

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

MITARBEITERÜBERWACHUNG

Videoaufzeichnungen 24/7
gehen immer zu weit!

SEITE 6–7

KÜNDIGUNG & MITBESTIMMUNG

Bei Kündigungen kann Ihr Dienstherr
nicht ohne Sie!



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,

bald ist der erste Advent und ich staune immer wieder, wie schnell die Jahre gefühlt vergehen. Wir haben doch gerade erst über den Jahresbeginn 2025 gesprochen! Was mir Jahr für Jahr bewusster wird, ist die Tatsache, wie sehr sich die Gesellschaft verändert. Ellbogen und nach unten treten – das scheint irgendwann gesellschaftsfähig geworden zu sein. Nehmen Sie doch nur die Fälle auf [Seite 5](#), in denen der eine Mitarbeiter zweimal die Überstundenvergütung abrechnet und ein anderer sofort mit Aggressivität reagiert. Solches Verhalten ist nicht tolerabel und alle, die das genauso sehen wie ich, sollten nicht müde werden, dies auch offen zu kommunizieren und für Ehrlichkeit und Anstand einzutreten. Immer in der Hoffnung, dass wir das Ruder doch noch herumreißen! Vielleicht gelingt uns das ja im Jahr 2026!

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: Dominik Neudecker; S. 9: master1305; S. 12: Stockfotos-MG – 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

LAG Hamm: Big Brother gibt es nicht mit Ihnen ... **3**

LAG Niedersachsen: Kein Tagegeld für Minister-Fahrer **3**

ARBEITSRECHT

Tätlichkeit ist wichtiger Grund für eine Kündigung, auch ohne Gewalteskalation..... **4**

AKTUELLE URTEILE

VG Gelsenkirchen: Betrüger werden nicht verbeamtet **5**

SCHWERPUNKTTHEMA

Mitbestimmung: Keine streitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Sie ... **6–7**

ARBEITSRECHT

LAG Rheinland-Pfalz: Auf eine Lüge folgt die Kündigung **8**

BEAMTENRECHT

Wann haben Ihre Kollegen Anspruch auf Sonderurlaub für sportliche Zwecke? **9**

WISSENSWERTES

Neue geschlechtsbezogene Wege im Gesundheitsschutz **10**

LESERFRAGE

„Erst Rentner, dann Minijobber – müssen wir angehört werden?“ **11**

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

BAG: Aufs Arbeitszeugnis können Sie nicht verzichten **12**

Videoüberwachung | Lesezeit 2 Minuten

Big Brother gibt es nicht mit Ihnen

Immer wieder kommt es in Dienststellen zu Videoüberwachungen – mal, um Diebstählen auf den Grund zu gehen, oder auch, um Mitarbeiter zu schützen. Aber bei allem Verständnis: Eine permanente Überwachung geht zu weit! Ganz zu Recht musste ein Arbeitgeber dafür tief in die Tasche greifen (Landesarbeitsgericht Hamm, 28.5.2025, Az. 18 SLa 959/24).

Der Fall: Ein Arbeitgeber hatte ein Betriebsgelände von 33.000 qm mit einer Betriebshalle von 15.000 qm. Der Arbeitgeber hatte 34 Videokameras aufgestellt, die meisten davon zeichnen 24 Stunden am Tag mit einer Speicherdauer von 48 Stunden auf. Die Bilder können live ausgewertet werden. An jeder Zugangstür wird auf die Videoüberwachung aufmerksam gemacht. Im Rahmen eines Rechtsstreits hatte sich der Arbeitgeber gegenüber einem Mitarbeiter verpflichtet, Auskunft über die Kameras zu erteilen, insbesondere über Betriebszeiten, Anzahl, Aufnahmen und Speicherdauer. Dieser Verpflichtung kam der Arbeitgeber aber nicht nach.

Als es 2024 zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu einem Kündigungsrechtsstreit kam, griff der Arbeitnehmer das Thema Kamera wieder auf. Er nahm den Arbeitgeber auf Unterlassung der Videoüberwachung und Videoaufzeichnung, auf Zahlung eines Schmerzensgelds sowie auf Auskunftserteilung zu den Aufnahmen in Anspruch. Der Arbeitgeber hielt die Videoüberwachung wegen der Arbeitssicherheit für notwendig.

Arbeitgeber ist zu weit gegangen

Das Urteil: Der Arbeitgeber musste zwar keine Auskunft erteilen, aber er musste an den Arbeitnehmer eine Geldentschädigung

i. H. v. 15.000 € zahlen. Der Arbeitgeber hat das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten durch eine übermäßige Kameraüberwachung in rechtswidriger, schuldhafter und erheblicher Weise verletzt. Jeder Mensch darf entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise verwendet werden dürfen. Der Arbeitgeber hatte kein berechtigtes Interesse an der dauernden Überwachung des gesamten Geländes, inklusive Büros.

→ FAZIT

Schützen Sie das Persönlichkeitsrecht Ihrer Kollegen

Videoüberwachungen am Arbeitsplatz sind erlaubt, sie müssen aber verhältnismäßig sein. Es muss eine Notwendigkeit bestehen und der Eingriff in die Persönlichkeitsrechte muss so sanft wie möglich gestaltet werden. Und genau hier sind Sie gefragt, denn Sie bestimmen in diesem Bereich mit. Gestatten Sie Ihrem Dienstherrn nur so viel Überwachung wie unbedingt nötig!

Tarifvertragsrecht | Lesezeit 1 Minute

Kein Tagegeld für Minister-Fahrer

Gehen Beschäftigte im öffentlichen Dienst auf Dienstreise, erhalten sie als Ausgleich für die Reisezeit Tagegeld. Ist die Reisetätigkeit aber Inhalt der Tätigkeit, dann gehen die Reisenden leer aus (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 16.10.2025, Az. 5 SLa 251/25).

Der Fall: Ein persönlicher Fahrer eines Landesministers machte gegenüber dem Bundesland Ansprüche auf Tagegeld (pauschalierter Aufwendungsersatz) für seine Fahrtätigkeit geltend. Als Anspruchsgrundlage verwies er auf den Tarifvertrag der Länder. Dieser verweist beim Tagegeld auf die für Beamte geltenden Vorschriften. Das Bundesland wollte nicht zahlen, also landete der Fall vor Gericht.

Haupttätigkeit steht Tagegeld entgegen

Das Urteil: Der Fahrer verlor vor Gericht. Denn die Fahrtätigkeit ist hier die Haupttätigkeit, also kann auch kein Anspruch auf Tagegeld bestehen. Der Fahrer hat keinen Anspruch aus den tariflichen Regelungen. Dienstreisen liegen nicht vor, weil die Reisetätigkeit für den Fahrer Dienstgeschäft ist. Auch aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt sich kein Anspruch auf Tagegeld. Auch andere Minister-Fahrer haben keinen Anspruch. Sollte

dieses trotzdem Tagegeld gezahlt werden, ist das rechtswidrig. Der Fahrer kann keine Gleichbehandlung mit einer rechtswidrigen Handlung fordern.

→ FAZIT

Welchen Inhalt hat die Haupttätigkeit des Kollegen?

Stellen Ihnen Kollegen die Frage, ob sie einen Anspruch auf Tagegeld haben, können Sie nun antworten, dass dies nicht der Fall ist, wenn die Reisetätigkeit die Haupttätigkeit ist. Beachten Sie aber, dass im Fall die Revision zugelassen wurde. Noch kann das Bundesarbeitsgericht also anders entscheiden. Wir informieren Sie dann umgehend.

Wichtiger Grund | Lesezeit 3 Minuten

Tätlichkeit rechtfertigt eine fristlose Kündigung – auch ohne erhebliche Gewalt

Tätlichkeiten am Arbeitsplatz rechtfertigen oft eine fristlose Kündigung. Dies auch dann, wenn keine erhebliche Gewalteinwirkung auf das Opfer erfolgt ist. Die Pflichtverletzung kann auch ohne erhebliche Gewalt solch ein Gewicht haben, dass die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 25.8.2025, Az. 15 SLa 315/25).

Der Fall: Ein Be- und Entlader ist seit Februar 2019 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Am 22.10.2024 sah ihn sein Gruppenleiter vor der Auslade Luke einer Halle mit seinem privaten Smartphone in der Hand. Die Nutzung privater Smartphones während der Arbeitszeit ist bei dem Arbeitgeber verboten. Als der Mitarbeiter den Gruppenleiter sah, rief er „Hau ab hier!“, stieß ihn mit der rechten Hand gegen die linke Schulter und trat mit dem rechten Fuß in seine Richtung. Der Arbeitnehmer äußerte noch etwas mit erhobenem Zeigefinger in Richtung Gruppenleiter und widmete sich dann aber wieder seinem Mobiltelefon. Von dem Vorfall gab es auch Videoaufzeichnungen. Am 25.10.2024 wurde der Betriebsrat durch den Arbeitgeber zur fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung angehört. Er stimmte zu. Der Arbeitgeber kündigte sodann fristlos, hilfsweise fristgerecht. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage.

Überreaktion des Mitarbeiters ist wichtiger Grund für die fristlose Kündigung

Das Urteil: Der Arbeitgeber gewann. Insbesondere lag ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor, § 626 Abs. 1 BGB.

§ 626 Abs. 1 BGB

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

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

Zwar hat der Arbeitnehmer dem Gruppenleiter durch den Stoß und den Tritt sicher keine erheblichen Schmerzen zugefügt. Dies ist für die Rechtfertigung einer fristlosen Kündigung aber auch nicht notwendig. Der Mitarbeiter hatte sich gegenüber dem Gruppenleiter respektlos verhalten und dies sogar unter Anwendung körperlicher Gewalt. Zudem hat er auch „Hau ab!“ zu seinem Vorgesetzten gesagt. Schon das allein ist ein erhebliches Fehlverhalten. Durch das Stoßen und den Tritt hat er das noch erheblich verstärkt. Eine Abmahnung als milderes Mittel wäre hier nicht in Betracht gekommen. Selbst wenn man unterstellt, dass der Arbeitnehmer dachte, dass sein Gruppenleiter das Handy an sich nehmen oder seine Nachrichten lesen will, hätte der Beschäftigte nicht in dieser Form reagieren dürfen.

→ FAZIT

Kann der Mitarbeiter entlastet werden?

Als Personalrat sind Sie auch vor fristlosen Kündigungen anzuhören. Bedenken Sie dabei, dass Ihr Dienstherr vor der fristlosen Kündigung immer abwägen muss: Sein Interesse an der sofortigen Beendigung muss dem Weiterbeschäftigungsinteresse des Beschäftigten gegenübergestellt werden. Legen Sie den Fokus also vor allen Dingen auf „entlastende Punkte“ für den Mitarbeiter. Steht er privat unter erheblichem Druck, wurde er auf der Arbeit provoziert? Das rechtfertigt keine Gewalt, kann aber im Einzelfall doch dazu führen, dass eher eine Abmahnung oder zumindest eine ordentliche Kündigung ausgesprochen wird.

Gewalt ist ein gesellschaftliches Problem

Wir haben ein Gewaltproblem – Pöbeleien und Gewalt gegen Beschäftigte in den Pflegeberufen, gegen Polizisten, Notärzte, Feuerwehrlaute und Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind leider keine Seltenheit mehr. Auch Sie haben vielleicht schon Gewalterfahrungen machen müssen. Ich finde das furchtbar, und genauso furchtbar finde ich es, dass unsere Gesellschaft anscheinend immer gewaltbereiter wird. Als Personalrat sollten Sie vorbeugen:

1. Lassen Sie sich schulen in Gewaltprävention und deeskalierendem Verhalten.
2. Überprüfen Sie zusammen mit Ihrer Dienststellenleitung das Gewaltschutzkonzept in der Dienststelle.
3. Prüfen Sie in diesem Zusammenhang auch, ob es ein Konzept gibt, wie Kollegen, die zum Opfer geworden sind, nachbetreut werden.
4. Stellen Sie sicher, dass alle Kollegen wissen und darin entsprechend geschult werden, wie sie sich verhalten müssen, wenn eine Situation eskaliert.

💡 MEIN TIPP

Versuchen Sie sich zu vernetzen

Für Pflegeberufe beispielsweise gibt es die Initiative Sicher im Dienst | #sicherimDienst (www.sicherimdienst.nrw/) – ein Deeskalationstraining speziell für Gesundheitsberufe. Ich denke, solche Initiativen können auf eine Vielzahl von Berufen übertragen werden, um sich mit anderen zu vernetzen.

Einstellung | Lesezeit 4 Minuten

Wer täuscht, muss die Konsequenzen tragen

Bei Fotos auf Instagram & Co. wird ständig getäuscht. Ein Filter, die Beine länger, die Falten weg – was hier nur etwas affektiert wirkt und auch ein wenig amüsant ist, kann im Berufsleben ganz andere Konsequenzen haben. Schummeln kann hier die Verbeamtung kosten (Verwaltungsgericht Gelsenkirchen, 17.9.2025, Az. 1 K 5204/24).

Der Fall: Eine angestellte Lehrerin wollte verbeamtet werden. Dazu musste sie sich einer amtsärztlichen Untersuchung unterziehen. Der zuständigen Amtsärztin erklärte sie, sie sei vor Kurzem zur Abklärung einer Bauchraumverhärtung operiert worden. Die Amtsärztin verlangte weitere Unterlagen und gab der Lehrerin den Hinweis, dass sie ihre Erklärung über die Schweigepflichtentbindung auch widerrufen könne. Dies tat die Lehrerin auch – und vereinbarte einfach einen neuen Termin bei demselben Gesundheitsamt für eine neue amtsärztliche Untersuchung, aber bei einer anderen Amtsärztin. Hier sagte sie dann nichts von der Operation wegen der Bauchraumverhärtung. Die Amtsärztin wollte ihr daraufhin die für die Verbeamtung notwendige gesundheitliche Eignung attestieren. Bevor es zur Verbeamtung kam, fiel die doppelte Untersuchung auf. Die Verbeamtung wurde abgelehnt, wegen Täuschung und damit mangelnder charakterlicher Eignung als Lehrerin. Die Lehrerin ging rechtlich gegen die Ablehnung vor.

Lehrer sollen Vorbild sein

Das Urteil: Die Lehrerin hatte das Land zu ihren Gunsten getäuscht. So wollte sie sich das Attest für die gesundheitliche Eignung für die Verbeamtung erschleichen. Dies ist mit dem Leitbild eines Lehrers nicht zu vereinbaren. Lehrer haben eine Erziehungsfunktion, sind ein Vorbild für aufrichtiges und regelkonformes Verhalten. Dieses Leitbild wird durch ein solches Verhalten nachhaltig beschädigt. Ob die Bauchraumverhärtung dabei medizinisch relevant ist, spielt keine Rolle. Bei der ersten Amtsärztin war der Lehrerin klar geworden, dass die Verbeamtung auch von der Abklärung der Bauchraumverhärtung abhängen würde. Deswegen entschloss sie sich zu dieser arglistigen Täuschung.

• Lebenslange Versorgung durch den Staat

Beamte erhalten nach ihrer aktiven Dienstzeit eine Pension – unabhängig davon, ob sie krank werden oder nicht. Der Staat trägt ein finanzielles Risiko, wenn jemand frühzeitig dienstunfähig wird.

• Dienstunfähigkeit = vorzeitige Pensionierung

Wenn ein Beamter dienstunfähig wird (körperlich oder psychisch), kann er in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden – oft ohne jemals voll gearbeitet zu haben. Der Staat zahlt trotzdem lebenslang Versorgung, ggf. über Jahrzehnte. Deshalb muss vorher geprüft werden, wie wahrscheinlich solch ein Fall ist.

• Verbeamtete haben besonderen Bestandsschutz

Ein Beamtenverhältnis ist besonders geschützt – Entlassung ist nur in Ausnahmefällen möglich (z. B. bei schweren Verfehlungen oder dauerhafter Dienstunfähigkeit). Der Dienstherr muss sicher sein, dass die Person dauerhaft belastbar ist.

• Verlässlichkeit im Dienst

Viele Beamtenberufe (z. B. Lehrer, Polizei, Justiz, Verwaltung) erfordern eine langfristige Einsatzfähigkeit. Häufige Ausfälle oder eine vorzeitige Dienstunfähigkeit belasten das System.

• Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Der Staat hat eine Pflicht, seine Beamten zu schützen – etwa vor Aufgaben, die sie überfordern oder krank machen könnten. Durch die Untersuchung kann frühzeitig erkannt werden, ob jemand für bestimmte Aufgaben (z. B. Schichtdienst bei der Polizei,) gesundheitlich geeignet ist. So soll der Staat vor Unkosten, aber auch die Person vor einem Gesundheitsschaden geschützt werden.

➔ FAZIT

Nicht mit Ihnen!

Als Personalrat können Sie den Charakter des Einzelnen nicht ändern, aber Sie können Flagge zeigen: Solche Betrügereien gibt es nicht mit uns! Sie können derartige Entscheidungen auch in Ihre Personalratszeitung oder ins Intranet aufnehmen, als Signalwirkung für andere, die es mit der Wahrheit nicht so genau nehmen. Denn kommt man solchen Täuschungen auf die Schliche, gibt es immer dienstrechtliche Konsequenzen – und da kann dann auch der beste Personalrat nicht mehr helfen!

Warum ist die gesundheitliche Eignung so wichtig?

Die gesundheitliche Eignung ist so wichtig bei der Verbeamtung, weil der Staat mit der Verbeamtung eine besondere Verpflichtung eingeht – sowohl gegenüber dem Beamten als auch umgekehrt. Hier sind die wichtigsten Gründe:

INFO: Die Gesundheitsuntersuchung



Was wird untersucht?

Bei der Gesundheitsuntersuchung wird z. B. geprüft:

- allgemeiner Gesundheitszustand
- Körpergröße, Gewicht (z. B. kann extremes Unter- oder Übergewicht problematisch sein)
- Herz-Kreislauf-System, Lunge, Blutwerte, ggf. EKG, Sehkraft, Hörvermögen
- psychische Stabilität (z. B. Depressionen)
- chronische Erkrankungen (z. B. Diabetes)
- Suchterkrankungen oder Hinweise auf Alkohol- oder Drogenmissbrauch
- Operations- oder Krankheitsverlauf in der Vergangenheit

Mitbestimmung | Lesezeit 8 Minuten

Keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Anhörung des Personalratsgremiums!

In dieser Ausgabe geht es viel um unlauteres Verhalten und Kündigung. Grund genug, das Thema näher zu beleuchten. § 85 BPersVG sagt es klipp und klar: Als Personalrat wirken Sie bei der Kündigung mit und können Einwendungen gegen diese erheben. Das ist aber nur möglich, wenn Sie vor jeder Kündigung von Ihrer Dienststellenleitung angehört werden. Und das sollten Sie ganz wörtlich nehmen – insbesondere die Wörter „vor“ und „jeder“!

Nehmen Sie „jeder“ wörtlich

„Jeder“ heißt, dass Ihre Dienststellenleitung Sie vor einer

- Änderungskündigung,
- ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung,
- ordentlichen personenbedingten Kündigung,
- ordentlichen betriebsbedingten Kündigung,
- außerordentlichen Kündigung,
- Kündigung von Aushilfen,
- Kündigung von Teilzeitkräften,
- Kündigung vor Arbeitsantritt,
- Probezeitkündigung und
- Verdachtskündigung

anhören muss.

! WICHTIG

Anhörung muss immer sein

Die Anhörung ist auch durchzuführen, wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht oder noch nicht gilt! Anhörung und Kündigungsschutz sind voneinander unabhängig.

„Vor“ bedeutet, dass das Anhörungsverfahren vor Ausspruch der Kündigung abgeschlossen sein muss. Hält sich Ihr Dienstherr nicht hieran, ist die Kündigung unwirksam. Selbst eine nachträglich – also nach Ausspruch der Kündigung – erfolgte Zustimmung Ihrerseits heilt eine ohne vorherige Anhörung beziehungsweise aufgrund mangelhafter Anhörung des Personalrats ausgesprochene Kündigung nicht (Bundesarbeitsgericht, 27.9.2001, Az. 2 AZR 236/00). Die Kündigung bleibt unwirksam!

Ornungsgemäße Einleitung und Beendigung des Verfahrens

- Ihr Dienstherr leitet das Anhörungsverfahren ein. Es beginnt mit Zugang der vollständigen Unterlagen zur Kündigung bei Ihnen als Personalrat.
- Zur Entgegennahme von Mitteilungen über die Kündigungsabsicht Ihres Dienstherrn ist der Personalratsvorsitzende oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt. Ihr Dienstherr muss sich also unbedingt an den Vorsitzenden oder den Stellvertreter wenden.
- Alle anderen Mitglieder des Personalrats sollten die Entgegennahme der Unterlagen verweigern. Denn sonst müssen Sie als Personalratsvorsitzender sich eventuell darüber streiten, wann das Anhörungsverfahren eingeleitet wurde oder

ob es überhaupt eingeleitet wurde. Vermeiden Sie dies durch klare Regelungen!

- Das Anhörungsverfahren endet mit Ihrer abschließenden Stellungnahme oder durch Fristablauf.

Wie viel Zeit haben Sie?

Leitet Ihr Dienstherr das Anhörungsverfahren ein, gibt Ihnen das BPersVG konkrete Stellungsfristen vor: Für Ihre Stellungnahme haben Sie eine Frist von 10 Arbeitstagen. Das heißt, Sie können sich 10 Tage Zeit lassen und Ihre Bedenken oder Ihren Widerspruch unter Angabe der Gründe schriftlich mitteilen.

Lassen Sie diese Frist ungenutzt verstreichen, dann kann Ihr Dienstherr trotzdem kündigen. Sie können die Kündigung also nicht durch Untätigkeit hinauszögern.

Beachten Sie: Bei einer außerordentlichen Kündigung haben Sie nur 3 Tage Reaktionszeit.

! WICHTIG

Zustimmung ist keine Kündigungsvoraussetzung

Selbst wenn Sie der Kündigung widersprechen, kann Ihr Dienstherr kündigen. Denn Kündigungsvoraussetzung ist einzig und allein die Durchführung des Anhörungsverfahrens, eine Zustimmung zur Kündigung braucht Ihre Dienststellenleitung nicht.

Widersprechen Sie der Kündigung trotzdem, wenn Sie der Meinung sind, dass sie unberechtigt ist. Denn Ihr Widerspruch muss dem Kollegen ausgehändigt werden. Er sieht dann gleich, auf welche Gründe er eine eventuelle Klage stützen kann.

Das müssen Sie wissen

Eine Kündigungsanhörung sollte immer so umfassend wie möglich sein. Was Ihnen mitgeteilt werden muss, differiert je nach Kündigungsart:

• Probezeitkündigung

Eine Probezeitkündigung ist ebenfalls nur mit vorheriger Anhörung des Personalrats wirksam. Da der Beschäftigte hier aber noch nicht so lange dabei ist, muss Ihre Dienststellenleitung in ihrer Begründung nicht sehr in die Tiefe gehen. Es reicht, wenn sie Ihnen mitteilt, dass sie den Probezeitler wegen „mangelnder Leistung“ nicht weiterbeschäftigen will (Landesarbeitsgericht München, 15.9.2005, Az. 9 Sa 406/05).

• Verdachtskündigung

Bei der Verdachtskündigung ist darzulegen, inwiefern der Verdacht des strafbaren oder vertragswidrigen Verhaltens des Mitarbeiters das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauensverhältnis zerstört hat.

• Änderungskündigung

Bei der Änderungskündigung ist neben dem personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Grund auch das Änderungsangebot mitzuteilen. Soll im Falle der Ablehnung des Änderungsangebots eine Beendigungskündigung eintreten, sind Sie auch hierzu anzuhören.

• Betriebsbedingte Kündigung

Bei der betriebsbedingten Kündigung sollten Sie besonderen Wert auf die Darstellung der Sozialauswahl legen. Neben den Sozialdaten des zu kündigenden Mitarbeiters sind auch die Sozialdaten anderer Mitarbeiter in vergleichbarer Tätigkeit anzugeben, sofern diese in die Sozialauswahl einbezogen wurden.

• Verhaltensbedingte Kündigung

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist der Sachverhalt genau zu beschreiben und Ihnen mitzuteilen, ob, wann und weswegen der Mitarbeiter zuvor abgemahnt wurde. Gegendarstellungen sowie die von Ihrer Dienststellenleitung durchgeführte Interessenabwägung sind Ihnen ebenfalls vorzulegen.

• Personenbedingte Kündigung

Kommt es zu einer personenbedingten Kündigung, wird es sich meist um eine krankheitsbedingte Kündigung handeln. Hier sind Ihnen die einzelnen Fehlzeiten des Mitarbeiters aus der Vergangenheit mitzuteilen.

Ebenso wichtig sind eine Darstellung der Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen und die Schilderung, welche Gründe Ihre Dienststellenleitung hat, diese nicht mehr hinzunehmen. Besonders Gewicht ist auf die negative Gesundheitsprognose zu legen.

Was Ihnen bei einer Kündigung auf jeden Fall mitzuteilen ist

Durch die Anhörung vor einer Kündigung sollen Sie in die Lage versetzt werden, zu prüfen, ob die Kündigung wirklich stichhaltig und nach Ihrer Ansicht auch berechtigt ist. Nur so können Sie sich im Gremium eine Meinung zur Kündigung bilden.

Die folgenden Inhalte sollten daher in der Anhörung nicht fehlen:

Angaben zur Person

- Name des Mitarbeiters
- Geburtsdatum
- Personalnummer
- aktuelle Aufgabe beziehungsweise Funktion
- Arbeitsbereich oder Abteilung
- Betriebszugehörigkeit
- tarifliche Eingruppierung beziehungsweise monatliches Gehalt
- Schulabschluss
- besondere Qualifikationen

Soziale Verhältnisse

- Familienstand
- bekannte Unterhaltspflichten
- eventuell Grad der Behinderung

Tatbestände Sonderkündigungsschutz

- Schwerbehinderung
- Schwangerschaft
- Elternzeit
- Personalratstätigkeit

Angaben zur Kündigung

- Probezeitkündigung
- Änderungskündigung
- Verdachtskündigung
- ordentliche betriebsbedingte Kündigung
- ordentliche personenbedingte Kündigung
- ordentliche verhaltensbedingte Kündigung
- außerordentliche Kündigung
- die maßgeblichen Kündigungsgründe
- Ausführungen zur Interessenabwägung

So berechnen Sie die Frist

Damit Sie genau wissen, wann Ihre Stellungnahmefrist an- und abläuft, sehen Sie hier, wie Sie die Frist korrekt berechnen:

- Nach § 85 BPersVG haben Sie eine Stellungnahmefrist von 10 Arbeitstagen.
- Die Frist beginnt an dem Tag, der auf die Unterrichtung durch den Dienstherrn folgt (§ 187 Abs. 1 BGB).

Erhalten Sie das Anhörungsschreiben z. B. am 8.5., beginnt die Frist am 9.5. um 0 Uhr zu laufen. Eine nach Tagen bemessene Frist endet mit dem Ablauf des letzten Tages der Frist (§ 188 Abs. 1 BGB). Für die Stellungnahme haben Sie eine Frist von 10 Arbeitstagen. Arbeitstage im Sinne des BPersVG sind die Tage Montag bis Freitag. Somit endet die Frist hier am 22.5., um 24 Uhr.

! WICHTIG

Widerspruchsgründe sind gesetzlich vorgegeben

Ihren Widerspruch gegen die Kündigung können Sie nur auf die in § 85 Abs. 1 Satz 3 BPersVG genannten Gründe stützen:

- Bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers sind soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden.
- Die Kündigung verstößt gegen eine Richtlinie im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 12 BPersVG.
- Der zu kündigende Arbeitnehmer kann auf einem anderen Arbeitsplatz in der Dienststelle weiterbeschäftigt werden.
- Die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ist nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich.
- Die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ist unter geänderten Vertragsbedingungen möglich und der Arbeitnehmer hat sein Einverständnis dazu erklärt.

Wenn Sie sich auf einen dieser Gründe stützen, geben Sie in eigenen Worten an, warum Sie diesen als erfüllt ansehen. Rechtlich stichhaltig muss die Stellungnahme nicht sein, wichtig ist nur, dass Ihre Meinung plausibel und nachvollziehbar wiedergegeben wird.

Betrug | Lesezeit 3 Minuten

Achtung: Auf eine Lüge kann Ihr Dienstherr mit einer Kündigung reagieren

Ich habe früher sehr gern die Serie „Damages – im Netz der Macht“ gesehen. Eine der Hauptfiguren sagte darin immer: „Vertrauen war mein größter Fehler.“ Vertrauen ist kein Fehler, aber dennoch setzt einem ein Vertrauensmissbrauch stark zu und kann im Arbeitsverhältnis auch zur Kündigung führen (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 27.3.2025, Az. 2 SLa 253/24).

Der Fall: Seit 2023 war ein Lkw-Fahrer bei einem Transportunternehmen beschäftigt. Von Januar bis August 2023 leistete er insgesamt 572 Überstunden. Darüber sind sich Beschäftigter und Arbeitgeber einig. Diese Überstunden wurden handschriftlich auf Zetteln mit dem Vermerk „Ü“ (= Überstunden) aufgeschrieben. Im November 2023 klagte der Beschäftigte die Überstundenvergütung ein, mit einem Stundenlohn von 16 € die Stunde. Der Arbeitgeber verteidigte sich, er habe alle Überstunden „schwarz“ in bar gezahlt mit einem Stundensatz von 15 € die Stunde, so sei es vereinbart gewesen. Die Bezahlung der Überstunden erfolgte immer am ersten Sonntag nach Monatsende im Rahmen eines Familienessens. Der Arbeitgeber konnte zum Beweis einen Chatverlauf vorlegen. Trotzdem wurde er in der ersten Instanz zur Zahlung von rund 9.000 € verurteilt.

Er legte Berufung ein und kündigte parallel das Arbeitsverhältnis. Das Vertrauen in den Beschäftigten sei zerrüttet, da dieser Überstundenvergütung eingeklagt hat, obwohl er diese schon bekommen hatte. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung.

! WICHTIG

Ehrlich währt am längsten

Im öffentlichen Dienst gibt es diese Schwarzgeldabreden sicher nicht so oft wie in der freien Wirtschaft. Auch hier sollten Sie und Ihre Kollegen die Finger davon lassen. Schwarzarbeit ist kein Kavaliersdelikt und kann für den Auftraggeber Bußgelder von bis zu 500.000 € auslösen, für Beschäftigte von bis zu 5.000 €. Wovon Sie und alle Beschäftigten in der Dienststelle ebenfalls die Finger lassen sollten, sind Lügen vor Gericht, um sich einen Vorteil zu sichern. Das ist ein Straftatbestand, der Prozessbetrug. Auch hier kann es zu Geldstrafen kommen oder zu einer Freiheitsstrafe von bis zu 5 Jahren! Das ist es nicht wert!

Überstundenvergütung (doppelt?) erhalten – Job verloren

Das Urteil: Die Kündigung des Arbeitgebers war wirksam. Denn der Beschäftigte hatte seine vertragliche Rücksichtnahmepflicht erheblich verletzt. Schließlich hat er bewusst wahrheitswidrig behauptet, dass es bei den Familienessen zu keiner „Barzahlung“ gekommen sei. Damit habe er fälschlich erreicht, dass der Arbeitgeber zur – nochmaligen – Überstundenvergütung in Höhe von 9.000 € verurteilt wurde. Das Gericht im Kündigungsschutzprozess schenkte den Ausführungen des Arbeitgebers also vollen Glauben. Damit hat der Beschäftigte aber bezüglich der Klage zur Über-

stundenvergütung bewusst wahrheitswidrig gehandelt. Bewusst wahrheitswidrige Erklärungen, die ein Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit macht, um einen Prozess gegen den Arbeitgeber zu gewinnen, sind sogar ein Grund für eine fristlose Kündigung. Selbst die langjährige Betriebszugehörigkeit und das Alter des Mitarbeiters (zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung fast 60 Jahre alt) können zu keinem anderen Ergebnis führen.

→ FAZIT

Mauscheleien rächen sich immer

Als Personalrat sind Sie vor jeder Kündigung zu hören. In Fällen wie dem vorliegenden können Sie aber kaum etwas tun – wie sollen Sie hier widersprechen? Treten Sie aber an Ihre Kollegen heran und sagen Sie ihnen klipp und klar, dass sich Mauscheleien früher oder später immer rächen. Solange man sich versteht, geht alles gut, aber irgendwann kommt es dazu, dass der eine mehr will, der andere nicht mehr geben will – und schon wird gestritten und das unlautere Verhalten kommt ans Licht. Dann muss man die Konsequenzen tragen, und die sind meist schwerer als der bisher erlangte Vorteil.

Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht

Im Fall handelte es sich um eine verhaltensbedingte Kündigung. Auch vor dem Ausspruch einer solchen Kündigung sind Sie als Personalrat zu hören. Gehen Sie dabei vor allen Dingen die folgenden Punkte durch, die auch die Gerichte bei der Beurteilung, ob eine verhaltensbedingte Kündigung berechtigt ist oder war, prüfen:

- Wie schwerwiegend war das Fehlverhalten des Mitarbeiters?
- Hat er es überhaupt verschuldet?
- Wurde Vergleichbares bislang toleriert? Was ist in der Branche bzw. in der Dienststelle üblich?
- Wie lange hat das Arbeitsverhältnis bereits bestanden?
- Wie alt ist der Mitarbeiter, und welche Unterhaltspflichten hat er?
- Verließ das Arbeitsverhältnis bislang beanstandungsfrei?
- Ist mit einer Wiederholung des Fehlverhaltens zu rechnen?
- Vor einer verhaltensbedingten Kündigung muss der Dienstherr grundsätzlich eine Abmahnung aussprechen. Ausnahmen gibt es nur, wenn das Fehlverhalten so schwerwiegend war, dass der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen kann, dass der Dienstherr das Verhalten weiterhin dulden werde.

Je nachdem, wie Sie diese Fragen im Gremium beantworten, können Sie der Kündigung zustimmen oder sie ablehnen.

Sonderurlaub | Lesezeit 3 Minuten

Wann haben Ihre Kollegen Anspruch auf Sonderurlaub für sportliche Zwecke?

Für sportlich ambitionierte Kolleginnen und Kollegen steht jetzt die Wettkampfplanung für das Jahr 2026 auf dem Programm. Insbesondere für diejenigen, die „nebenbei“ Leistungssport betreiben, stellt sich die Frage, wann sie im nächsten Jahr Anspruch auf Sonderurlaub für die Teilnahme an Wettkämpfen haben. Aufklärung dazu verschafft ein jetzt bekannt gewordenes Urteil des Verwaltungsgerichts Bayreuth vom 18.3.2025 (Az. B 5 K 23.634).

Der Fall: Eine Bundespolizistin beantragte 2 Tage Sonderurlaub (19. und 20.5.2022) zur Teilnahme am iXS Downhill Cup in Willingen (Fr–So). Den 19.5. hatte sie für die Anreise eingeplant. Der iXS Downhill Cup war ein Vorbereitungswettkampf für die Weltmeisterschaft auf Bundesebene und zugleich ein für die Qualifikation erforderlicher internationaler Länderwettkampf.

sonderurlaubsfähiger Wettkampf nach § 17 SUrlV. Im Übrigen könnten Programmteile (Anmeldung, Training etc.) außerhalb der Arbeitszeit erfolgen.

Die Beamtin erhob Widerspruch und Klage.

Sonderurlaub wurde nur teilweise genehmigt

Das Urteil: Kein Sonderurlaub für den 19.5. (Anreise), aber Anspruch auf Sonderurlaub für den 20.5. (Freitag).

Der Antrag wurde für die Anreise abgelehnt, weil diese wegen der Kürze der Fahrzeit außerhalb der Arbeitszeit möglich war. Die Regelung zu den An- und Abreisezeiten in § 4 SUrlV half ihr nicht weiter, weil diese Norm nur die An-/Abreise zu einem bewilligten Sonderurlaubstag verlängert. Für den 19.5. fehlte es daran.

Anders sah es für den 20.5. aus. An diesem Tag sollte von 12:00 bis 14:00 Uhr die Wettkampfstrecke besichtigt werden. Für 14:00 bis 18:00 Uhr waren Trainingszeiten geplant. Beides lag in der Arbeitszeit und war sicherheits- und leistungsrelevant. Damit war keine Verweisung auf die Freizeit gem. § 3 Nr. 1 SUrlV möglich. Nach § 4 SUrlV war an diesem Tag auch die Anreisezeit vom Sonderurlaub umfasst.

Genehmigte Nebentätigkeit ist kein Ausschlussgrund

§ 101 Bundesbeamtengesetz bestimmt, dass Nebentätigkeiten grundsätzlich außerhalb der Dienstzeit zu erledigen sind. Das stand hier aber dem Anspruch auf Sonderurlaub nicht entgegen.

Worauf es bei der Beratung der Kollegen ankommt

Jetzt steht fest: Es muss unbedingt genau begründet werden, warum die geplanten Aktivitäten nicht während der Freizeit erfolgen können. Das gilt insbesondere für Reisezeiten. Weisen Sie Ihre Kollegen darauf hin, dass eine klare Dokumentation der Zeiten anhand des Wettkampfplans erforderlich ist.

Helfen Sie bei der Antizipation typischer Ablehnungsgründe, z. B. gehören notwendige Besichtigungen und Trainingseinheiten zu den Zeiten, für die es Sonderurlaub geben kann. Das dürfte auch für obligatorische Wettkampfbesprechungen gelten.

INFO: Sonderurlaub

Auf die SUrlV kommt es an

Die maßgeblichen Bestimmungen finden Sie in der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV):

§ 3 – Sonderurlaub u. a. nur, wenn Tätigkeit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann

§ 4 – Regelung zu An- und Abreisezeiten

§ 17 – Sonderurlaub u. a. für die Teilnahme an bestimmten Wettkämpfen des Spitzensports



Der Wettkampf selbst begann erst am 20.5. Eine Anreise am 19.5. war aufgrund der Entfernung (ca. 4 Std. Fahrt) nach der Arbeitszeit möglich.

Die Polizistin war vom Bund Deutscher Radfahrer (BDR) dem MTB-Downhill-Bundeskader (Perspektivkader) zugeordnet und hatte eine genehmigte Nebentätigkeit als Athletin. Die Behörde lehnte den Sonderurlaub ab: Nebentätigkeiten seien außerhalb der Dienstzeit auszuüben; außerdem sei die Veranstaltung kein



→ FAZIT

Sport wird gefördert

Sonderurlaub für Leistungssport ist möglich, soweit relevante Wettkampfbestandteile in die Arbeitszeit fallen und der Wettkampf der Vorbereitung/Qualifikation u. a. für Welt- und Europameisterschaften dient.

Gesundheitsschutz | Lesezeit 4 Minuten

Neue geschlechterorientierte Wege im Gesundheitsschutz

Ich bin Ende 40 und wenn ich an meine Jugend zurückdenke oder an meinen Einstieg in den Beruf, kann ich sagen, dass die Welt für mich nie mehr im Wandel war als heute. Auch in Sachen Gesundheitsschutz macht der Wandel nicht halt. Hier findet derzeit eine frauenbezogene Betrachtung statt, von der auch die Dienststelle profitieren kann.

Sie als Personalrat sind beteiligt

Als Personalrat betrifft Sie der Gesundheitsschutz in der Dienststelle unmittelbar, denn es gehört zu Ihren allgemeinen Aufgaben, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und des Arbeitsschutzes in der Dienststelle zu fördern, § 62 Nr. 9 BPersVG. In den Bundesländern gibt es ähnliche Regelungen, so etwa in

- § 64 Landespersonalvertretungsgesetz NRW,
- § 82 Sächsisches Personalvertretungsgesetz und
- § 72 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

Nutzen Sie also Ihre Rechte immer voll aus!



MEIN TIPP

Wagen Sie den Schulterschluss

Bevor Sie nun zu Ihrer Dienststellenleitung gehen, um Maßnahmen für Frauen zu planen und einzufordern, würde ich zur Gleichstellungsbeauftragten gehen. Vielleicht hat diese schon etwas angeregt oder geplant – gemeinsam könnten Sie dann noch mehr sanften Druck auf Ihre Dienststellenleitung ausüben und effizienter planen.

Die Menopause

Ein „Frauenthema“ ist auf jeden Fall die Menopause. An ihr kommt keine Frau vorbei. Bei der einen setzt sie früher ein, bei der anderen später; bei der einen mit stärkeren Symptomen, bei der anderen nahezu symptomfrei. Dennoch: Viele Frauen müssen auch mit Wechseljahrsbeschwerden im Job bestehen. Diese reichen von Hitzewallungen über Schlafstörungen bis zu Konzentrationsproblemen und einem Gefühl der Überforderung. Spezifische Maßnahmen, um betroffene Mitarbeiterinnen zu unterstützen, gibt es kaum. Dabei sind die Hilfen nicht gerade schwierig oder kompliziert auf die Beine zu stellen. Eine große Hilfe können schon die folgenden Maßnahmen sein.

So wird Frau geholfen

- **Flexibilität:** Flexible Arbeitszeitmodelle gehören zu den effektivsten Maßnahmen zur Unterstützung während der Wechseljahre.
- **Gesundheitsförderung ausbauen:** Angebote wie Entspannungskurse oder Workshops speziell für weibliche Beschäftigte können Stress reduzieren.
- **Offene Kommunikation in allen Bereichen:** Führungskräfte sollten sensibilisiert werden, um das Thema ohne Vorurteile anzusprechen und Unterstützungsangebote transparent zu machen.

- **Arbeitsumgebung anpassen:** Kleine Anpassungen wie ergonomische Möbel oder klimatisierte Räume können große Wirkung zeigen.
- **Informationskampagnen starten:** Informationsmaterialien oder interne Veranstaltungen helfen dabei, Wissen aufzubauen und so Stress und Scham abzubauen.



HINWEIS

Einmal vorschlagen, doppelt profitieren

Wenn Sie die vorgenannten Punkte lesen, sehen Sie sicher, dass davon nicht nur die Frauen in der Dienststelle profitieren können, sondern alle. Auch Männer oder das dritte Geschlecht haben ihre spezifischen Themen, da Schaden Information und offene Kommunikation auch nicht. Unter dem Strich kann ein Konzept auf die anderen Geschlechter übertragen werden. Sie machen sich einmal die Arbeit und punkten doppelt!

Das zyklusorientierte Arbeiten

Ein weiterer Baustein des geschlechtsbezogenen Gesundheitsschutzes in Bezug auf Frauen ist das zyklusorientierte Arbeiten. Mit Blick auf den weiblichen Zyklus bedeutet das, dass Arbeit an den natürlichen hormonellen Veränderungen des weiblichen Menstruationszyklus ausgerichtet wird. Der Ansatz basiert auf der Idee, dass Frauen je nach Zyklusphase unterschiedliche körperliche, emotionale und kognitive Stärken haben – und dass es sinnvoll ist, Arbeit und Anforderungen diesen Phasen anzupassen. Dieser Bereich ist sehr neu und steht sicher erst in den wenigsten Dienststellen auf der Tagesordnung; insofern gibt es erst wenige Beispiele oder Konzepte, an die man andocken kann. Aber es gibt etwas, das man schon heute im öffentlichen Dienst gut umsetzen kann: Frauen, die die Freiheit haben, sich ihre Arbeit einzuteilen, Projekte terminlich zu planen, können dies natürlich zyklusorientiert tun. In anderen Arbeitsverhältnissen ist das viel schwieriger. Eine Erzieherin etwa muss jeden Tag gleich gut mit den Kindern arbeiten – zyklusunabhängig.



FAZIT

Alles mit Augenmaß

Ich finde es gut, wenn auch im Gesundheitsschutz spezifischer agiert wird: Was braucht das eine, was das andere Geschlecht? Aber alles mit Augenmaß, man muss sich keine Probleme schaffen, wo es nie welche gab!

„Erst Rentner, dann Minijobber – müssen wir angehört werden?“

Frage: Wir haben heute ein spezielles Anliegen an Sie. Bei uns tritt ein Mitarbeiter in seinen wohlverdienten Ruhestand ein. Er wird aber weiterarbeiten, in Teilzeit. Wir fragen uns nun als Personalratsgremium, ob unsere Dienststelle uns dazu nicht anhören muss. Dann soll noch ein Mitarbeiter über Eingliederungszuschüsse bei uns eingesetzt werden, auf diesen will die Dienststellenleitung nicht den TVöD anwenden. Ist das korrekt?

Personalrat bleibt hier außen vor

Maria Markatou: Ich verstehe Ihre Bedenken gut, ich bin aber der Meinung, dass der Personalrat hier nicht zu beteiligen ist.

Fall 1: Rentner

Unter „Einstellung“ versteht man im Arbeitsrecht den Abschluss eines Arbeitsvertrags und die damit zusammenhängende Eingliederung des Arbeitnehmers in die Dienststelle – der Beschäftigte muss in die Dienststelle eingegliedert werden. Und das war der Beschäftigte in Ihrem Fall ja schon längst. Es ändert sich die Vertragsform, aber er arbeitet ja trotzdem schon seit einiger Zeit in der Dienststelle und ist persönlich und wirtschaftlich voll integriert. Von einer beteiligungspflichtigen Neueinstellung würde ich daher nicht ausgehen. Es gibt aber auch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, ergangen für den Betriebsrat, die das anders sieht. Darauf muss ich Sie aufmerksam machen (BAG, 22.9.2021, Az. 7 ABR 22/20).

! WICHTIG

Denken Sie auch an andere Mitbestimmungstatbestände

Hat der Rentner aber nun einen völlig anderen Aufgabenbereich, einen anderen Arbeitsplatz ..., kann eine Versetzung vorliegen, hier wären Sie zu beteiligen.

Ich rate Ihnen daher, hier noch mal nachzuhaken. Auch wenn es keine Einstellung ist, können andere Mitbestimmungstatbestände tangiert sein.

Fall 2: Der neue Mitarbeiter

Auch hier agiert Ihr Dienstherr richtig. Denn Mitarbeiter, die mit Eingliederungshilfen eingesetzt werden, sind vom Anwendungsbereich des TVöD ausgenommen. Geregelt ist das in § 1 Abs. 2 (i) TVöD.

§ 1 Abs. 2 (i) TVöD

Anwendungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für [...]

Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden, [...]

Eingliederungsleistungen im Sinne des § 1 Abs. 2 (i) TVöD sind Leistungen nach dem SGB III und SGB II, also zum Beispiel:

- Arbeitsgelegenheiten (früher „1-Euro-Jobs“ genannt)
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- Förderung von Weiterbildung
- Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber bzw. Dienstherren
- Beschäftigungszuschüsse
- Projekte zur sozialen Teilhabe

Gehen Sie systematisch vor

Es ist gleich, ob Sie mit dem TVöD, dem TV-L oder einem anderen Tarifvertrag oder einem Gesetz arbeiten müssen. Diese Regelwerke folgen immer einer gewissen Systematik. Vorn ist der Anwendungsbereich festgelegt. Wenn Sie also feststellen wollen, ob ein Mitarbeiter unter den Anwendungsbereich eines Gesetzes oder eines Tarifvertrags fällt, suchen Sie immer vorn. Hier einige Beispiele:

- § 1 BPersVG: Anwendungsbereich
- Teil 1 des bayerischen Personalvertretungsgesetzes: Hier werden alle Definitionen beschrieben, vom Beschäftigten bis hin zur Dienststelle. Also wird auch hier der Anwendungsbereich festgelegt.
- § 1 Mutterschutzgesetz: Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzgesetzes

Blicken Sie also immer vorn in ein Regelwerk, wenn Sie feststellen wollen, ob der Anwendungsbereich dieser Regelungen überhaupt eröffnet ist.

💡 HINWEIS

Inhaltsverzeichnis nutzen

Gesetze haben immer ein Inhaltsverzeichnis. Wenn Sie mal nach einem speziellen Paragraphen im Rahmen eines Gesetzes suchen, erleichtert Ihnen das Inhaltsverzeichnis die Arbeit.

Wenn Sie dann Ihren Paragraphen gefunden haben, vergessen Sie nicht, „drumherum“ zu lesen. Was steht im vorangehenden Paragraphen, was im nachfolgenden? So gehen Sie auf Nummer sicher, dass Sie keine Eingrenzungen und Ausnahmen übersehen.

💡 MEIN TIPP

Überblick schaffen

Sie können sich mal Ihre Gesetzessammlung vornehmen und einfach in den Inhaltsverzeichnissen blättern – das wurde uns als Jurastudenten im Studium empfohlen. Das hilft wirklich, ein Gefühl dafür zu bekommen, wo man was nachsehen kann.

Arbeitnehmerschutz | Lesezeit 2 Minuten

Kein Verzicht aufs Arbeitszeugnis

Endet Ihr Arbeitsverhältnis, haben Sie einen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Auf diesen Anspruch können Sie auch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verzichten (Bundesarbeitsgericht, 18.6.2025, Az. 2 AZR 96/24 (B)).

Der Fall: Ein amerikanischer Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer stritten über die Frage nach einem qualifizierten Arbeitszeugnis. Beschäftigt war der Arbeitnehmer in Deutschland. Die Arbeitsvertragsparteien hatten eine Rechtswahl getroffen. Sie erklärten US-amerikanisches Recht, insbesondere das Recht des Bundesstaats Illinois, für anwendbar. Dieses sieht für Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses vor. Der Arbeitnehmer klagte das Zeugnis dennoch vor den deutschen Arbeitsgerichten ein.

Arbeitgeber muss Zeugnis ausstellen

Das Urteil: Der Beschäftigte gewann. In der Rechtswahlentscheidung könnte ein Verzicht auf das Arbeitszeugnis gesehen werden. Aber: Arbeitnehmer können vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht wirksam auf die Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses verzichten. Also hat der Arbeitnehmer trotz der vorgenommenen Rechtswahl einen Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses. Der Anspruch auf Erteilung des Zeugnisses folgt aus § 109 Abs. 1 Gewerbeordnung. Dieser ist

eine international zwingende Norm. Eine vereinbarte Rechtswahl darf dem Arbeitnehmer nicht den Schutz zwingenden deutschen Arbeitsrechts entziehen, wenn dieses nach den objektiven Anknüpfungen des Art. 30 Abs. 2 Einführungsgesetz BGB a. F. ohne die Rechtswahl anzuwenden wäre.

Ja zum Arbeitszeugnis

Im öffentlichen Dienst werden Sie nicht in die Verlegenheit kommen, auf deutsches Recht zugunsten einer außerdeutschen Regelung verzichten zu müssen. Allerdings kann gerade von Neueinsteigern der ein oder andere Verzicht gefordert werden – hierzu sollten Sie mit dieser Entscheidung im Rücken nein sagen. Anspruch ist Anspruch, darauf wird nicht von vornherein verzichtet. Man muss ihn später ja nicht einfordern, aber die Chance sollte man sich lassen!



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

ELTERNZEIT
Nein zum Urlaubsverfall
ÄNDERUNGEN 2026
Was ist die Aktivrente?
MITBESTIMMUNG
Digitalisierung und
Mitbestimmung