

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Kleine Lügen bestraft der liebe Gott
sofort – mit Jobverlust

SEITE 6–7

MUTTERSCHUTZ 2026

Worauf Sie hier im neuen Jahr ganz
besonders achten sollten



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

„Die Renten sind sicher!“ Diesen Satz, den der ehemalige, mittlerweile leider schon verstorbene Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Norbert Blüm geprägt hat, kennt fast jeder. Heute wissen wir, dass die Renten schon damals nicht sicher waren. Und heute wird auch wieder ganz aktuell um das Rentensystem, die Rentengerechtigkeit gestritten.

Fernab von diesen grundsätzlichen Fragen ist das Rentenrecht aber ein sehr schwieriges und vielleicht auch deswegen so interessantes Rechtsgebiet. Nehmen Sie nur mal die Leserfrage von Seite 11. Keine Rente für schwerbehinderten Menschen, könnte man reißerisch schreiben. Aber das stimmt nicht, natürlich bekommt er eine Rente – aber eben nicht die, die er gern gehabt hätte. Warum? Weil die Rentenzahlung, wie alles im Leben, an bestimmte Voraussetzungen gebunden ist. Wer die nicht erfüllt, hat keinen Anspruch.

Das ist im Einzelfall sicher bitter und manchmal auch ungerecht, aber ohne Regeln, ohne Regelungen funktioniert kein System. Daran sollten wir uns in mancher Diskussion wieder erinnern, dann wird doch so manches wieder verständlicher! Viel Freude mit Ihrer neuen Ausgabe von Personalrat aktuell.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE URTEILE

Lügen haben kurze Beine und kosten den Job 3

Kein Beschäftigungsverbot nach Mutterschutz... 3

ARBEITSRECHT

Arbeitsunfall im Homeoffice? 4

AKTUELLE URTEILE

Beweislast bei AU 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Ihr Update zum Thema Mutterschutz 6–7

ARBEITSRECHT

Amtsärztliche Untersuchung nach 3-jähriger
Fehlzeit rechtens 8

BEAMTENRECHT

BVerwG: Schranken für Assessment-Center 9

WISSENSWERTES

Ausblick auf TV-L Tarifrunde 2026 10

LESERFRAGE

Altersrente und Schwerbehinderung 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Kosten für Spezialisten können
erforderlich sein 12

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Herausgeberin: Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Maria Markatou, RAin, München | Produktmanagement: Lisa Vogl, Bonn | Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: mangolovemom; S. 9: SD AI; S. 12: peterschreiber.media – 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

Wichtiger Grund | Lesezeit 2 Minuten

Lügen haben kurze Beine und kosten den Job!

Ein Ort, an dem gewiss viel geschwindelt wird, sind die Gerichte. Es handelt sich dabei aber keineswegs um ein Kavaliersdelikt. Wer in einem Rechtsstreit gegen den eigenen Dienstherrn bewusst wahrheitswidrige Angaben macht, muss mit seiner fristlosen Kündigung rechnen (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 13.8.2025, Az. 2 SLa 735/24).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit 2016 bei einem E-Bike-Fachhandel tätig, seit 2021 als Filialleiter. Bei einer Inventur am 11.12.2023 wurde festgestellt, dass 7 Fahrräder fehlten. Bei einer erneuten Inventur am 27.12.2023 fehlten sogar 12 Fahrräder. 5 wurden wiedergefunden, die restlichen 7 blieben verschwunden.

Am 24.1.2024 hörten die Geschäftsführer den Arbeitnehmer zum Verbleib der fehlenden Fahrräder und dem Verdacht von Schwarzgeldgeschäften an. Der Arbeitnehmer wurde ordentlich entlassen. Er erhob Kündigungsschutzklage und verlangte seinerseits vom Arbeitgeber eine angeblich vereinbarte Bonuszahlung von 10.000 €. Als Beweis legte er ein als Arbeitsvertrag (vom 15.1.2016) bezeichnetes Schriftstück vor, das der Arbeitgeber allerdings nicht unterschrieben hatte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber fristlos; auch gegen diese Kündigung klagte der Arbeitnehmer.

Wer anderen eine Grube gräbt, fällt selbst hinein

Das Urteil: Der Beschäftigte verlor, die fristlose Kündigung war wirksam. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann

das Verletzen von vertraglichen Nebenpflichten, insbesondere der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht, sein. Hier hat der Arbeitnehmer bewusst falsch vorgetragen, dass ein Anspruch auf Bonus besteht, und sogar ein Dokument zur Untermauerung nicht vorhandener Ansprüche vorgelegt. Damit verletzt er erheblich die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers. Dies reicht für eine fristlose Kündigung.

→ FAZIT

Wirken Sie auf die Kollegen ein!

Als Personalrat sind Sie vor jeder Kündigung zu hören. Auch vor der fristlosen Kündigung eines Kollegen. In solchen Fällen können Sie zwar wenig tun – Sie können aber auf Ihre Kollegen einwirken, es gar nicht erst so weit kommen zu lassen. Lügen im Arbeitsverhältnis rächen sich immer!

Beschäftigtenschutz | Lesezeit 2 Minuten

Kein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutz

Die Beschäftigung werdender und stillender Mütter ist nur für einen Zeitraum um die Geburt herum ausgeschlossen. In der Stillzeit gibt es das nicht, aber das entbindet Ihren Dienstherrn nicht von seiner Fürsorgepflicht (Arbeitsgericht Karlsruhe, 30.9.2025, Az. 5 Ca 95/25).

Der Fall: Nachdem eine angestellte Zahnärztin ihr Kind bekommen hatte, war im Anschluss an die Mutterschutzfrist ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz vorgesehen. Die Zahnärztin sah sich bei ihrer Tätigkeit aber verschiedenen Gefahren wie dem Kontakt mit Quecksilber beim Entfernen alter Amalgamfüllungen und dem Kontakt mit Biostoffen wie Hepatitis- oder HIV-Erregern ausgesetzt. Sie verlangte daher, für die Dauer der Stillzeit von der Beschäftigung freigestellt zu werden.

Der Arbeitgeber führte daraufhin eine Gefährdungsbeurteilung durch. Diese ergab, dass die Schutzmaßnahmen wie Delegation von Arbeiten auf andere Mitarbeiter und Tragen von Schutzkleidung ausreichend seien. Dennoch klagte die Zahnärztin auf das „Stillbeschäftigungsverbot“ unter voller Lohnfortzahlung.

Arbeitsplatzanpassung ja, Stillbeschäftigungsverbot nein

Das Urteil: Die Beschäftigte verlor. Es bestehe keine unverantwortbare Gefährdung, die nicht durch entsprechende Schutzmaß-

nahmen ausgeschlossen werden könne. So seien die Delegation von bestimmten Zahnoperationen auf andere Mitarbeiter, die Befreiung von Labortätigkeit und das Tragen von Schutzkleidung geeignet, um die Gefahren zu minimieren.

→ FAZIT

Dienstherr hat Schutzpflicht

Auch wenn die Frau sich kein Beschäftigungsverbot erstreiten konnte, wird dennoch deutlich, dass der Dienstherr auch während der Stillzeit Schutzpflichten hat. Er muss die Mutter und damit das Kind vor Einwirkungen schützen, die sich negativ auf die Muttermilch und damit ein gesundes Heranwachsen des Kindes auswirken können. Als Personalrat sind Sie für die Überwachung des Arbeitsschutzes zuständig. Fordern Sie daher einen umfassenden „Stillschutz“ ein.

Unfallversicherung | Lesezeit 3 Minuten

Homeoffice allein macht noch keinen Arbeitsunfall

Die meisten Unfälle ereignen sich im Haushalt. Das gilt sogar für das Homeoffice – und dann stellt sich natürlich die Frage, ob ein Arbeitsunfall vorliegt oder nicht (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, 9.10.2025, Az. L 21 U 47/23).

Der Fall: Ein Softwareentwickler lebte in einer Wohnung im 1. OG eines Mehrfamilienhauses. Das Wohnzimmer war gleichzeitig sein Homeoffice. Mitten in einer Telefonkonferenz bemerkte er, dass Rauch in das Wohnzimmer eintrat. Er öffnete die Tür zum Wohnungsflur, um nach der Ursache zu schauen.

In diesem Moment explodierten die beiden E-Roller-Akkus, die er neben der Wohnungstür innen abgelegt hatte. Der Mann flüchtete zum Fenster des Wohnzimmers und ließ sich schließlich vom Fensterbrett in den Innenhof fallen. Dabei erlitt er Knochenbrüche an beiden Füßen. Die Brandursache war, wie die Feuerwehr festgestellt hat, ein Akku-Defekt.

Der Mann wollte das Geschehen als Arbeitsunfall anerkennen lassen, auch das Homeoffice steht schließlich unter dem Schutz der Unfallversicherung. Die Berufsgenossenschaft (BG) weigerte sich, sie sah keine Nähe zur Arbeit. Also landete der Fall vor Gericht.

Keine Nähe zur Arbeit, kein Arbeitsunfall

Das Urteil: Es handelte sich nicht um einen Arbeitsunfall. Ein innerer Zusammenhang mit seiner grundsätzlich versicherten, im Homeoffice ausgeübten Tätigkeit als Softwareentwickler lag nicht vor. Eine hinreichend enge sachliche Beziehung mit der Telefonkonferenz gibt es nicht. Schließlich sind die Verletzungen erst beim Sprung entstanden und nicht noch im Wohnzimmer mitten bei der Arbeit oder als er noch mit dem Headset auf dem Kopf zur Tür hinausschaute. Mit dem Sprung wollte der Mann sein Leben retten. Das ist eine Privatangelegenheit und hat nichts mit der Arbeit zu tun.

Zwar ist anerkannt, dass ein Arbeitsunfall im Homeoffice beim Benutzen von privaten Gegenständen passieren kann, wenn diese der beruflichen Tätigkeit dienend benutzt werden (Bundessozialgericht, 21.3.2024, Az. B 2 U 14/21 R). Dies war hier nicht der Fall, die Akkus wurden ja nicht für die konkrete Tätigkeit des Softwareentwicklers (Telefonkonferenz) genutzt.

Info: Unfallkasse



Welche Unfallversicherung ist für Sie zuständig?

Man spricht immer einfach von der BG oder Unfallkasse. Aber wer ist für Sie zuständig? Nun, es kommt drauf an:

Die Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände versichern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (bei Bund, Ländern und Gemeinden einschließlich Besitz-/Beteiligungsgesellschaften), jedoch nicht Beamte, also:

- in Verwaltungen (z. B. Ministerien, Gerichte, Landratsämter)
- im Gesundheitsdienst (z. B. Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime, Gesundheits- und Veterinärämter)
- in Entsorgungs-, Versorgungs-, Reinigungs- und Dienstleistungseinrichtungen (z. B. Abfallbeseitigung, Kläranlagen)
- im Bildungswesen (Kindergärten, allgemein- und berufsbildende Schulen)
- im Bauwesen (z. B. Bauhöfe, Straßenbau)
- in der Land-, Garten- und Forstwirtschaft (z. B. staatliche Forst- und Landwirtschaft, Tiergärten)
- in Versammlungsstätten, kulturellen Einrichtungen (z. B. Theater)
- im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (z. B. Flughäfen)
- in sonstigen Betrieben (z. B. Aufsichtsstellen)

Ihre verbeamteten Kollegen erhalten eine Unfallfürsorge über die Beamtenversorgung.



FAZIT

Nähe als Stichwort

Möchten Sie einen Arbeitsunfall geltend machen, müssen Sie immer die Nähe zur Arbeit darstellen. Hätte der Beschäftigte im Fall z. B. seinen Monitor in der Telefonkonferenz richten wollen und wäre dabei über seine eigenen Füße gestolpert und hätte sich verletzt, wäre dies als Arbeitsunfall anerkannt worden. Ohne Bezug zur Arbeit kann es kein Arbeitsunfall sein.

Diese Leistungen bieten BG bzw. Unfallkasse

Bevor eine Unfallversicherung dauerhaft in eine Rentenzahlung oder Ähnliches eintritt, wird sie versuchen, die Gesundheit wiederherzustellen, die Folgen des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit zu mindern und/oder eine Verschlimmerung zu vermeiden. Zu diesen geeigneten Mitteln gehören die medizinische Erstversorgung, Reha-Maßnahmen (Kuren), aber auch Wiedereingliederungsmaßnahmen. Dabei legen die BGs Wert auf die berufliche wie auch auf die soziale Wiedereingliederung. Während der Reha-Maßnahmen müssen Ihre Kolleginnen und Kollegen natürlich auch von etwas leben. Deswegen zahlen die Unfallversicherungen hier Verletzten- und Übergangsgeld.

Leider passiert es immer wieder, dass Kolleginnen und Kollegen nach einem Unfall nicht mehr gesund werden oder sogar versterben. Liegt ein Arbeitsunfall vor, dann müssen die Unfallversicherungsträger hier eine Rente an den verunfallten Kollegen zahlen. Verstirbt der Kollege, stehen den Hinterbliebenen ebenfalls Rentenleistungen zu. Betroffene sollten sich gut beraten lassen, damit sie so gut wie möglich versorgt werden.

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 3 Minuten

Bei bewiesener Arbeitsunfähigkeit muss Ihr Dienstherr Entgeltfortzahlung leisten

Dass sich Mitarbeiter während einer laufenden Kündigungsfrist krankmelden, kommt oft vor. Deswegen werden die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigungen) eines Gekündigten von der Rechtsprechung immer kritischer gesehen. Sehr oft wurden Urteile gefällt, dass Dienstherrn hier keine Entgeltfortzahlung leisten müssen. Nicht aber in diesem Fall (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 18.11.2025, Az. 3 SLa 138/25).

INFO: Beweislast



Arbeitsunfähigkeit – Was muss welche Partei beweisen?

Einer vorgelegten AU-Bescheinigung kommt ein sehr hoher Beweiswert zu. Möchte die Dienststellenleitung diesen Beweiswert erschüttern, muss sie geeignete Indizien vortragen, z. B., dass die Bescheinigung passgenau auf das Ende der Kündigungsfrist ausgestellt ist (wie im Fall des Bundesarbeitsgerichts vom 13.12.2023, Az. 5 AZR 137/23), oder dass der betroffene Mitarbeiter immer in den Ferien oder an Brückentagen krankfeiert. Der Mitarbeiter hat dann noch die Möglichkeit, zu beweisen, dass er wirklich arbeitsunfähig war (etwa indem er den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbindet oder ein entsprechendes Attest vorlegt). Gelingt ihm dies nicht, hält die Verweigerung der Entgeltfortzahlung der gerichtlichen Überprüfung stand.

Der Fall: Ein Mitarbeiter eines Serviceunternehmens eines Verkehrsbetriebes kündigte sein Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15.3.2024 zum 30.4.2024. Die Personalabteilung wies ihn darauf hin, dass seine tarifliche Kündigungsfrist 2 Monate betrage, er also erst zum 31.5.2024 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden könnte. Daraufhin kündigte der Mitarbeiter an, dass er trotzdem zum 30.4.2024 aussteigen würde.

Er arbeitete dann bis zum 6.5.2024. Am 7.5.2024 meldete er sich per E-Mail bei seinem Vorgesetzten bis zum 21.5.2024 arbeitsunfähig krank. Vom 22.5. bis 29.5.2024 nahm er Resturlaub. Der 30.5.2024 war ein Feiertag. Am 31.5.2024 sollte der Kläger von 7:00 bis 13:00 Uhr arbeiten und danach seine Firmengegenstände abgeben. Ob er an diesem Tag gearbeitet hat und die Gegenstände abgegeben hat, blieb bis zuletzt streitig.

Arbeitgeber zweifelt die Rechtmäßigkeit der AU-Bescheinigung an

Jedenfalls hat der Arbeitgeber für die Zeiten der AU keine Entgeltfortzahlung gezahlt, der Mitarbeiter klagte diese ein (1.360 € brutto). Der Arbeitgeber zweifelte die AU-Bescheinigung an, da diese im Zusammenhang mit der Kündigung stand und nach der Ankündigung des Mitarbeiters eingeholt wurde, dass er auf alle Fälle zum früheren Termin aus dem Arbeitsverhältnis gehen werde. Das deute darauf hin, dass er gar nicht krank war.



HINWEIS

Denken Sie schon jetzt an den nächsten Urlaub

Es kann immer mal passieren, dass man während des Urlaubs erkrankt. Ihre Kollegen müssen dann aus dem Urlaub heraus der Dienststellenleitung die Erkrankung mitteilen und auch belegen. Daraufhin wird ihnen der Urlaub wieder gutgeschrieben.

Arbeitgeber muss Entgeltfortzahlung leisten

Das Urteil: Im Prozess musste der Wahrheitsgehalt der AU-Bescheinigung geprüft werden. Dazu wurde auch die behandelnde Ärztin als Zeugin vernommen. Diese gab an, dass der Mitarbeiter in der Zeit vom 7.5. bis zum 21.5.2024 wegen Spannungskopfschmerzes infolge eines Konflikts am Arbeitsplatz arbeitsunfähig erkrankt war. Die extremen Kopfschmerzen des Mitarbeiters waren auch kein erstmaliges oder einmaliges Phänomen, sondern sind bereits einen Monat und ein Jahr zuvor von anderen Ärzten der Gemeinschaftspraxis diagnostiziert worden. Damals trat der Kopfschmerz aufgrund familiärer Schwierigkeiten auf.

Hinterfragt wurde auch die Dauer der AU-Bescheinigung. Diese lief über 2 Wochen, meist wird nur für eine Woche krankgeschrieben. Die Ärztin hielt 2 Wochen im Hinblick auf den Konflikt am Arbeitsplatz für angemessen. Sie wusste zwar von der Eigenkündigung des Beschäftigten, nicht aber von dem Beginn des Urlaubs mit Ablauf der Krankschreibung. Der Mitarbeiter hätte die Ärztin nicht um eine Krankschreibung für 2 Wochen gebeten. Die Ärztin hatte hier eigeninitiativ gehandelt. Für den Mitarbeiter wurde auch die langjährige Berufserfahrung der Ärztin gewertet. Auch nach der persönlichen Anhörung des Mitarbeiters und in Anbetracht dessen, dass Kopfschmerzen schwer nachzuweisen sind, ist die AU des Mitarbeiters hier plausibel dargelegt.



FAZIT

Verhindern Sie Missbrauch!

Sehr ärgerlich sind die Fälle, in den Beschäftigte sich krankschreiben lassen, um sich freie Tage zu verschaffen. Denn das Misstrauen von Dienststellenleitungen müssen dann vor allen Dingen die Ehrlichen ausbaden. Ermahnen Sie daher Ihre Kollegen, sich nur krankschreiben zu lassen, wenn sie wirklich krank sind.

Schwangerschaft | Lesezeit 8 Minuten

Ihr Update 2026 zum Thema Mutterschutz

Mutterschutz im Arbeitsrecht – das Thema ist wirklich nicht neu, und dennoch kommen immer wieder Fragen auf. Damit Sie 2026 gut und effizient mit dem Mutterschutz umgehen können, habe ich Ihnen hier 12 wichtige Fragen zum Thema beantwortet.

1. Darf beim Vorstellungsgespräch nach einer bestehenden Schwangerschaft gefragt werden?

Grundsätzlich nein. Denn dies ist eine diskriminierende Frage. Und selbst wenn Ihr Dienstherr fragt: Die Frau hat sogar ein Recht zur Lüge, ohne dass ihr – wenn die Wahrheit ans Licht kommt – ein Strick daraus gedreht werden könnte. Der Arbeitsvertrag kann nicht angefochten, die Schwangere nicht abgemahnt werden.



HINWEIS

Bei Absagen genau hinsehen

Auch eine Absage wegen Schwangerschaft ist diskriminierend. Stellt Ihr Dienstherr eine Arbeitnehmerin deshalb nicht ein, weil sie schwanger ist, oder verlängert er deswegen einen befristeten Vertrag nicht, verstößt er gegen das AGG und kann sich schadenersatzpflichtig machen (Arbeitsgericht Mainz, 2.9.2008, Az. 3 Ca 1133/08).

2. Die Arbeitnehmerin muss dem Dienstherrn doch ihre Schwangerschaft mitteilen, oder?

Nein, das muss sie nicht. Obwohl sich an die Schwangerschaft viele Pflichten und Rechte des Dienstherrn für die Mutter anschließen, ist die Information über eine Schwangerschaft kein Muss. Es gibt lediglich eine sogenannte Sollvorschrift in § 15 Abs. 1 Satz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG). „Sollen“ heißt aber nicht „müssen“. Wenn die Mitarbeiterin die Schwangerschaft aber mitteilt, muss Ihr Dienstherr diese der zuständigen Aufsichtsbehörde (meist das Gewerbeaufsichts- oder das Arbeitsschutzamt) unverzüglich (formlos) anzeigen. Erfährt der Dienstherr von der Schwangerschaft auf andere Weise, entfällt diese Mitteilungspflicht für ihn.

3. Was sind eigentlich Beschäftigungsverbote?

Es gibt individuelle und allgemeine Beschäftigungsverbote. Individuelle Beschäftigungsverbote orientieren sich an der individuellen Situation der Frau. Deshalb ist hierzu auch ein ärztliches Attest notwendig. Es greift etwa, wenn

- die Arbeit Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet (z. B. die werdende Mutter arbeitet als Röntgen-Kraft) oder
- arbeitsplatzbedingter psychischer Stress keine Beschäftigung mehr erlaubt (z. B. wenn die werdende Mutter im Strafvollzug arbeitet).

Solange das ärztliche Beschäftigungsverbot nicht aufgehoben ist, darf die Mitarbeiterin nicht zu untersagten Arbeiten herangezogen werden.

Allgemeine Beschäftigungsverbote betreffen Arbeiten, die generell als gesundheitsgefährdend eingestuft werden (möglich bei

Tätigkeit in der Forschung). Allgemeine Beschäftigungsverbote gelten deshalb für alle schwangeren und stillenden Frauen gleichermaßen.

4. Gibt es den Mutterschutz auch bei Fehlgeburten?

Ja, das ist seit Mitte 2025 der Fall. Nach § 3 Abs. 5 MuSchG darf ein Dienstherr eine Frau bei einer Fehlgeburt nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt,

- bis zum Ablauf von 2 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche (SSW) oder
- bis zum Ablauf von 6 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. SSW oder
- bis zum Ablauf von 8 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. SSW.

Die Grundregel zum Mutterschutz ist, dass eine schwangere Frau in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden darf (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Diese Erklärung kann sie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Nach der Entbindung darf sie bis zum Ablauf von 8 Wochen nicht beschäftigt werden (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf 12 Wochen

- bei Frühgeburten,
- bei Mehrlingsgeburten und,
- wenn vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung.

5. Welche Verbote gibt es?

Die wichtigsten Verbote sind in § 11 MuSchG geregelt. Danach dürfen Schwangere z. B.

- nicht schwer körperlich arbeiten,
- nicht im Akkord tätig sein,
- keine sonstigen Arbeiten verrichten, bei denen sie durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielen können,
- nicht am Fließband mit vorgeschriebenem Arbeitstempo eingesetzt werden,
- nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie regelmäßig Lasten über 5 Kilogramm oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegen oder befördern müssen,
- nicht an Geräten oder Maschinen arbeiten, bei denen sie den Fuß stark beanspruchen müssen, um sie zu bedienen (z. B. durch Fußantrieb),
- nicht der Gefahr einer Berufskrankheit ausgesetzt werden,

- keine Tätigkeiten ausüben, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen müssen,
- nicht mehr als maximal 8,5 Stunden pro Tag oder 90 Stunden in 2 Wochen arbeiten,
- nicht an Sonn- und Feiertagen und nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden.

! WICHTIG

Umsetzung ist möglich

Ihr Dienstherr darf der schwangeren Mitarbeiterin bei einem Beschäftigungsverbot eine andere, nicht verbotene und zumutbare Arbeit geben. Die Schwangere muss dieser Zuweisung auch dann Folge leisten, wenn die Arbeit außerhalb des vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereichs liegt (Bundesarbeitsgericht, 31.3.1968, Az. 3 AZR 300/68).

Hier noch ein Fall aus der Praxis: Für ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot, mit dem der Gefahr einer Infektion mit Aids- oder Hepatitisviren vorgebeugt werden soll, genügt bereits eine sehr geringe Infektionswahrscheinlichkeit (Bundesverwaltungsgericht, 27.5.1993, Az. 5 C 42/89, und 26.4.2005, Az. 5 C 11/04).

6. Kann der Mitarbeiterin gekündigt werden, wenn sie schwanger ist?

Schwangeren und jungen Müttern darf im Normalfall bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden. Das Kündigungsverbot gilt schon in der Probezeit und auch dann, wenn die Mitarbeiterin noch keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz hat!

! WICHTIG

Kenntnis des Dienstherrn

Voraussetzung des Kündigungsverbots ist, dass Ihrem Dienstherrn die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt ist oder spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Wird diese Frist überschritten, macht dies die Kündigung aber noch nicht automatisch wirksam. Denn die Schwangere kann sich auch nach Ablauf der 2-Wochen-Frist auf das Kündigungsverbot berufen, wenn sie die Fristüberschreitung nicht verschuldet hat und die Mitteilung unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern – maximal nach 2–3 Tagen) nachholt.

7. Gibt es Ausnahmen vom Kündigungsverbot?

Ja, die gibt es. Etwa, wenn der Arbeitsplatz der Schwangeren wegfällt oder sich die Schwangere dem Dienstherrn gegenüber strafbar macht. Das Kündigungsverbot gewährt ja keine „Narrenfreiheit“.

Ihr Dienstherr kann in einem solchen Fall aber nicht direkt kündigen. Vielmehr muss er die Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde vor Ausspruch für zulässig erklären lassen; andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

8. Was muss der Dienstherr zahlen, wenn die Mitarbeiterin in Mutterschutz geht?

Als Dienstherr ist er verpflichtet, Ihrer Mitarbeiterin, die z. B. aufgrund eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Mutterschutzfristen ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen muss, mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen. Bei der Höhe des Arbeitsverdienstes muss er alle regelmäßigen festen Bezüge einschließlich vermögenswirksamer Leistungen, Prämien, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie zwischenzeitlich eintretende Tarifierhöhungen berücksichtigen.

Auch während der Mutterschutzfristen kurz vor und nach der Geburt soll die Mitarbeiterin finanziell abgesichert sein. Dies geschieht durch eine Kombination von Leistungen der Sozialversicherungsträger und vom Dienstherrn. Bei gesetzlich Versicherten zahlt die Krankenkasse der Mitarbeiterin ein Mutterschaftsgeld von bis zu 13 € pro Tag (bei privat Versicherten werden vom Bundesversicherungsamt 210 € pro Monat bezahlt). Den Rest muss der Dienstherr zuschießen – bis die Summe dem Durchschnitts-Nettoverdienst der vergangenen 3 Monate entspricht.

9. Gilt der Kündigungsschutz auch bei Fehlgeburten?

In seltenen Fällen kommt es vor, dass die Entbindung mit dem Tod des Kindes endet oder das Ungeborene schon im Mutterleib verstirbt. Aus rein rechtlicher Sicht stellt sich dann die Frage, ob der 4-monatige nachlaufende Kündigungsschutz nach der Entbindung dann noch gilt. Nach § 17 MuSchG ist dies der Fall für eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche.

10. Kann der Mutterschutz vom Urlaub abgezogen werden?

Zeiten, in denen die Mitarbeiterin wegen mutterschutzrechtlicher Bestimmungen nicht arbeitet, gelten als Beschäftigungszeiten. Das bedeutet, dass Ihr Dienstherr den Jahresurlaub – anders als bei der Elternzeit – wegen dieser Ausfallzeiten nicht verkürzen darf! Und kann die Mitarbeiterin ihren Urlaub vor Beginn des Mutterschutzes nicht nehmen, kann sie diesen nach Ende des Mutterschutzes im laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr nachholen.

11. Gibt es ein Sonderkündigungsrecht der Arbeitnehmerin?

Ihre Kollegin kann das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Kündigt die Mitarbeiterin im Rahmen dieser Möglichkeiten und stellt Ihr Dienstherr sie innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder ein, so gilt – soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungszeit abhängen – das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Arbeitnehmerin in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Dienstherrn beschäftigt war.

12. Läuft eine Befristung trotz Schwangerschaft aus?

Wurde mit der betroffenen Mitarbeiterin rechtswirksam ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, endet dieser unabhängig von der Schwangerschaft zum vereinbarten Zeitpunkt. Er verlängert sich also nicht automatisch durch die Schwangerschaft.

Amtsärztliche Untersuchung nach 3-jähriger Fehlzeit rechtens

Ein verbeamteter Lehrer war über Jahre krank. Die Dienststellenleitung ordnete deswegen die amtsärztliche Untersuchung an. Der Lehrer rügte Verfahrensmängel. Ob er damit durchkam, lesen Sie hier (Oberverwaltungsgericht Münster, 3.11.2025, Az. 6 B 1246/25).

Der Fall: Ein Lehrer mit einem Grad der Behinderung von 40 sollte nach 3 Jahren Krankheit auf Anordnung seines Dienstherrn beim Amtsarzt vorstellig werden. Der Lehrer wehrte sich dagegen und suchte gerichtliche Hilfe. Per Eilantrag wollte er gegen den Termin vorgehen. Er machte geltend, dass die Gleichstellungsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) nicht ordnungsgemäß beteiligt worden seien. Zudem müssten in der Anordnung neben den Fehlzeiten auch weitere Gründe für die amtsärztliche Untersuchung angegeben werden.

Gericht kann keine Verfahrensfehler erkennen – Lehrer muss zur Untersuchung

Die Entscheidung: Das Gericht konnte keine Fehler erkennen. Der Personalrat sei ordnungsgemäß beteiligt worden. Am 9.4.2025 habe er die beabsichtigte Untersuchungsanordnung gebilligt. Das Schreiben sei dem Personalrat am 3.4.2025 zugegangen. Dem Lehrer lag zwar ein Entwurf der Verfügung von vor einem Jahr vor. Daraus ergibt sich aber kein Verfahrensfehler.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist ebenso ordnungsgemäß unterrichtet und angehört worden. Zwar wurde hier die Unterrichtung nicht gesondert dokumentiert, die Gleichstellungsbeauftragte hat aber die Unterrichtung und Anhörung bestätigt. Selbst wenn die Gleichstellungsbeauftragte durch den Dienstherrn nicht ausreichend informiert worden wäre, wäre das unerheblich, solange sie diesen Mangel nicht rügt. Eine verletzte Dokumentationspflicht führt nicht bereits als solche zur Rechtswidrigkeit der Anordnung.

Die SBV wiederum musste nicht beteiligt werden. Denn zum Beurteilungszeitpunkt war der Lehrer noch kein schwerbehinderter Mensch.

Exkurs: Was ist der Betriebs- und was der Amtsarzt?

Immer wieder fallen die Begriffe Amtsarzt und Betriebsarzt. Was macht aber der eine, was macht der andere? Das habe ich hier für Sie zusammengefasst:

Die Aufgaben des Betriebsarztes

Jeder Arbeitgeber, jeder Dienstherr muss von einem Betriebsarzt unterstützt werden. Die Aufgaben von Betriebsärzten sind in § 3 Arbeitssicherheitsgesetz festgelegt. Darunter fallen alle Tätigkeiten, die den Dienstherrn bei der Förderung und dem Erhalt der Gesundheit seiner Mitarbeiter unterstützen, zum Beispiel:

- **Die Beratung verantwortlicher Personen zur Gesundheitsförderung und Gefährdungsbeurteilung.** Dies gilt z. B. bei der Planung, Ausführung und Unterhaltung von sanitären Einrichtungen, der Einführung neuer Arbeitsverfahren sowie bei hygienischen, physiologischen, ergonomischen und psychologischen Fragen wie Arbeitszeit, Pausenregelung und Arbeitsplatzgestaltung.

- **die medizinischen Vorsorgeuntersuchungen** der Arbeitnehmer sowie die Auswertung und arbeitsmedizinische Beurteilung der Untersuchungsergebnisse
- **die Kontrolle der Durchführung aller notwendigen Maßnahmen**, die für den Arbeitsschutz und die Unfallvermeidung erforderlich sind, beispielsweise eine Begehung des Arbeitsplatzes, um Mängel (also potenzielle gesundheitsschädliche Auswirkungen von Arbeitsbedingungen) zu erfassen und auf die Durchführung der Maßnahmen hinzuwirken; darüber hinaus die Einleitung der erforderlichen Maßnahmen und die Prüfung der Umsetzung
- **die Untersuchung von arbeitsbedingten Erkrankungen**, die Ursachenermittlung und das Vorschlagen von Maßnahmen zur zukünftigen Prävention dieser Erkrankungen
- **die Schulung der Mitarbeiter** hinsichtlich Unfall- und Gesundheitsgefahren und die Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb und in der Dienststelle

Was macht der Amtsarzt?

Amtsärzte sind im öffentlichen Dienst in der Gesundheitsverwaltung tätig und arbeiten beispielsweise für das Gesundheitsamt oder die Arbeitsagentur. Sie werden vor allem im Beamtenwesen konsultiert, um neutrale medizinische Einschätzungen abzugeben und Untersuchungen hinsichtlich der Arbeitseignung und Verbeamtung durchzuführen. Die Aufgaben des Amtsarztes sind

- **medizinische Eignungsprüfungen und Verbeamtungsprüfungen** (also Einstellungsuntersuchungen für Beamte) und Einschulungsuntersuchung,
- **Bewilligung von Rehabilitationsmaßnahmen** für Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Beamte,
- **Erstellung von Gutachten und medizinischen Stellungnahmen**, etwa zur vorzeitigen Pension aufgrund von Krankheit,
- **Erstellung amtsärztlicher Gutachten**, wenn der Dienstherr begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Beamten hat.



FAZIT

Was sind Ihre Rechte?

Im beschriebenen Fall wurde der Personalrat angehört, das ist aber nicht die Regel. Die amtsärztliche Untersuchung ist grundsätzlich nur eine Vorbereitungshandlung für eine personelle Maßnahme. Erst hier würden Sie dann mitbestimmen.

Aber Sie dürfen die Anordnung gemäß Ihrem allgemeinen Überwachungsrecht begleiten und auf Rechtsfehler des Dienstherrn hinweisen.

Beurteilung | Lesezeit 3 Minuten

Schranken für Assessment-Center: BVerwG stärkt die dienstliche Beurteilung Ihrer Kollegen

Ein aktueller Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 20.5.2025 (Az. 2 VR 3.25) setzt der Praxis von Dienstherren, Assessment-Center als alleiniges K.-o.-Kriterium in Auswahlverfahren einzusetzen, enge Grenzen. Für Sie als Personalrat ist diese Entscheidung von herausragender Bedeutung, da sie den Wert der dienstlichen Beurteilung stärkt. Sie schützt die Rechte der Beamtinnen und Beamten im Wettbewerb um höhere Dienstposten.

Der Fall: Ein hochqualifizierter Oberregierungsrat (Besoldungsgruppe A 14), der beim Bundesnachrichtendienst (BND) tätig ist, hatte sich auf 3 höher bewertete Dienstposten (A 15) als Sachgebietsleiter beworben. Einen dieser Posten hatte er bereits seit über 2 Jahren „kommissarisch“ inne und dafür in seiner letzten Regelbeurteilung Bestnoten erhalten, insbesondere auch für seine Führungsleistung und Führungseignung.

Der BND hatte jedoch in seiner Ausschreibung eine entscheidende Hürde eingebaut. Alle Bewerber mussten ihre Führungskompetenz nachweisen. Diesen Nachweis konnten die Bewerber ausschließlich durch die erfolgreiche Teilnahme an einem neu eingeführten Assessment-Center (AC) erbringen. Wer das AC nicht bestand, wurde sofort aus dem Auswahlverfahren ausgeschlossen, unabhängig von der sonstigen Qualifikation und den Beurteilungen.

Der Bewerber, der in seiner dienstlichen Beurteilung als herausragende Führungskraft beschrieben wurde, fiel im AC durch und sollte daher bei der Besetzung der Stellen nicht mehr berücksichtigt werden. Dagegen ging er in einem Eilverfahren vor, über das letztendlich das BVerwG zu entscheiden hatte.

Der Beschluss: Das BVerwG hielt die Praxis des Dienstherrn für rechtswidrig. Es stärkte den Bewerber in seinen Rechten aus Art. 33 Abs. 2 GG (Grundsatz der Bestenauswahl).

Führungseignung ist kein objektives K.-o.-Kriterium

Das Gericht stellte klar, dass zwingende Anforderungen, die zum sofortigen Ausschluss von Bewerbern führen (sogenannte konstitutive Merkmale), objektiv nachprüfbar sein müssen. Beispiele hierfür sind ein geforderter Hochschulabschluss oder bestimmte Sprachkenntnisse. Die Frage nach der „Führungseignung“ ist je-

doch keine Ja/Nein-Frage. Sie erfordert eine wertende, prognostische Einschätzung im Rahmen des Beurteilungsspielraums. Unzulässig ist es, sie als vorgeschaltete Hürde zu nutzen, um Bewerber vor dem eigentlichen Leistungsvergleich auszusortieren.

Assessment-Center ersetzt die Beurteilung nicht

Das BVerwG betonte, dass die dienstliche Beurteilung das zentrale und wichtigste Instrument der Bestenauswahl ist. Andere Instrumente wie ein AC dürfen nur „ergänzend“ herangezogen werden – etwa, wenn die Beurteilungen keine Aussagen zu einem bestimmten Merkmal treffen oder nicht vergleichbar sind.

Im vorliegenden Fall ersetzte das AC die dienstliche Beurteilung jedoch vollständig, da deren Ergebnis für das Weiterkommen im Verfahren keine Rolle mehr spielte. Ein solches Vorgehen ist unzulässig, da es die über einen langen Zeitraum gewonnenen Erkenntnisse der Vorgesetzten entwertet.

Bisherige Bewährung muss berücksichtigt werden

Der Dienstherr hatte argumentiert, die auf dem kommissarisch übertragenen Dienstposten gezeigte Führungsleistung dürfe nicht zählen, da die Übertragung damals ohne Auswahlverfahren stattfand.

Dieser Argumentation erteilte das Gericht eine klare Absage. Der BND hatte selbst über Jahre hinweg versäumt, die Stellen ordnungsgemäß auszuschreiben. Dieses Versäumnis darf er nun nicht zum Nachteil des Beamten verwenden, indem er dessen jahrelang erbrachte und bewährte Leistungen einfach ausblendet.

Falsche Besetzung der Prüfungskommission

Außerdem war eine Psychologin des Bundesverwaltungsamts, also einer externen Behörde, stimmberechtigtes Mitglied der Prüfungskommission im AC. Eine solche Delegation der Bewertungsentscheidung an behördenfremde Personen ist allerdings ohne eine klare gesetzliche Ermächtigung nicht zulässig. Die Verantwortung für die Auswahlentscheidung muss beim Dienstherrn bleiben.



MEIN TIPP

Verhandeln Sie über eine Dienstvereinbarung

Schlagen Sie eine Dienstvereinbarung für Auswahlverfahren vor. Darin können Sie unter Berufung auf diesen Beschluss regeln, dass AC nur zur Potenzialanalyse oder als ergänzendes Instrument bei Bewerbergleichstand nach Auswertung der Beurteilungen stattfinden dürfen, aber niemals als alleiniges K.-o.-Kriterium.

Ausblick auf 2026 | Lesezeit 3 Minuten

Tarifrunde TV-L 2026: Was Ihre Gewerkschaft für Sie erstreiten möchte

Die TV-L-Tarifrunde (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) hat begonnen und wird im Jahr 2026 ihren Höhepunkt erreichen. Ihre Forderungen haben die Gewerkschaften am 17.11.2025 beschlossen und bereits vorgelegt.

Die Forderungen der Gewerkschaften

Das sollte am Ende der Tarifrunde als Ergebnis stehen:

- Das Entgelt der Beschäftigten soll um 7 % im Monat steigen, mindestens aber um 300 € zusätzlich.
- Für Nachwuchskräfte soll das Gehalt um 200 € pro Monat steigen, zudem wird ihre unbefristete Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung gefordert.
- Alle Zeitzuschläge sollen um 20 % steigen.
- Die Laufzeit der Tarifeinigung soll 12 Monate betragen.
- Es müssen mehr Menschen in den öffentlichen Dienst.

Nach ver.di sind die Forderungen ein Muss, denn die Beschäftigten brauchen ein Zeichen, dass ihre Arbeit anerkannt und entsprechend honoriert wird. Auch muss der öffentliche Dienst ja vor allen Dingen für die jungen Fachkräfte attraktiv bleiben.

Orientierung an der TVöD-Tarifrunde 2025

Des Weiteren hat es im Bereich des TVöD im Jahr 2025 eine Tarifrunde gegeben. Die Gehälter im Bereich des TVöD sind grundsätzlich etwas höher als die im TV-L. Der TV-L muss also Schritt halten, sonst driften die Gehälter im öffentlichen Dienst zu weit auseinander. Dadurch entstehen Konkurrenzsituationen zwischen städtischen Beschäftigten und Landesbeschäftigten. Dies gilt es zu vermeiden.



MEIN TIPP

Denken Sie an Schulungen

Kenntnisse im Tarifvertragsrecht sind als Personalrat unverzichtbar. Fordern Sie daher eine Schulung zum Thema ein. Am besten nach der Tarifrunde, denn Sie müssen ja auf dem neuesten Stand sein, um Ihre Kollegen und Kolleginnen aus der Dienststelle optimal zu vertreten.

Ihre Fragen rund um den Tarifvertrag

TVöD, TV-L – da kann man schon mal durcheinanderkommen. Hier einige wichtige Fragen für Sie beantwortet:

Wie heißen die Tarifverträge?

Der TVöD ist das zentrale Tarifvertragswerk, das die Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Pflegekräfte bei Bund und Kommunen regelt. Er trat am 1.10.2005 in Kraft und löste frühere Tarifverträge ab. Der TVöD gliedert sich in einen allgemeinen Teil und dann in verschiedene besondere Teile, die Spartentarifverträge:

- **Verwaltung (BT-V):** die Auffangfunktion, die für alle Beschäftigten gilt, die nicht unter eine der anderen Sparten fallen

- **Krankenhäuser (BT-K):** spezifische Regelungen für Beschäftigte im Gesundheitswesen an Krankenhäusern
- **Sparkassen (BT-S):** eigene Regelungen für die Beschäftigten von Sparkassen
- **Flughäfen (BT-F):** Spartentarifvertrag für Beschäftigte an Flughäfen
- **Entsorgung (BT-E):** spezielle Regelungen für den Bereich Entsorgungsbetriebe
- **Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B):** Tarifvertrag für den sozialen und pflegerischen Bereich
- **Andere Sparten:** Es gibt auch weitere, separate Tarifverträge, wie z. B. für die Versorgungswirtschaft (TV-V) und den Nahverkehr (TV-N)

Der TV-L (Tarifvertrag der Länder) ist ein separates Tarifvertragswerk, das für Beschäftigte in den Bundesländern (außer Hessen) gilt, analog zum TVöD auf Bundes- und Kommunalebene. In Hessen gilt der TV-H(essen).

Was ist der TVöD und für wen gilt er?

Der TVöD ist das zentrale Regelwerk für die Arbeitsbedingungen tariflich Beschäftigter bei Bund, Ländern und Kommunen. Er gilt für Beschäftigte, die tarifgebunden sind oder deren Arbeitsvertrag auf die entsprechenden Tarifverträge verweist.

Worin unterscheiden sich TVöD und TV-L?

Beide sind ähnlich aufgebaut, unterscheiden sich aber in Entgelttabellen, Zulagen, Stufenlaufzeiten und einzelnen Sonderregelungen. TVöD gilt für Bund und Kommunen, TV-L für die Länder.

Welche Rolle haben Sie?

Sie haben als Personalrat ein Überwachungsrecht, Sie überwachen die Anwendung und Einhaltung tariflicher Regeln in Ihrer Dienststelle. Nehmen Sie dieses Recht zum Wohle Ihrer Kollegen und Kolleginnen unbedingt wahr!



FAZIT

Ich halte die Daumen

Die Tarifverhandlungen beginnen am 2.12.2025 und werden am 15./16.1.2026 sowie am 11./12.2.2026 fortgesetzt. Es geht um ca. 1,2 Millionen Tarifbeschäftigte der Bundesländer (außer Hessen) und um ca. 1,4 Millionen Beamtinnen und Beamte der entsprechenden Länder und Kommunen sowie rund eine Million Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Ich hoffe, dass für all diese Menschen das bestmögliche Ergebnis verhandelt wird.

Versorgungswechsel | Lesezeit 4 Minuten

„Gibt es für unseren schwerbehinderten Kollegen keine gesetzliche Rente?“

Frage: Einer unserer Kollegen ist schwerbehindert, er hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 80. Er ist verbeamtet. Wegen seiner Schwerbehinderung soll er nun vorzeitig in den Ruhestand gehen. Da er vor seiner Zeit als Beamter sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, hat er auch einen Antrag auf Altersrente für schwerbehinderte Menschen bei der Deutschen Rentenversicherung Bund gestellt. Diese hat aber abgelehnt. Wie kann das sein? Hat er keinen Anspruch auf eine gesetzliche Rente?

Wartezeit muss für die gesetzliche Rente erfüllt werden

Maria Markatou: Ich kann Ihre Verwunderung sehr gut verstehen, aber ich kann mir auch denken, was der Grund der Ablehnung ist.

Um eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen zu erhalten, muss man eine erforderliche Wartezeit von mindestens 35 Jahren erfüllt haben. Dies hat Ihr Kollege wahrscheinlich nicht. Die Regelungen zur Wartezeit sind rechtlich zulässig. Ihr Kollege ist ja zudem über die Beamtenversorgung abgedeckt und geschützt. Die Beamtenversorgung ist von der gesetzlichen Rente losgelöst, ist ein eigenes System. So wurde das erst kürzlich auch für einen Berliner Beamten entschieden (Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg, 15.10.2025, Az. L 33 R 392/24).

INFO: Definition Wartezeit

Was ist die Wartezeit?

Die Wartezeit ist eine Mindestversicherungszeit, die man erfüllt haben muss, um rentenberechtigt zu sein. Bei der regulären Altersrente sind das z. B. 5 Jahre.



MEIN TIPP

Sensibilisieren Sie Ihre Kollegen und Kolleginnen im Minijob-Segment

Wenn es um die rentenrechtliche Wartezeit geht, sollten Sie vor allen Dingen an Ihre Minijobber in der Dienststelle denken. Diese können in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen und so Beitragszeiten aufbauen! Dem einen oder anderen kann dies bei der späteren Rente zugutekommen!

Der Mann aus dem Fall des LSG Berlin-Brandenburg hat einen GdB von 60 und insgesamt 46 Jahre gearbeitet, aber davon nur 17 in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt. Und genau daran scheiterte auch bei ihm die Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Denn auch er erhielt diese Altersrente für schwerbehinderte Menschen nicht, weil er die 35 Jahre Wartezeit nicht erreicht hat.



FAZIT

Ärgerlich, aber Beiträge gehen nicht verloren

Das ist für Ihren Kollegen auf jeden Fall ärgerlich, aber seine Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gehen nicht verloren. Mit 17 Beitragsjahren kann er später auf jeden Fall die normale Altersrente beantragen.

Was ist, wenn wir auf eine Schulung wollen?

Frage: Das ist ein wirklich interessantes Themenfeld – wir haben eine Rückfrage: Vielleicht besuchen wir dazu im Jahr 2026 eine Schulung. Worauf sollten wir denn bei unserem Schulungsbeschluss achten?

Schulungsbeschlüsse sind kein Hexenwerk

Maria Markatou: Als Personalrat haben Sie einen Freistellungsanspruch zum Besuch von Schulungsveranstaltungen.

Damit Sie freigestellt werden können, müssen Sie im Gremium einen Beschluss über den Besuch der Veranstaltung treffen. Worauf Sie hier inhaltlich beschließen müssen, ist gerichtlich geklärt. Demnach muss Ihr Beschluss folgende Punkte umfassen:

- Name des Mitglieds oder der Mitglieder des Personalrats, die die Schulung besuchen (bei der Auswahl sollten Sie immer darauf achten, dass die betreffende Person wirklich Schulungsbedarf hat, etwa weil sie noch nie auf einer Schulung war),
- Name und Thema der Schulung,
- Zeitpunkt,
- Ort,
- Dauer,
- Kosten und
- Anbieter.
- Begründung für die Erforderlichkeit der Schulung. Hier sollten Sie immer einen konkreten Zusammenhang zu Ihrer Personalratsarbeit herstellen. Sie können z. B. den Fall Ihres schwerbehinderten Kollegen nehmen und vorbringen, dass Sie die Kollegen in Fragen des Rentenrechts nicht adäquat beraten können und dann auf externen Sachverstand zurückgreifen müssen.



MEIN TIPP

Arbeiten Sie genau!

Klappern Sie ab jetzt Ihre Beschlüsse immer auf die angegebenen Punkte ab! Fehlt eine Angabe, ist Ihr Beschluss zumindest fehlerhaft und Ihre Dienststellenleitung muss Sie nicht für den Besuch der Schulung freistellen oder wird zumindest diskutieren wollen.

Personalratsbudget | Lesezeit 2 Minuten

Sie dürfen auswärtige Sachverständige beauftragen

Ihre Dienststellenleitung muss die Kosten der erforderlichen Personalratstätigkeit tragen. Dazu gehören grundsätzlich auch die Kosten für Sachverständige. Ob dazu auch auswärtige Sachverständige gehören, musste für eine Mitarbeitervertretung (MAV) gerichtlich geklärt werden. Der Leitgedanke der Entscheidung kann auf Sie übertragen werden (Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, 7.8.2025, Az. I-0124/5-2025).

Der Fall: Eine MAV ließ sich in einem Gerichtsverfahren anwaltlich vertreten. Der Anwalt machte neben seinem Honorar noch rund 109 € Fahrtkosten zum Gerichtstermin geltend. Diese wollte der Dienstherr nicht tragen. Die MAV hätte ja auch einen ortsansässigen Anwalt beauftragen können, argumentierte er.

Spezialisierung als Kostenträgungsargument

Die Entscheidung: Die MAV darf sich durch einen Rechtsbeistand mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts vertreten lassen. Ebenso ist es gerechtfertigt, wenn ein Anwalt beauftragt wird, der nicht am Ort der Dienststelle und auch nicht am Ort des Kirchengerichts ansässig ist. Schließlich ist die Auswahl wegen der geringen Zahl an entsprechend spezialisierten Anwaltsbüros nicht so groß. Die Erforderlichkeit sachkundiger Beratung bleibt aber. Deswegen sind

die Fahrtkosten hier als erforderlich zu werten.

Je spezieller, desto exklusiver

Rechtsanwälte, die im öffentlichen Dienstrecht tätig sind, gibt es weit mehr als Anwälte, die im kirchlichen Arbeitsrecht vertreten. Aber: Wenn Sie im Gremium ein sehr seltenes, ausgefallenes Problem haben, dürfen Sie jemanden beauftragen, der sich damit auskennt. Auch wenn dieser nicht direkt am Dienstsitz arbeitet. Denn ohne spezialisierte Hilfe können Sie Ihrer Personalratsarbeit nicht nachkommen!



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

KONFLIKTMANAGEMENT
So moderieren Sie Konflikte

MITBESTIMMUNG
Personalrat und Arbeitszeit

DATENSCHUTZ
Ermittlungsakten sind
geheim