildet wird, ist es wichtig, seine Mitbestimmungsrechte zu kennen und einzuschätzen.
- Alle Schritte der Maßnahme und der Kommunikation der Arbeitgeberseite sollten von Ihnen dokumentiert werden.
- Personalräte können Kolleginnen und Kollegen motivieren, die Gründung eines Betriebsrats in einem Beteiligungsunternehmen rechtzeitig zu initiieren, um Beteiligungsrechte wahrnehmen zu können.
- Informieren Sie Beschäftigte über Rechte und Pflichten, insbesondere, wenn Unternehmensentscheidungen bereits laufen.
- Prüfen Sie, welche Handlungsspielräume bestehen und wie der Betriebsrat seine Rechte bei bereits laufenden Maßnahmen geltend machen kann.



FAZIT

Rechtzeitig Mitbestimmung wahren

Das Urteil zeigt klar, dass die rechtliche Verantwortung für den Schutz der Beschäftigten nicht automatisch entfällt, wenn ein Betriebsrat erst spät gegründet wird. Die rechtzeitige Gründung ist aber enorm wichtig. Personalräte sollten daher aktiv begleiten, beraten und dokumentieren, um die Interessen der Beschäftigten bestmöglich zu sichern.

Neue Möglichkeiten für Beschäftigte im Rentenalter | Lesezeit 3 Minuten

Aktivrente ab 2026: freiwillig weiterarbeiten und steuerfrei hinzuverdienen

Die Bundesregierung hat beschlossen, ab 1.1.2026 die sogenannte Aktivrente einzuführen: Beschäftigte, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, können freiwillig weiterarbeiten und dabei einen Teil ihres Einkommens steuerfrei hinzuverdienen. Für Sie als Personalrat ist dieses Thema besonders relevant, weil es Auswirkungen auf Arbeitsorganisation, Personalplanung und Mitbestimmungsrechte hat.

Die Idee der Aktivrente

Die Aktivrente ist ein neues Instrument, um das Arbeiten im höheren Alter attraktiver zu gestalten. Ziel ist, erfahrene Fachkräfte länger im Berufsleben zu halten und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Beschäftigte, die bereits die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben, sollen damit die Möglichkeit bekommen, weiterhin aktiv im Arbeitsmarkt tätig zu sein, ohne dass ihr Hinzuerdienst sofort versteuert werden muss.

Das Bundeskabinett hat den Gesetzentwurf verabschiedet und an Bundestag und Bundesrat weitergeleitet. Nach der aktuellen Planung tritt die Aktivrente zum 1.1.2026 in Kraft.

Wer kann die Aktivrente nutzen?

Die Aktivrente richtet sich an sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben. Die Regelaltersgrenze liegt derzeit bei 67 Jahren, mit einer Übergangsregelung für ältere Jahrgänge.

Die Steuerfreiheit gilt unabhängig davon, ob bereits eine gesetzliche Rente bezogen oder der Rentenbeginn verschoben wird.

Keine Ansprüche für Beamtinnen und Beamte

Nicht berechtigt sind Selbstständige, Freiberuflerinnen und Freiberufler, Land- und Forstwirte, Minijobber sowie Beamtinnen und Beamte.

Die steuerfreie Einkommensgrenze beträgt bis zu 2.000 € monatlich. Alles, was darüber hinausgeht, wird regulär versteuert.

Wie funktioniert die Steuerfreiheit?

Wer die Aktivrente nutzt, kann jeden Monat bis zu 2.000 € steuerfrei hinzuverdienen. Auf diesen Betrag muss keine Einkommensteuer gezahlt werden. Allerdings fallen weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an. Wer mehr als 2.000 € monatlich dazuverdient, muss den darüber liegenden Betrag versteuern.

Die Regelung soll Transparenz schaffen und sowohl Arbeitnehmern als auch Dienstherren Planungssicherheit geben.

Achten Sie als Personalrat darauf, dass diese steuerfreien Hinzuerdienste korrekt in der Arbeitszeit- und Gehaltsplanung berücksichtigt werden.

Vorteile der Aktivrente für (ältere) Beschäftigte

- **finanzielle Sicherheit:** Wer freiwillig weiterarbeitet, kann sein Einkommen erhöhen, ohne sofort Steuern zahlen zu müssen.
- **Flexibilität:** Er/Sie kann die Arbeit individuell gestalten, etwa durch Teilzeitmodelle oder projektbezogene Einsätze.

- **berufliche Einbindung:** Ältere Beschäftigte bleiben aktiv im Berufsleben, können ihr Wissen einbringen und ihre Erfahrung weitergeben.

Sie als Personalrat spielen hier eine wichtige Rolle, indem Sie prüfen, ob Angebote zur Aktivrente fair umgesetzt werden, und die Rechte der Mitarbeitenden sicherstellen.

Vorteile für den Dienstherrn

- **Fachkräfte sichern:** Erfahrene Mitarbeitende bleiben länger in der Dienststelle und geben ihr Wissen an jüngere Kolleginnen und Kollegen weiter.
- **Flexibilität in der Personalplanung:** Der Dienstherr kann die Einsatzzeiten älterer Beschäftigter flexibel gestalten, ohne gesetzliche Vorgaben zu verletzen.
- **Entlastung der Personalressourcen:** Ältere Fachkräfte können gezielt eingesetzt werden, beispielsweise um Engpässe zu überbrücken.

Hintergründe und Motivation

Die Bundesregierung verfolgt mit der Aktivrente mehrere Ziele: Sie will damit ...

- **den Fachkräftemangel reduzieren.** In vielen Branchen fehlen erfahrene Arbeitskräfte.
- **die Generationengerechtigkeit fördern.** Die Beiträge der länger arbeitenden älteren Beschäftigten stärken die Sozialversicherungssysteme.
- **die wirtschaftliche Stabilität sichern.** Höhere Erwerbsquoten im Rentenalter erhöhen die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Sie als Personalrat können diese Maßnahme unterstützen, indem Sie die Einführung begleiten, Fragen von Mitarbeitenden beantworten und darauf achten, dass die gesetzlichen Vorgaben korrekt umgesetzt werden.

→ FAZIT

Chancen nutzen

Die Aktivrente ab 2026 ist eine Chance für ältere Beschäftigte, freiwillig weiterzuarbeiten und dabei steuerliche Vorteile zu nutzen. Sie fördert die Motivation, sich beruflich einzubringen, und schafft zusätzliche Flexibilität für Unternehmen und Behörden.

Begleiten Sie die Einführung aktiv, um die Rechte der Mitarbeitenden zu sichern.

Strategisch handeln | Lesezeit 3 Minuten

Wie Sie Konflikte früh erkennen und Lösungen gestalten

Als Personalratsvorsitzender tragen Sie eine besondere Verantwortung. Sie sind nicht nur Sprecher des Gremiums, sondern auch Bindeglied zwischen Beschäftigten und Dienststelle. Ihre Entscheidungen beeinflussen die Arbeitsatmosphäre, die Rechte der Mitarbeitenden und die Stabilität der Organisation.

Gerade in herausfordernden Situationen wie bei verhaltensbedingten Kündigungen, Umstrukturierungen oder Rückkehr aus Elternzeit kommt es auf klaren Überblick, strategisches Handeln und vorausschauende Planung an.

So erkennen Sie Konflikte schon früh

Ein wesentlicher Teil Ihrer Arbeit ist es, frühzeitig Spannungen und Konflikte zu erkennen. Das gelingt nur, wenn Sie ein wachsames Auge auf Arbeitsabläufe, Personalentscheidungen und besondere Lebenssituationen der Mitarbeitenden haben. Dazu gehört, Änderungen in Arbeitsaufträgen, Leistungsbewertungen oder Einsatzplänen zu beobachten und zu prüfen, ob sie rechtlich zulässig und fair umgesetzt werden.



BEISPIEL

Gefahr erkannt, Gefahr gebannt

In einer Abteilung häufen sich Fehler in den Dienstplänen. Die Führungskraft droht mit einer Abmahnung. Als Vorsitzender intervenieren Sie rechtzeitig, initiieren Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten und dokumentieren die Situation. Damit helfen Sie, eine formelle Abmahnung zu vermeiden und eine konstruktive Lösung zu finden.

Dokumentation zentralisieren

Dokumentation ist das A und O der Arbeit eines Vorsitzenden. Alle relevanten Unterlagen – Abmahnungen, Urlaubsanträge, Elternzeitmeldungen oder Krankheitsmeldungen – sollten systematisch erfasst und zugänglich sein. Nur so können Sie Entscheidungen nachvollziehen, rechtliche Fristen überwachen und das Gremium fundiert beraten.

Praxis-Beispiel: Ein Beschäftigter kehrt aus der Elternzeit zurück und meldet offene Urlaubstage aus 2 Jahren. Dank sorgfältiger Dokumentation kann der Personalrat die Ansprüche prüfen, rechtzeitig die Dienststelle informieren und den Urlaub korrekt einplanen, bevor Fristen ablaufen.

Frühzeitige Intervention

Warten Sie als Vorsitzender nicht, bis ein Konflikt eskaliert. Frühzeitige Intervention bedeutet: Gespräche initiieren, Informationen einholen, auf rechtliche Vorgaben hinweisen und Lösungsmöglichkeiten vorschlagen.

Praxis-Beispiel: Ein Mitarbeitender steht kurz vor einer verhaltensbedingten Kündigung. Der Vorsitzende überprüft die Abmahn-

historie, spricht mit der Führungskraft und stellt sicher, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Schritte eingehalten werden. Gleichzeitig schlägt er Maßnahmen vor, um das Verhalten des Mitarbeitenden zu verbessern. Ergebnis: Die Kündigung wird abgewendet und die Arbeitsleistung stabilisiert sich wieder.

Schulung und Information des Gremiums

Ein informierter Personalrat kann bessere Entscheidungen treffen. Halten Sie deshalb Ihr Gremium regelmäßig über gesetzliche Änderungen, Tarifregelungen und Best-Practice-Beispiele auf dem Laufenden. Schulungen zu Themen wie Kündigungsschutz, Mitbestimmung bei Dienstplänen oder Umgang mit Krankheits- und Elternzeitfällen erhöhen die Handlungssicherheit.

Kommunikation mit der Dienststelle

Als Vorsitzender sind Sie das Aushängeschild des Personalrats nach außen. Eine offene, klare und konstruktive Kommunikation mit der Dienststelle schafft Vertrauen, minimiert Missverständnisse und stärkt Ihre Position. Dabei gilt stets: Transparenz zeigen, Argumente sachlich darstellen und Rechte der Beschäftigten betonen.

Praxis-Beispiel: Bei einer geplanten Umstrukturierung werden Mitarbeitende umverteilt. Der Vorsitzende führt frühzeitig Gespräche mit der Dienststelle, prüft rechtliche Vorgaben und stellt sicher, dass die Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigt wurden. Das Ergebnis: reibungslose Umsetzung ohne Konflikte.

Praktische Tipps für den Alltag

- **Halten Sie Kontakt zu Ausschüssen und Arbeitsgruppen**, um frühzeitig Probleme zu erkennen. Es geht um regelmäßige Status-Updates.
- **Fristen, Abmahnungen, Urlaub und Elternzeit** sollten Sie systematisch anhand von Checklisten prüfen.
- **Zeigen Sie Sympathie:** zuhören, Verständnis signalisieren, Lösungen gemeinsam entwickeln.
- **Intervenieren Sie frühzeitig.** So erkennen Sie Konflikte, bevor sie eskalieren.
- **Fertigen Sie eine lückenlose Dokumentation**, damit Entscheidungen nachvollziehbar sind.



FAZIT

Strukturiert arbeiten

Als Personalratsvorsitzender sind Sie das strategische Herz, Schutzschild und zugleich Vermittler. Wer strukturiert, informiert und empathisch handelt, stärkt nicht nur das Gremium, sondern auch das Arbeitsumfeld.

Kündigungen im öffentlichen Dienst | Lesezeit 8 Minuten

Verhaltensbedingte Kündigungen richtig begleiten – Ihre Rechte und Strategien als Personalrat

Wenn Beschäftigte gegen Dienstpflichten verstoßen, steht schnell eine Kündigung im Raum.

Es geht um mehr als nur ein Mitbestimmungsverfahren. Eine verhaltensbedingte Kündigung betrifft die Existenz eines Menschen. Sie verlangt gründliche Prüfung, aber auch Besonnenheit. Als Personalrat müssen Sie innerhalb weniger Tage entscheiden, ob er Bedenken anmeldet oder widerspricht – und dabei juristisch wie menschlich richtig handeln.

Wer seine Rechte aus dem BPersVG kennt, kann das Verfahren aktiv gestalten und verhindern, dass überstürzt oder ungerecht entschieden wird.

Was ist eine verhaltensbedingte Kündigung?

Bei der verhaltensbedingten Kündigung steht das steuerbare Verhalten im Mittelpunkt. Das unterscheidet sie von der personen- oder betriebsbedingten Kündigung.

Das klassische Schema lautet:

- Pflichtverletzung (z. B. unentschuldigtes Fehlen, Arbeitsverweigerung, unfreundliches Verhalten)
- Abmahnung
- erneute Pflichtverletzung
- negative Prognose

Nur wenn alle Voraussetzungen vorliegen und keine mildernden Mittel mehr greifen, kann eine Kündigung wirksam sein.

Doch häufig ist die Grenze zwischen verhaltensbedingtem und personenbedingtem Fehlverhalten fließend. Bei gesundheitlichen oder psychischen Problemen liegt oft keine bewusste Pflichtverletzung vor. Schauen Sie hier genau hin und prüfen Sie, ob wirklich ein „schuldhaftes“ Verhalten gegeben ist.

Wann darf die Dienststelle kündigen?

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nur dann rechtmäßig, wenn

- das Verhalten erheblich gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstößt,
- eine einschlägige, wirksame Abmahnung vorliegt,
- die Pflichtverletzung erneut auftritt,
- die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist und
- die Interessen beider Seiten sorgfältig abgewogen wurden.

Sie als Personalrat sollten sich dabei nicht von formalen Argumenten blenden lassen. Oft sind es die Begleitumstände, die den Ausschlag geben: War die Dienstanweisung eindeutig? Wurde der Beschäftigte ausreichend eingearbeitet? Gibt es Anzeichen für Mobbing, Überforderung oder gesundheitliche Einschränkungen?

Solche Fragen gehören in jede Stellungnahme.

So beteiligt Ihre Dienststelle Sie rechtlich korrekt

Nach § 85 und § 86 BPersVG muss die Dienststelle Sie vor jeder Kündigung anhören. Diese Anhörung ist zwingende Wirksamkeitsvoraussetzung: Ohne sie ist die Kündigung rechtswidrig.

Die Anhörung umfasst die Mitteilung über ...

- sämtliche Sozialdaten des betroffenen Kollegen oder der betroffenen Kollegin,
- die beabsichtigte Maßnahme,
- den Kündigungsgrund,
- vorangegangene Abmahnungen,
- die Frist oder den Kündigungstermin.

Die Fristen nach dem BPersVG beginnen erst zu laufen, wenn alle Unterlagen vollständig vorliegen:

- ordentliche Kündigung: 1 Woche
- außerordentliche Kündigung: 3 Kalendertage

Erfolgt keine oder eine unvollständige Anhörung, kann die betroffene Person erfolgreich Kündigungsschutzklage erheben.

Machen Sie als Personalrat daher jede Beteiligung aktenkundig: Eingangsdatum, Unterlagen, Beschluss, Mitteilung an die Dienststelle. Diese Dokumentation schützt vor späteren Streitigkeiten.

Außerordentliche Kündigung – besondere Eile, besondere Sorgfalt

Die außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB) ist der „Notfall“ des Kündigungsrechts. Sie setzt einen wichtigen Grund voraus, der eine Weiterbeschäftigung auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar macht.

Das kann zum Beispiel sein:

- Diebstahl oder Betrug
- grobe Beleidigung
- Tötlichkeit
- vorsätzliche Pflichtverletzung

Doch selbst hier gilt: Ihr Dienstherr muss innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrunds handeln (§ 626 Abs. 2 BGB). Versäumt er diese Frist, ist die Kündigung unwirksam.

Für Sie als Personalrat bedeutet das:

- Prüfen Sie, ob der Sachverhalt tatsächlich eindeutig ist.
- Stellen Sie fest, wann Ihre die Dienststelle von den Vorwürfen erfahren hat.
- Weisen Sie gegebenenfalls auf die Einhaltung der 2-Wochen-Frist hin.

Gerade bei spontanen Reaktionen auf Konflikte oder Vorfälle lohnt sich ein kühler Kopf. Oft ist eine fristgerechte, aber rechtlich unsichere Kündigung für die Dienststelle am Ende teurer als ein überlegtes Vorgehen.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist kein bloßer Formalakt, sondern ein gesetzliches Muss (§ 178 Abs. 2 SGB IX), wenn die Kündigung einen schwerbehinderten Menschen oder eine mit einem Schwerbehinderten gleichgestellte Person betrifft.

Wird die SBV nicht rechtzeitig unterrichtet und angehört, ist die Kündigung schon aus diesem Grund unwirksam.

Weisen Sie als Personalrat daher in Ihrer Stellungnahme ausdrücklich darauf hin, wenn die Beteiligung fehlt oder verspätet erfolgt. Auch eine nachträgliche Beteiligung heilt den Fehler nicht.



MEIN TIPP

Vergessen Sie die SBV nicht

Viele Dienststellen übersehen, dass auch bei einer außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen die SBV rechtzeitig eingebunden werden muss.

Selbst wenn die Frist nur 3 Tage beträgt, muss die SBV Gelegenheit zur Stellungnahme haben.

Die Kunst der Stellungnahme

Eine gute Stellungnahme ist das Herzstück der Personalratsarbeit. Sie sollte klar gegliedert, sachlich und lösungsorientiert sein. Beachten Sie dabei die folgenden Punkte:

- Sachverhalt kurz zusammenfassen
- Hinweis auf formelle Aspekte (Beteiligung, Fristen, Vollständigkeit der Unterlagen)
- Einschätzung des Verhaltens: War es steuerbar, schuldhaft, wiederholt?
- Abmahnungen prüfen
- soziale Gesichtspunkte prüfen (Alter, Dauer der Beschäftigung, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung)

Vorschläge für Alternativen

Abmahnung, Umsetzung und Mediation können sinnvolle Alternativen für eine Kündigung darstellen.



BEISPIEL

Sachliche Formulierung

„Der Personalrat hat erhebliche Bedenken gegen die beabsichtigte Kündigung. Es bestehen Zweifel an der negativen Zukunftsprognose, da der Beschäftigte in den letzten Monaten beanstandungsfrei gearbeitet hat. Der Personalrat regt an, zunächst ein klärendes Gespräch unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung zu führen.“

Solche Aussagen zeigen Professionalität – sie schützen die Interessen des Beschäftigten, ohne den Konflikt unnötig zu verschärfen.

Kündigungen vermeiden – wie das mit Ihrer Hilfe gelingen kann

Die beste Kündigung ist die, die gar nicht erst ausgesprochen werden muss. Personalräte können viel dazu beitragen, Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu entschärfen:

• Frühwarnsystem aufbauen

Sprechen Sie regelmäßig mit Teamleitungen, um Spannungen oder Leistungsprobleme rechtzeitig zu erfahren.

• Schulungen und Dienstvereinbarungen fördern

Thematisieren Sie Kommunikation, Konfliktmanagement und respektvollen Umgang in Fortbildungen oder Dienstvereinbarungen.

• Mediation und Konfliktgespräche anregen

Wenn ein Konflikt zwischen 2 Personen schwelt, kann ein moderiertes Gespräch oft mehr bewirken als eine Abmahnung.

• Kultur der Wertschätzung fördern

Dienststellen, in denen offen kommuniziert wird, erleben deutlich seltener verhaltensbedingte Kündigungen.

Verantwortung mit Herz und Verstand

Verhaltensbedingte Kündigungen sind komplex – juristisch, menschlich und organisatorisch. Für Personalräte bedeutet das, aufmerksam, gründlich und empathisch zu handeln. Es geht um Verlässlichkeit, Fairness und Menschlichkeit.



§ 85 BPersVG

Ordentliche Kündigung

(1) Der Personalrat wirkt bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. § 78 Absatz 4 gilt entsprechend. Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn nach seiner Ansicht

1. bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmerin oder des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 80 Absatz 1 Nummer 12 verstößt,
3. die zu kündigende Arbeitnehmerin oder der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich damit einverstanden erklärt ...



§ 86 BPerVG

Außerordentliche Kündigung und fristlose Entlassung

Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich oder elektronisch mitzuteilen.

Urlaubsansprüche | Lesezeit 3 Minuten

Elternzeit und Urlaub: So vermeiden Sie den Verfall von Ansprüchen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat sich mit der Frage beschäftigt, ob während der Elternzeit der tarifliche Mehrurlaub verfallen kann. Sein Urteil ist besonders für Personalräte relevant, die die Urlaubsrechte von Beschäftigten überwachen und beraten (11.9.2025, Az. 13 SLa 316/25).

Der Fall: Eine Verkäuferin arbeitete seit 2014 bei der Arbeitgeberin. Sie hatte eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden an 5 Tagen und erhielt ein Bruttogehalt von 2.122 €. Auf ihr Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag (MTV) zwischen dem Handelsverband NRW und ver.di Anwendung.

Nach § 15 Abs. 8 MTV verfällt tariflicher Urlaub, der nicht im Übertragungszeitraum bis zum 30. April des Folgejahres genommen wird. Die Verkäuferin hatte 2021 insgesamt 30 Urlaubstage. Sie nahm 24 Tage, konnte aber wegen eines Beschäftigungsverbots ab Oktober 2021 die verbleibenden 6 Tage nicht nutzen. Anschließend folgten Mutterschutz und Elternzeit bis Dezember 2024.

Arbeitnehmerin verlangte Urlaub

Die Verkäuferin forderte, dass ihr die verbleibenden 6 Urlaubstage aus 2021 und 7 weitere Tage aus 2022 erhalten bleiben. Sie argumentierte, dass der Urlaub wegen der speziellen Regelungen im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) nicht verfallen dürfe.

Die Arbeitgeberin war anderer Meinung: Der tarifliche Mehrurlaub sei verfallen, weil § 15 Abs. 8 MTV zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub unterscheidet.

Das Arbeitsgericht gab der Verkäuferin recht. Die Berufung der Arbeitgeberin wies das LAG zurück.

Urlaub bleibt bestehen

Das Urteil: Das LAG Hamm stellte klar, dass der tarifliche Mehrurlaub aus den Jahren 2021 und 2022 nicht verfällt, sondern bis zum 31. Dezember 2025 genommen werden kann.

Wichtig für Personalräte ist die Begründung: Das geltende Urlaubsrecht im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht grundsätzlich vor, dass Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss. Der MTV verlängert diese Frist bis zum 30. April des Folgejahres.

Die Sonderregelungen im MuSchG (§ 24 Satz 2) und im BEEG (§ 17 Abs. 2) sorgen jedoch dafür, dass während Mutterschutz und Elternzeit kein Urlaub verfällt. Sie weichen von den normalen Übertragungsfristen ab und ermöglichen, den nicht genommenen Urlaub nach Ende der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Das Gericht betonte, dass die Vorschriften des BUrlG und des MTV zwar den Verfall und die Übertragung von Urlaub regeln. Die Mutterschutz- und Elternzeitregelungen hingegen schaffen eine Ausnahme, die den Anspruch der Beschäftigten schützt.

Regelungen gelten auch für Mehrurlaub

Darüber hinaus hob das LAG hervor, dass diese Regelungen nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub gelten, sondern ausdrück-

lich auch für tariflich vereinbarten Mehrurlaub. Das bedeutet: Sie als Personalrat müssen bei allen Rückkehrern aus Mutterschutz und Elternzeit prüfen, ob noch offene Urlaubstage aus der Zeit vor Beginn der Elternzeit bestehen.

Prüfen Sie früh die offenen Urlaubsansprüche

Ein wichtiger Punkt für die Praxis ist, dass Sie als Personalrat bereits vor Beginn der Elternzeit prüfen sollten, welche Urlaubstage noch offen sind. Dadurch kann frühzeitig geklärt werden, wann und in welcher Form die Urlaubstage genommen werden können, und es entstehen keine Unklarheiten oder Streitigkeiten mit der Dienststelle.

Zusätzlich ist zu beachten, dass die Urlaubstage nicht automatisch ins nächste Urlaubsjahr übertragen werden müssen. Vielmehr muss die Dienststelle gemeinsam mit der oder dem Beschäftigten planen, wann der Resturlaub nachgeholt werden kann, ohne dass es zu Konflikten im Team oder zu organisatorischen Problemen kommt.

Das Urteil zeigt aber auch, dass Personalräte ihr Augenmerk auf die korrekte Abrechnung von Urlaub legen sollten, besonders wenn Tarifverträge wie der MTV zusätzliche Regelungen enthalten. Tariflicher Mehrurlaub darf nicht mit dem gesetzlichen Mindesturlaub verwechselt werden, und die Besonderheiten von Mutterschutz und Elternzeit müssen bei der Planung berücksichtigt werden.



FAZIT

Urlaub bleibt erhalten

Für Sie als Personalrat bedeutet dieses Urteil: Urlaubsansprüche während Mutterschutz und Elternzeit bleiben erhalten. Ein Verfall tritt nicht ein, auch wenn die normalen Übertragungsfristen ablaufen.

Tariflicher Mehrurlaub, beispielsweise nach speziellen Regelungen, kann bis zum Ende des übernächsten Jahres genommen werden.

Achten Sie darauf, dass Ihre Dienststelle Urlaubstage korrekt erfasst und nicht versehentlich streicht. Weisen Sie zudem Ihre Kolleginnen und Kollegen frühzeitig auf die Möglichkeit, den Urlaub nach der Elternzeit zu nehmen, hin.

Behalten Sie als Personalrat dieses Urteil im Hinterkopf, um die Urlaubsrechte von Elternzeitrückkehrern zu sichern und die Dienststelle bei der Umsetzung der Regelungen zu unterstützen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, gemeinsam mit der Personalabteilung klare Verfahren zur Urlaubsübertragung zu entwickeln und transparent zu kommunizieren.

Disziplinarrecht | Lesezeit 3 Minuten

Wegen Korruption entlassen: Wichtige Impulse für Sie als Personalrat aus einem aktuellen Urteil

Bei Korruption verstehen Dienstherren und Gerichte regelmäßig richtigerweise wenig Spaß. Ein aktuelles Urteil des Verwaltungsgerichts (VG) Göttingen zeigt dies deutlich (21.5.2025, Az. 9 A 1/23). Der Fall gibt auch Anlass, sich ein häufig auftretendes Problem im Zusammenhang mit Korruption ins Gedächtnis zu rufen.

Schwerwiegende Verfehlungen eines Beamten

Der Fall: Das VG Göttingen entfernte einen Bundespolizisten aus dem Beamtenverhältnis. Der Polizeiobermeister im Dienst der Bundespolizei war wegen mehrerer schwerwiegender Dienstvergehen angeklagt worden.

Die Vorwürfe wogen schwer: Der Beamte hatte unrechtmäßig eine Nebentätigkeit bei einem Sicherheitsdienst ausgeübt, der durch massive Steuerhinterziehung und das Vorenthalten von Sozialabgaben aufgefallen war. Besonders gravierend war jedoch sein Umgang mit Dienstgeheimnissen und personenbezogenen Daten. Der Polizist hatte gezielt Abfragen in polizeilichen Informationssystemen durchgeführt und die erhaltenen Daten an den Geschäftsführer des Sicherheitsdienstes weitergeleitet. Darüber hinaus gab er interne Informationen über die Vorgehensweise der Bundespolizei bei EU-Führerscheinkontrollen preis. Das Gericht ging davon aus, dass er wusste, dass diese Informationen zur Optimierung von Dokumentenfälschungen genutzt werden sollten.

Beamter war korrupt oder korrumpierbar

Das Urteil: Die Disziplinarkammer ließ die Verteidigungseinwände des Beamten nicht gelten. Seine Behauptung, nur untergeordnete Hilfstätigkeiten ausgeübt und nichts von den gefälschten Führerschein gewusst zu haben, überzeugte das Gericht wegen der vorliegenden Beweismittel nicht. Auch seine Begründung, aus Angst keine Anzeige erstattet zu haben, beeindruckte die Richter nicht.

Das Gericht sah in dem Gesamtverhalten des Beamten das Bild eines korrumpierten bzw. korrumpierbaren Polizeibeamten. Entscheidend für die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis war, dass der Beamte dem Ansehen der Bundespolizei erheblich ge-

schadet hatte. Das Gericht betonte, dass der Verrat von Dienstgeheimnissen an kriminelle Kreise geeignet sei, das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizeibehörden erheblich zu schmälern.

Vorsicht vor der schleichenden Korrumpierbarkeit

Die allerwenigsten Beamten sind von vornherein korrupt. Oft beginnen korruptive Verhaltensweisen mit scheinbar harmlosen Gefälligkeiten oder kleinen Regelverstößen. Später geht es nach und nach um größere Regelverstöße und schließlich weiß man nicht mehr, wie man wieder aus der Sache herauskommt. Sensibilisieren Sie für die Gefahr der schleichenden Korrumpierbarkeit. Ermutigen Sie Ihre Kollegen, bei Zweifeln frühzeitig das Gespräch zu suchen, anstatt aus falscher Scham zu schweigen.



MEIN TIPP

Bieten Sie ein „offenes Ohr“

Der Polizeibeamte hatte argumentiert, er hätte aus Angst keine Anzeige erstattet – ein typisches Problem. Machen Sie deutlich, dass Sie als Personalrat auch für vertrauliche Beratung in solchen Situationen zur Verfügung stehen. Bieten Sie regelmäßige Beratungsgespräche an.

Machen Sie Ihren Kollegen das Problem bewusst

Dieses Urteil zeigt deutlich, wie schnell scheinbar harmlose Nebentätigkeiten existenzbedrohende Konsequenzen für Beamte haben können. Klären Sie als Personalrat Ihre Kollegen daher umfassend über diese Risiken auf. Nehmen Sie das Urteil des VG Göttingen zum Anlass, um z. B. bei einer Personalversammlung über mögliche Konsequenzen beim Fehlverhalten im Nebenjob zu informieren. Machen Sie deutlich, dass bereits die Weitergabe scheinbar harmloser Informationen schwerwiegende dienstrechtliche Konsequenzen haben kann. Dies gilt besonders für Polizeibeamte, aber auch für andere Bereiche der öffentlichen Verwaltung.



FAZIT

Prävention ist der beste Schutz

Das Urteil verdeutlicht, dass die Gerichte bei Korruptionsvorwürfen und dem Verrat von Dienstgeheimnissen keine Gnade kennen. Auch nicht, wenn der Beamte nicht weiß, wie er sich aus einer korrumpierenden Situation lösen kann. Für Sie als Personalrat ergibt sich daraus die Aufgabe, derartige Fälle durch präventive Beratung und kontinuierliche Aufklärung der Kollegen zu verhindern.



Mitbestimmung im digitalen Zeitalter | Lesezeit 3 Minuten

Checkliste zum Einsatz von KI im Dienst

Künstliche Intelligenz (KI) hält zunehmend Einzug in den öffentlichen Dienst. Von Software zur Personalgewinnung über automatisierte Leistungsbewertungen bis hin zu Einsatzplanungssystemen – KI verändert die Arbeitswelt. Wie können Sie als Personalrat die Rechte der Beschäftigten wahren und zugleich den Einsatz solcher Systeme mitgestalten?

Das BPersVG gibt nicht immer klare Mitbestimmungsrechte vor. Die Dienststelle muss Sie als Personalrat in der Regel beteiligen, bevor sie KI-Systeme einführt oder anpasst. Dazu gehört die Prüfung, ob die Technik diskriminierungsfrei, transparent und nachvollziehbar arbeitet, da sie die Arbeitsweise und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten beeinflusst. Beteiligt Ihre Dienststelle Sie frühzeitig, können Sie Fehler vermeiden, Datenschutzrisiken reduzieren und die Akzeptanz bei den Beschäftigten erhöhen.

Handlungsempfehlungen für Personalratsvorsitzende

- **frühzeitig informieren lassen:** Fordern Sie detaillierte Angaben zur KI (Funktionsweise, Datenbasis, Entscheidungslogik).
- **Transparenz sichern:** Bestehen Sie darauf, dass die Entscheidungen der KI nachvollziehbar sind.
- **Diskriminierungsrisiken prüfen:** Überprüfen Sie, ob die KI unbeabsichtigte Benachteiligungen erzeugt.
- **Mitbestimmung dokumentieren:** Halten Sie alle Stellungnahmen, Rückmeldungen und Beschlüsse schriftlich fest.
- **Schulung der Beschäftigten anregen:** Sorgen Sie dafür, dass Mitarbeitende verstehen, wie KI-Systeme eingesetzt werden.

→ FAZIT

Chancen nutzen

KI bietet Chancen, kann aber auch Risiken bergen – für Beschäftigte, Gleichbehandlung, Arbeitsorganisation. Sie haben die Aufgabe, mitzubestimmen, zu prüfen und zu schützen. Wer frühzeitig handelt, Transparenz fordert und Dokumentation sicherstellt, kann die Einführung von KI-Systemen sozialverträglich gestalten und die Rechte der Beschäftigten wahren.



Checkliste: Mitbestimmung beim KI-Einsatz

To do	Check
Frühzeitige Information einfordern	☐
Art der KI und eingesetzte Algorithmen verstehen	☐
Zweck und Ziele des Systems klar benennen lassen	☐
Datenquelle, Datensätze und deren Verarbeitung prüfen	☐
Beteiligung von Anfang an sichern	☐
Mitbestimmungsrechte geltend machen	☐
Teilnahme an Planungs- und Testphasen fordern	☐

Regelmäßige Statusberichte einfordern	☐
Datenschutz und Datensicherheit prüfen	☐
Werden nur notwendige Daten verarbeitet?	☐
Sind Zugriffe und Protokollierungen nachvollziehbar?	☐
Gibt es eine Risikoanalyse für personenbezogene Daten?	☐
Transparenz und Nachvollziehbarkeit sicherstellen	☐
Entscheidungen der KI müssen für Beschäftigte nachvollziehbar sein	☐
Prüfen, ob die Kriterien, Gewichtungen und Schwellenwerte offengelegt werden	☐
Algorithmische Entscheidungen dokumentieren lassen	☐
Diskriminierung und Benachteiligung vermeiden	☐
Regelmäßige Kontrolle der Ergebnisse und deren Auswirkungen auf Personalentscheidungen einfordern	☐
Anpassung der KI fordern, wenn unfaire Muster auftreten	☐
Beteiligung bei Nutzung und Anpassung	☐
Mitbestimmung nicht nur bei Einführung, sondern auch bei Updates oder Erweiterungen	☐
Überwachung der tatsächlichen Nutzung im Arbeitsalltag	☐
Feedbackschleifen einrichten, um Probleme früh zu erkennen	☐
Schulung der Beschäftigten sicherstellen	☐
Mitarbeitende müssen Funktionsweise der KI verstehen	☐
Informationen zu Rechten, Datenverarbeitung und Einspruchsmöglichkeiten bereitstellen	☐
Führungskräfte auf Mitbestimmungspflichten aufmerksam machen	☐
Schriftliche Stellungnahmen, Protokolle und Beschlüsse archivieren	☐
Fristen genau festhalten, insbesondere Anhörungsfristen	☐
Alle Rückmeldungen der Dienststelle dokumentieren	☐
Kooperation und Kommunikation fördern	☐
Gespräche zwischen Personalrat, IT-Abteilung und Datenschutzbeauftragten moderieren	☐
Frühzeitig Bedenken und Lösungsvorschläge einbringen	☐
Konflikte sachlich klären, bevor sie eskalieren	☐
Ergebnisse und Auswirkungen der KI regelmäßig überprüfen	☐
Erfahrungen aus der Praxis sammeln und Verbesserungen einfordern	☐
Prüfen, ob rechtliche Änderungen (z. B. Datenschutz oder BPersVG-Anpassungen) Einfluss auf Mitbestimmungsrechte haben	☐

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



Wiedereingliederung und Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

„Wie können wir als Personalrat den Wiedereinstieg langzeiterkrankter Beschäftigter unterstützen?“

Frage: In unserer Dienststelle steht der Wiedereinstieg einer langzeiterkrankten Kollegin bevor. Sie war über ein Jahr krankgeschrieben, und nun soll sie schrittweise wieder arbeiten. Gleichzeitig gibt es Unsicherheiten in der Dienststelle, welche Aufgaben sie übernehmen kann und wie die Arbeitsbelastung angepasst werden soll. Welche Schritte sollten wir als Personalrat unternehmen, um den Wiedereinstieg erfolgreich zu begleiten und die Rechte der Beschäftigten zu wahren?

Maria Markatou: Die Wiedereingliederung ist enorm wichtig.

Der Wiedereinstieg nach einer längeren Erkrankung ist für Beschäftigte, Führungskräfte und die Dienststelle eine sensible Phase. Für Sie als Personalrat ist dies eine Gelegenheit, aktiv mitzuwirken, die Rechte der Kolleginnen und Kollegen zu wahren und zugleich den Dienstbetrieb zu stabilisieren.

Frühzeitige Einbindung

Sie als Personalrat sollten so früh wie möglich in den Wiedereingliederungsprozess eingebunden werden. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG sind Sie bei Maßnahmen, die die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten betreffen, beteiligungspflichtig. Dies gilt besonders für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX. Sie können und sollten

- das Verfahren prüfen,
- die Einhaltung gesetzlicher Fristen überwachen,
- auf vollständige Information der betroffenen Person und der Dienststelle achten.

Zusammenarbeit mit der Dienststelle

Sie sollten aktiv den Dialog zwischen Dienststelle und Beschäftigten fördern. Dazu gehört:

- Arbeitsaufgaben klären und Arbeitsvolumen anpassen
- individuelle gesundheitliche Einschränkungen berücksichtigen
- Vereinbarung von flexiblen Arbeitszeiten oder stufenweiser Rückkehr

Ziel ist, eine Überforderung zu vermeiden und gleichzeitig die Eingliederung so effizient wie möglich zu gestalten.

Einbindung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsarztes

Wenn die Beschäftigten schwerbehindert oder gleichgestellt sind, ist die Schwerbehindertenvertretung zwingend zu beteiligen (§ 178 SGB IX). Sie kann auf notwendige Hilfsmittel hinweisen oder zusätzliche Schutzmaßnahmen anregen. Auch der Betriebsarzt sollte eingebunden werden:

- medizinische Beratung zur Belastbarkeit
- Empfehlung von stufenweiser Arbeitsaufnahme
- Einschätzung, ob Hilfsmittel oder ergonomische Anpassungen erforderlich sind
- Gespräche mit den Betroffenen

Dokumentation und Fristen

Alle Schritte sollten sorgfältig dokumentiert werden:

- Gespräche und Vereinbarungen schriftlich festhalten
- Fristen für Rückkehrpläne überwachen
- eventuelle Abweichungen oder Probleme dokumentieren

Die Dokumentation schützt sowohl Sie als Personalrat als auch die Beschäftigten und kann später bei Streitfällen oder Überprüfungen durch die Dienststelle hilfreich sein.

Praktische Tipps für den Personalrat

1. **Sprechen Sie direkt mit der betroffenen Person**, um individuelle Einschränkungen und Wünsche zu erkennen.
2. **Planen Sie die stufenweise Wiedereingliederung**. Die Arbeitszeit sollte schrittweise erhöht werden, bis die volle Belastbarkeit erreicht ist.
3. **Prüfen Sie die Arbeitsaufgaben**. Überlegen Sie, welche Aufgaben vorübergehend angepasst oder delegiert werden können.
4. **Regelmäßige Kontrolle**: Überprüfen Sie in Absprache mit Dienststelle und Betriebsarzt den Fortschritt der Wiedereingliederung.
5. **Blieben Sie der Ansprechpartner** und sorgen Sie dafür, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen jederzeit auf Unterstützung durch Sie als Personalrat zugreifen können.

Prävention und langfristige Unterstützung

Neben der konkreten Wiedereingliederung können Sie als Personalrat präventiv tätig werden:

- Leitlinien für Rückkehrprozesse entwickeln
- Führungskräfte für gesundheitliche Einschränkungen sensibilisieren
- einen offenen Dialog über Belastungen und Arbeitsorganisation fördern.



BEISPIEL

So klappt die Rückkehr

Eine langzeiterkrankte Verwaltungsangestellte sollte nach 8 Monaten zurückkehren. Der Personalrat stellte sicher, dass das BEM-Verfahren ordnungsgemäß durchgeführt und eine stufenweise Rückkehr vereinbart wurde, die Schwerbehindertenvertretung beteiligt war und Arbeitsaufgaben angepasst wurden und Überlastung vermieden wurde.

Der Wiedereinstieg langzeiterkrankter Beschäftigter ist komplex, aber mit frühzeitiger Beteiligung, klarer Kommunikation und sorgfältiger Planung können Sie als Personalrat entscheidend dazu beitragen. Mit der richtigen Strategie wird die Rückkehr erfolgreich gestaltet.

Reiserecht | Lesezeit 1 Minute

Reisen von Personalräten und anderen Ehrenamtlichen – Rechte und Regeln

Wussten Sie, dass Personalratsreisen keine Dienstreisen, sondern Reisen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Aufgaben sind? Anders als bei regulären Dienstreisen muss die Dienststelle Personalratsreisen nicht genehmigen. Sie müssen lediglich dem Dienstherrn angezeigt werden – online oder über einen Papiervordruck.

Die Grundlage für die Reisekostenvergütung liefert § 46 Abs. 2 BPersVG. Danach erhalten Mitglieder des Personalrats bei notwendigen Reisen zur Erfüllung ihrer Aufgaben Reisekostenvergütung nach dem Bundesreisekostengesetz. Dies gilt auch für Fortbildungsreisen, die zur Ausübung der Personalratsaufgaben dienen. Entsprechendes gilt für die Personalvertretungsgesetze.

Auch andere ehrenamtliche Mandatsträgerinnen und Mandatsträger, wie Schwerbehindertenvertretungen oder Gleichstellungsbeauftragte, haben Anspruch auf eine entsprechende Reisekostenvergütung, wenn die Reisen der Wahrnehmung ihrer Aufgaben dienen.

Zeigen Sie Personalratsreisen rechtzeitig an und bewahren Sie die Belege auf, damit die Abrechnung problemlos erfolgt. So stellen Sie sicher, dass Sie Ihre Rechte nutzen, ohne dass es zu Verzögerungen oder Rückfragen kommt.

Rechte kennen

Personalratsreisen sind ein unverzichtbares Instrument, um Fortbildungen zu besuchen, Netzwerke zu pflegen oder an wichtigen Gremiensitzungen teilzunehmen. Sie ermöglichen es Personalratsmitgliedern, ihr Wissen aktuell zu halten, Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Dienststellen auszutauschen und die eigene Arbeit im Gremium zu professionalisieren.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

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

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

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

AKTUELLE URTEILE

Rausschmiss nach
Prozessbetrug

ARBEITSRECHT

Arbeitsunfall im Homeoffice

ENTGELT

Gibt es „Teuerungszulagen“?