

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 6–7

DRUCK AUF BESCHÄFTIGTE

Wie Sie gesundheitsgefährdende
Kontrollmechanismen erkennen

SEITE 10

WISSENSWERT

Dürfen Sie als Personalrat
Teamkonflikte moderieren?



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,

es beginnt oft leise. Eine Kollegin erzählt, dass ihr Rückkehrgespräch unangenehm war. Ein Kollege sagt, er habe das Gefühl, sich für jede Krankmeldung rechtfertigen zu müssen. Andere schweigen – nicht, weil alles in Ordnung wäre, sondern weil sie nicht wissen, ob ihre Sorgen ernst genommen werden.

Wenn Gesundheit zur Zahl wird und Krankheit als Störung gilt, entsteht ein Klima, das niemandem guttut. Beschäftigte spüren diesen Druck sehr viel früher, als Dienststellenleitungen glauben. Und genau hier kommen Sie als Personalräte ins Spiel. Sie sind die Menschen, die hinschauen, wenn andere wegsehen. Die nachfragen, wenn die Worte dünner werden. Die verstehen, dass hinter jeder Fehlzeit ein Mensch steckt – mit Belastungen, Ängsten, Grenzen.

Eine moderne Verwaltung braucht keine Kontrolle, sondern Vertrauen. Sie braucht Gespräche, die stützen, nicht verletzen. Und sie braucht Gremien, die mutig genug sind, Missstände zu benennen.

Bleiben Sie nah dran. Ihre Sensibilität ist oft der erste Schutz für die, die sich gerade nicht selbst schützen können.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Akteneinsicht im Disziplinarverfahren 3

ARBEITSRECHT

ArbG: Vertraulichen Brief geöffnet 4

FÜR DEN VORSITZENDEN

Wenn Führungskräfte Grenzen überschreiten 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Wie Sie gesundheitsgefährdende Kontrollmechanismen erkennen 6–7

WISSENSWERT

Warum viele Kündigungen nur unter engen Voraussetzungen möglich sind 8

BEAMTENRECHT

Beamtenbesoldung in Berlin war größtenteils verfassungswidrig 9

WISSENSWERT

Dürfen Sie als Personalrat Teamkonflikte moderieren – und wo liegen die Grenzen? 10

LESERFRAGE

„Was tun, wenn die Dienststelle Arbeitszeiten ohne unsere Beteiligung ändert?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Vorübergehende Versetzung: Was Sie als Personalrat unbedingt beachten sollten 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: Tartila; S. 9: CrazyCloud; S. 12: MQ-Illustrations – 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. | © 2025/2026 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

BGH untersagt Einsicht in Ermittlungsakten | Lesezeit 3 Minuten

Akteneinsicht im Disziplinarverfahren – das sind die Grenzen für Ihren Dienstherrn

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat sich mit der Frage befasst, ob ein Dienstherr im Rahmen eines Disziplinarverfahrens ohne besondere rechtliche Grundlage Einsicht in Akten eines Strafverfahrens erhalten darf. Das Gericht hat deutlich gemacht, dass ein solcher Zugriff keineswegs selbstverständlich ist (30.7.2025, Az. 5 ARs 10/24). Für Sie als Personalrat ist diese Entscheidung von großer Bedeutung, weil sie die Grenzen zwischen Strafverfahren und Disziplinarverfahren deutlich aufzeigt.

Der Fall: Ausgangspunkt war ein Verfahren gegen einen Polizeibeamten, der im Landesdienst von Baden-Württemberg steht. Die Staatsanwaltschaft Freiburg ging einem Verdacht nach, der auf möglichen sexuellen Missbrauch von Kindern hindeutete. Die Vorwürfe betrafen keinen körperlichen Kontakt, sondern andere Formen des Verhaltens, die strafbar sein könnten. Die Staatsanwaltschaft prüfte die Hinweise sorgfältig und kam Anfang des Jahres 2024 zu dem Ergebnis, dass die Beweislage nicht ausreichte. Deshalb wurde das Ermittlungsverfahren gemäß § 170 Abs. 2 Strafprozessordnung (StPO) eingestellt.

Diese Entscheidung teilte die Staatsanwaltschaft dem Dienstherrn des Beamten mit. Bereits Monate zuvor – nämlich seit September 2023 – wurde gegen denselben Beamten ein Disziplinarverfahren geführt. In diesem Verfahren sollten mögliche Pflichtverstöße aufgeklärt werden, die sich aus denselben Anschuldigungen ergeben könnten. Nachdem das Strafverfahren beendet war, wollte der mit dem Disziplinarverfahren betraute Ermittlungsführer die kompletten Ermittlungsakten einsehen, um den Sachverhalt für das Dienstrecht weiter aufzuklären. Die Staatsanwaltschaft gewährte diese Einsicht.

Der Beamte wollte sich dagegen wehren und erhob Beschwerde. Vertreten durch seinen Rechtsanwalt, wandte er sich an das Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe. Dort argumentierte er, dass die Einsicht rechtlich unzulässig sei, weil die StPO für solche Fälle keine Grundlage biete. Das OLG entschied dennoch zugunsten des Ermittlungsführers. Es stützte sein Urteil auf § 474 Abs. 1 StPO. Nach dieser Vorschrift dürfen Gerichte, Staatsanwaltschaften und „andere Justizbehörden“ Akten einsehen, wenn dies notwendig ist, um rechtliche Aufgaben zu erfüllen.

Der Streitpunkt war nun, ob ein Dienstherr oder ein Ermittlungsführer im Disziplinarverfahren überhaupt zu diesen „anderen Justizbehörden“ gehört. Weil diese Frage grundsätzliche Bedeutung hat, ließ das OLG die Rechtsbeschwerde zu. Dadurch konnte der Beamte den Rechtsweg zum BGH beschreiten. Ziel war, verbindlich klären zu lassen, ob Dienststellen im Disziplinarrecht einem Strafgericht gleichgestellt sind oder nicht.

Dienstherr war zu weit gegangen

Der Beschluss: Der BGH kam zu einem klaren Ergebnis. Ein Dienstherr, ein Dienstvorgesetzter oder ein Ermittlungsführer in einem Disziplinarverfahren gelten nicht als „andere Justizbehörden“ im Sinne der StPO. Die Entscheidung des OLG wurde aufgehoben, und das Verfahren muss dort erneut geprüft werden.

Der BGH begründete dies zunächst mit dem Gesetzeswortlaut. Unter „Justizbehörden“ versteht die StPO ausschließlich Behör-

den, die Aufgaben der Rechtspflege im engeren Sinn wahrnehmen. Das betrifft staatliche Stellen, die der Justiz zugeordnet sind, also Gerichte, Staatsanwaltschaften und bestimmte justiznahe Einrichtungen. Ein Dienstherr dagegen übt Verwaltungsaufgaben aus und hat keine Funktion innerhalb der Strafrechtspflege.

Das Disziplinarverfahren wurde vom BGH ausdrücklich als ein Verfahren beschrieben, das nicht der Aufklärung strafbaren Verhaltens dient. Seine Aufgabe liegt vielmehr darin, zu prüfen, ob ein Beamter gegen dienstliche Pflichten verstoßen hat. Die möglichen Folgen reichen von einer Verwarnung bis zur Entfernung aus dem Dienst, bewegen sich jedoch ausschließlich im Verwaltungsrecht. Das Verfahren hat damit keine Verbindung zu den Bereichen, die § 23 Abs. 1 Einführungsgesetz zum Gerichtsverfassungsgesetz nennt. Dort geht es um Strafverfolgung, Strafvollzug oder gleichgestellte justizbezogene Aufgaben.

Trotz der strikten Abgrenzung wies der BGH darauf hin, dass eine Akteneinsicht für den Dienstherrn im Einzelfall dennoch möglich sein könnte. Dafür müssen jedoch die strengeren Voraussetzungen aus § 474 Abs. 2 oder Abs. 3 StPO geprüft werden. Diese Vorschriften sehen vor, dass Akteneinsicht nur gewährt wird, wenn ein besonderes öffentliches Interesse besteht oder wenn die Daten aus Gründen der Gefahrenabwehr notwendig sind. Der BGH machte deutlich, dass derartige Entscheidungen nicht pauschal, sondern anhand genauer rechtlicher Kriterien getroffen werden müssen. Das OLG Karlsruhe muss nun prüfen, ob solche Voraussetzungen im konkreten Fall erfüllt sind.

Was das Urteil für Sie als Personalrat bedeutet

Wenn Sie als Personalrat in ein Disziplinarverfahren eingebunden sind, sollten Sie darauf achten, dass der Dienstherr rechtliche Grenzen bei Akteneinsichten respektiert. Klären Sie frühzeitig, auf welcher Grundlage eine Einsicht beantragt werden soll und ob diese Grundlage tatsächlich einschlägig ist. Unterstützen Sie betroffene Beschäftigte dabei, ihre Rechte wahrzunehmen, und achten Sie darauf, dass vertrauliche Daten nicht ohne zwingende Gründe weitergegeben werden.

→ FAZIT

Gesetze beachten

Die Einsicht in Ermittlungsakten ist nicht selbstverständlich und hängt von klaren gesetzlichen Voraussetzungen ab. Dienstherrn können sich nicht ohne Weiteres auf eine Vorschrift berufen, die eigentlich nur für Behörden der Strafrechtspflege gilt.

Umgang mit vertraulichen Hinweisen in der Dienststelle | Lesezeit 3 Minuten

Betriebsratsvorsitzender öffnet Hinweisbrief – Gericht lehnt Kündigung und Ausschluss ab

Das Arbeitsgericht (ArbG) Heilbronn hat sich mit einem Vorfall beschäftigt, bei dem ein Betriebsratsvorsitzender einen vertraulichen Hinweis aus einem Compliance-Briefkasten geöffnet hatte. Das Gericht musste entscheiden, ob dieses Verhalten eine fristlose Kündigung und sogar den Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigt. In Dienststellen spielen vertrauliche Meldesysteme ebenfalls eine immer größere Rolle – und damit auch die Frage, wie Personalräte mit sensiblen Hinweisen umgehen dürfen (ArbG Heilbronn, 13.6.2025, Az. 7 BV 3/24).

Der Fall: Im gemeinsamen Betrieb zweier Unternehmen hatte der Betriebsratsvorsitzende einen Hinweisbrief aus dem Compliance-Briefkasten entnommen. Er besaß einen Zweitschlüssel, um den Kasten regelmäßig zu leeren und die Inhalte an die zuständige Compliance-Stelle weiterzuleiten. Als er am 1. August eine Meldung vorfand, fragte er telefonisch beim Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats nach, wie er verfahren solle. Was die beiden dabei tatsächlich besprochen haben, blieb später umstritten.

Betriebsrat öffnete Umschlag

Am folgenden Morgen öffnete der Betriebsrat den verschlossenen Umschlag. Erst danach steckte er die Unterlagen in einen neuen Umschlag und gab diesen in die interne Post. Kurze Zeit später erhielt er jedoch von der Compliance-Beauftragten eine E-Mail, in der sie ausdrücklich darauf hinwies, dass er eingegangene Meldungen niemals öffnen dürfe. Außerdem stellte sich heraus, dass die Hinweisgeberin den Brief bereits Wochen zuvor eingeworfen hatte und dieser nicht zeitnah weitergeleitet worden war.

Der Hinweis betraf zudem den Vorsitzenden selbst. Nach der verspäteten Weiterleitung wurde er zunächst zur Stellungnahme aufgefordert. Parallel dazu beantragte der Arbeitgeber beim Betriebsrat die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung. Der Betriebsrat verweigerte dies. Daraufhin versuchte die Arbeitgeberseite, die Zustimmung gerichtlich ersetzen zu lassen; hilfsweise sollte der Vorsitzende aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden.

Trotz Fehlverhaltens: Fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt

Der Beschluss: Das Gericht stellte klar, dass das Öffnen des Umschlags ein Straftatbestand sein kann, weil es das Briefgeheimnis verletzt. Ein solches Verhalten ist grundsätzlich ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflichten. Auch der verspätete Umgang mit der Meldung wurde kritisch gesehen. Dennoch entschied das Gericht, dass diese Pflichtverletzung im konkreten Fall keine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Unter Berücksichtigung aller Umstände sei dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zum Ende der fiktiven Kündigungsfrist zumutbar gewesen.

Ebenso lehnte das Gericht den Ausschluss aus dem Betriebsrat ab. Zwar sei das Verhalten eindeutig fehlerhaft gewesen, jedoch habe der Vorsitzende damit keine gesetzlichen Pflichten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes so gravierend verletzt, dass ein Ausschluss gerechtfertigt wäre.

Damit scheiterte sowohl der Versuch, die Kündigung durchzusetzen, als auch der Antrag, das Betriebsratsamt zu entziehen.

→ FAZIT

Regelungen kennen

Für Sie als Personalrat zeigt der Fall sehr deutlich, wie wichtig ein klar geregelter und dokumentierter Umgang mit Compliance-Hinweisen ist. Sobald ein Hinweis eingeht, sollten Sie darauf achten, dass die Abläufe bekannt sind, dokumentiert werden und dass alle Beteiligten sie einhalten. Vertrauliche Meldungen dürfen ohne eindeutige Befugnis niemals geöffnet werden, auch nicht „aus praktischen Gründen“ oder auf Zuruf. Gleichzeitig sollten Sie darauf hinwirken, dass Hinweisstellen regelmäßig geschult und jederzeit erreichbar sind.

Wenn Unsicherheiten bestehen, empfiehlt es sich, sofort Rücksprache mit der zuständigen Stelle zu halten – und zwar schriftlich. So vermeiden Sie Missverständnisse und schützen sowohl betroffene Beschäftigte als auch sich selbst vor unnötigen Risiken. Der Fall macht deutlich: Fehlverhalten kann ernste Konsequenzen haben, muss aber immer im Gesamtzusammenhang bewertet werden. Ein besonnenes, sauberes Vorgehen hilft, Konflikte frühzeitig zu vermeiden und die Vertrauensbasis im Betrieb zu stärken.

Info: Compliance



Was ist Compliance?

Compliance bedeutet, dass eine Dienststelle oder Behörde alle geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Regeln einhält. Sie umfasst nicht nur rechtliche Vorgaben, sondern auch ethische Grundsätze und klare Verhaltensstandards für Beschäftigte und Führungskräfte. Ziel ist es, Fehlverhalten zu verhindern und Risiken frühzeitig zu erkennen.

Sie als Personalrat sind wichtiger Partner, wenn es darum geht, Regelungen verständlich zu machen und ihre Umsetzung im Alltag im Blick zu behalten. Sie achten darauf, dass Maßnahmen nicht einseitig zulasten der Beschäftigten gehen. Gute Compliance lebt von klaren Prozessen, offener Kommunikation und einer Führung, die Vorbild ist.

Souverän führen – klar bleiben | Lesezeit 3 Minuten

Wenn Führungskräfte Grenzen überschreiten – wie Sie als Vorsitzender damit umgehen können

Für Sie als Personalratsvorsitzenden gehört es zum Alltag: Beschäftigte kommen mit Sorgen, die sie selbst kaum aussprechen wollen. „Ich traue mich nicht, das meiner Chefin zu sagen“, „Mein Vorgesetzter geht sehr ruppig mit mir um“, „Ich fühle mich unter Druck gesetzt“ – in solchen Momenten spüren Sie sofort, dass Sie gefordert sind.

Wenn Führungskräfte Grenzen überschreiten, zeigen sie es selten offen. Es beginnt mit kleinen Dingen: Ein abfälliger Ton. Ein Gespräch, das mehr Vorwurf als Unterstützung enthält. Eine Anweisung, die über das Ziel hinausschießt.

Beschäftigte spüren solche Stimmungen sofort. Und oft haben sie das Gefühl, sie müssten das aushalten.

Zeigen Sie klare Grenzen auf

Sie als Personalrat dürfen das aber nicht. Ihre Aufgabe ist es, die Grenze zu markieren – klar, ruhig und ohne Eskalation. Führungskräfte müssen wissen, dass Sie wachsam sind und Ihre Rolle ernst nehmen. Wenn ein Verhalten Beschäftigte belastet, dann darf das nicht im Raum stehen bleiben.



Checkliste: Führungskräften klare Grenzen aufzeigen

Wenn Führungskräfte Grenzen überschreiten: Prüfen Sie mithilfe dieser Checkliste, ob Sie mit der Situation richtig umgehen.

To do	Check	To do	Check
1. Vorbereitung – innere Klarheit schaffen Formulieren Sie für sich den genauen Anlass: Welches Verhalten war problematisch? Entscheiden Sie, ob ein direktes Gespräch notwendig ist oder ob ein kurzer Hinweis genügt. Definieren Sie ein klares Ziel für das Gespräch, bevor Sie starten. Stützen Sie sich auf überprüfbare Fakten, nicht auf Annahmen. Nehmen Sie sich einen Moment, um Ruhe zu finden, bevor Sie in die Situation gehen.	☐	5. Lösungen ermöglichen, statt Machtkämpfe zu beginnen Bieten Sie konkrete und umsetzbare Schritte an, damit die Situation sich verbessert. Fragen Sie nach Bedürfnissen oder Rahmenbedingungen, die helfen könnten. Bleiben Sie führend im Gespräch, ohne die moralische Ebene zu betonen. Halten Sie die Ergebnisse kurz und sachlich fest.	☐
2. Einstieg ins Gespräch – freundlich, aber bestimmt Beginnen Sie mit einer nüchternen Beobachtung, ohne Bewertungen oder Beschuldigungen. Formulieren Sie knapp, was Ihnen wichtig ist und weshalb Sie das Gespräch führen. Zeigen Sie Gesprächsbereitschaft, aber lassen Sie nicht zu, dass ausgewichen wird oder das Gespräch sich auf Nebenpfaden verliert.	☐	6. Konflikt eskaliert? – Ihre Notbremse Brechen Sie das Gespräch ab, wenn die Situation toxisch wird oder kein sachlicher Austausch mehr möglich ist. Schlagen Sie zeitnah einen neuen Termin vor, damit das Thema nicht unbeendet bleibt. Ziehen Sie bei Bedarf eine neutrale Person hinzu. Präsenz und Ruhe sind wichtiger als Durchziehen um jeden Preis.	☐
3. Haltung – ruhig, klar, kein Kampfmodus Bleiben Sie sachlich, selbst wenn die Führungskraft emotional reagiert. Machen Sie sich bewusst, dass Ihre Rolle Sie schützt und zugleich zu Gelassenheit verpflichtet. Wiederholen Sie innerlich Ihr Ziel: Deeskalation statt Eskalation. Vermeiden Sie Rechtfertigungen, denn Ihre Aufgabe ergibt sich aus Ihrem Amt. Benennen Sie das unerwünschte Verhalten präzise und ohne Wertung. Erklären Sie Ihre Rolle und Ihre Verantwortung als Vorsitzender. Machen Sie deutlich, welche Grenze überschritten wurde und welche Verhaltensänderung Sie erwarten. Formulieren Sie Ihre Erwartungen klar und verständlich.	☐	7. Selbstschutz nicht vergessen Achten Sie auf Ihre eigene Belastung und gönnen Sie sich Pausen nach schwierigen Gesprächen. Nutzen Sie fachlichen Austausch im Gremium oder mit vertrauenswürdigen Personen. Reflektieren Sie kurz, was gut lief und was Sie beim nächsten Mal anders machen möchten.	☐
4. Auf Angriff ruhig reagieren Wenn Vorwürfe oder Ablenkungen kommen, bleiben Sie beim Thema, ohne sich in Rechtfertigungen ziehen zu lassen. Nutzen Sie klare Stoppsätze wie „Ich bleibe beim Thema“ oder „In diesem Ton kann ich das Gespräch nicht fortführen“. Halten Sie Ihre Ruhe, auch wenn die Führungskraft versucht, Sie aus der Fassung zu bringen.	☐	8. Grundprinzipien für souveräne Führung in Konflikten Sprechen Sie kurz und präzise. Hören Sie länger zu, als Sie reden. Formulieren Sie klar, ohne zu bewerten. Bleiben Sie ruhig, auch wenn Ihr Gegenüber seine Ruhe verliert. Setzen Sie stärker auf Integrität als auf kurzfristige Durchsetzung.	☐

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



Krankmeldungen, AU-Management & Druck auf Beschäftigte | Lesezeit 8 Minuten

So erkennen Sie als Personalrat gesundheitsgefährdende Kontrollen

Viele Dienststellen versuchen heute, Fehlzeiten stärker zu steuern. Das klingt nach einem vernünftigen Ziel: weniger Ausfallzeiten, bessere Organisation, weniger Belastung für die Kolleginnen und Kollegen. Doch in der Praxis erleben Sie als Personalrat häufig etwas anderes: Beschäftigte fühlen sich beobachtet, kontrolliert oder sogar unter Druck gesetzt.

Für Sie ist dieser Bereich anspruchsvoll, denn er bewegt sich an der Schnittstelle von Gesundheitsschutz, Datenschutz, Fürsorgepflicht und Mitbestimmung. Dieser Beitrag zeigt, wie Sie als Personalrat problematische Entwicklungen erkennen, sachlich einordnen und wirksam handeln können.

1. Frühwarnsignale für gesundheitsgefährdende Kontrollmechanismen

Kontrollmechanismen entstehen oft schleichend. Selten kündigt der Dienstherr offen an, künftig „härter durchgreifen“ zu wollen. Viel häufiger führt er neue Instrumente unter dem Deckmantel von Optimierung oder Digitalisierung ein. Die entscheidende Frage für Personalräte lautet: Wann wird aus einer passenden Organisationsregel eine gesundheitliche Belastung?

Auffälliges Verhalten von Führungskräften

Wenn Beschäftigte berichten, dass Vorgesetzte ungewöhnlich hartnäckig nach den Gründen von Erkrankungen fragen oder Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit äußern, sind das Warnsignale. Typisch sind Aussagen wie:

„Sind Sie wirklich so krank?“, „Das klingt aber nicht nach einer richtigen Erkrankung.“, „Sie müssen besser planen.“

Solche Aussagen sind nicht nur unpassend, sondern können Beschäftigte auch erheblich unter Druck setzen.

Übermäßige Dokumentationspflichten

Ein weiteres Zeichen sind steigende Berichtspflichten. Manche Dienststellen verlangen plötzlich

- tägliche Rückmeldungen zum Stand der Genesung,
- die sofortige digitale Krankmeldung über zusätzliche interne Tools,
- das persönliche Telefonat mit der Führungskraft unmittelbar nach Ausstellung des Attests.

Solche Vorgaben sind selten erforderlich und steigern das Gefühl der Kontrolle.

Vergleichslisten und „Top/Flop“-Statistiken

Manche Dienstherrn erstellen Übersichten über Fehlzeiten einzelner Beschäftigter und teilen diese sogar im Führungskreis. Wird damit Druck aufgebaut oder werden Beschäftigte zu Vergleichszahlen, ist Vorsicht geboten. Das Risiko: Beschäftigte fühlen sich stigmatisiert, wenn ihre Krankheitshäufigkeit thematisiert wird.

Begriffe beobachten: „Fehlzeitensteuerung“, „AU-Management“, „Präsenzquote“

Begriffe sind oft ein Hinweis auf die wahre Haltung bzw. Absicht dahinter. Wenn die Dienststelle überwiegend von „Fehlzeitensteu-

erung“ spricht, ist das oft ein Zeichen dafür, dass nicht Gesundheit im Mittelpunkt steht, sondern Kontrolle.

Was Sie als Personalrat jetzt tun sollten

- **Informationsrecht nutzen:** Verlangen Sie genaue Unterlagen zu jeder neuen Regelung.
- **Datenschutz prüfen:** Besteht eine Rechtsgrundlage für die Datenerhebung?
- **Gesundheitliche Auswirkungen bewerten:** Sprechen Sie mit Beschäftigten.
- **Mitbestimmung einfordern:** Fast alle Maßnahmen der Verhaltens- oder Leistungskontrolle sind mitbestimmungspflichtig.

2. Rückkehrgespräche – sinnvoll oder verkappte Disziplinierung?

Rückkehrgespräche können ein wertvolles Instrument sein. Sie können klären, ob Belastungen am Arbeitsplatz eine Rolle spielen, ob Unterstützung nötig ist oder ob organisatorische Probleme bestehen. Doch viele Beschäftigte erleben Rückkehrgespräche als unangenehm – oder sogar als Druckinstrument.

Wann Rückkehrgespräche sinnvoll sind

Ein sinnvoll gestaltetes Rückkehrgespräch erkennen Sie daran, dass

- die Stimmung wertschätzend ist,
- das Gespräch freiwillig ist oder zumindest ohne Druck geführt wird,
- offene Fragen zum Arbeitsumfeld erlaubt sind,
- keine detaillierten Angaben zur Krankheit verlangt werden,
- nach Verbesserungsmöglichkeiten gefragt wird.

In gut geführten Gesprächen fühlen sich Beschäftigte ernst genommen. Sie gehen mit dem Gefühl heraus, dass der Dienstherr sich um Arbeitsbedingungen bemüht, nicht um Kontrolle.

Wann Rückkehrgespräche zu Disziplinierung werden

Ein Gespräch wird problematisch, wenn

- der Ton darauf abzielt, Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu äußern,
- Beschäftigte medizinische Details offenlegen sollen,
- Druck aufgebaut wird, künftig „nicht mehr auszufallen“,
- der Dienstherr auf Fehlzeiten hinweist, ohne die Ursachen zu betrachten,
- Mitarbeiter Angst haben, ihre Krankheit „rechtfertigen“ zu müssen.

Besonders kritisch wird es, wenn Führungskräfte Fragen stellen wie:

„Was genau hatten Sie?“, „Sie waren aber schon wieder öfter krank?“, „Wie gedenken Sie, das in Zukunft zu vermeiden?“

Diese Fragen dürfen so nicht gestellt werden und sind für viele Beschäftigte belastend.

Ihr Mitbestimmungsrecht als Personalrat

Rückkehrgespräche sind regelmäßig mitbestimmungspflichtig, denn sie betreffen Verhalten, Ordnung, Gesundheit und den Datenschutz. Ihre Dienststelle darf sie also nicht ohne Ihre Zustimmung als Personalrat einführen.

Handeln Sie klare Regeln aus:

- keine Fragen zur Diagnose
- keine Bewertung der Krankheit
- keine Verschriftlichung sensibler Informationen
- kein Druckcharakter
- Freiwilligkeit oder zumindest klare Schutzmechanismen

Bevor der Dienstherr Maßnahmen ergreift, muss er prüfen:

- Sind Anpassungen der Arbeitsbedingungen möglich?
- Gibt es technische Hilfsmittel oder organisatorische Lösungen?
- Ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt worden?
- Welche Fürsorgepflichten hat die Dienststelle?

Nur wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, darf die Dienststelle strenger reagieren.

3. Was Sie als Personalrat praktisch tun können

- Gespräche mit Beschäftigten fördern
- offene Sprechstunden oder vertrauliche Gespräche führen, um entsprechende Entwicklungen früh zu erkennen.
- interne Dienstvereinbarungen stärken

Eine gute Dienstvereinbarung regelt

- das Durchführen von Rückkehrgesprächen,
- den Umgang mit Krankmeldungen,
- die Grenzen der Datenerhebung,
- den Schutz vor Sanktionen.

→ FAZIT

Thema angehen

Krankmeldungen und der Umgang mit Arbeitsunfähigkeitszeiten sind ein sensibles Thema. Die Grenzen zwischen Unterstützung und Kontrolle können schnell verschwimmen.

Für Sie als Personalrat ist es daher entscheidend, genau hinzusehen. Sie schützen Beschäftigte vor unangemessenen Eingriffen, sorgen für faire Regeln und tragen aktiv dazu bei, dass der Umgang mit Krankheit menschlich bleibt. Denn Gesundheit ist kein Störfaktor – sie ist die Voraussetzung für gute Arbeit.



Checkliste: Druck auf kranke Beschäftigte

To do	Erläuterung	Check
Datenschutz prüfen	Stellen Sie sicher, dass personenbezogene Gesundheitsdaten nicht unbefugt gesammelt werden.	☐
Gefährdungscheck	Prüfen Sie, ob Arbeitsbelastung, Arbeitszeiten oder Kontrollen krankheitsfördernd wirken.	☐
Rückkehrgespräch-Richtlinie	Entwickeln Sie Regeln, wann Rückkehrgespräche stattfinden und wer sie führt.	☐
Schutz vor Druck	Achten Sie darauf, ob Sanktionen, Androhungen oder übermäßige Kontrollen stattfinden.	☐
Mitbestimmungsrechte nutzen	Fordern Sie frühzeitig Beteiligung bei Konzepten zu AU-Management, Reha und betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen.	☐
Vertrauensperson benennen	Bieten Sie Beschäftigten eine interne Ansprechperson (Sie als Personalrat oder Vertrauensanwalt).	☐
Dokumentation	Protokollieren Sie Vorfälle, Gespräche und Maßnahmen mit Datum und Beteiligten – ohne Gesundheitsdaten zu notieren.	☐
Externe Hilfe	Bei Verdacht auf systemischen Druck oder Diskriminierung prüfen Sie Unterstützung durch Aufsichtsbehörde oder Datenschutzbeauftragten.	☐
Schulung	Organisieren Sie Fortbildungen für Führungskräfte zu gesunder Führung und rechtssicherer Gesprächsführung.	☐
Follow-up	Legen Sie Fristen für Überprüfung und Erfolgskontrolle von Maßnahmen fest.	☐

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



Sonderkündigungsschutz im öffentlichen Dienst | Lesezeit 3 Minuten

Warum Kündigungen in vielen Fällen nur unter engen Voraussetzungen möglich sind

Für Sie als Personalrat gehört der Umgang mit Kündigungen zu den sensibelsten Aufgaben. Dieser Überblick hilft Ihnen, Kündigungen richtig einzuordnen und Betroffene sicher zu beraten.

Schwangere und junge Mütter

§ 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung dürfen Arbeitgeber Müttern nicht kündigen. Eine Ausnahme gibt es nur, wenn die oberste Landesbehörde in extremen Ausnahmefällen ausdrücklich zustimmt.

Beschäftigte in Elternzeit

§ 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Mit der Anmeldung der Elternzeit beginnt ein Kündigungsschutz, der bis zum letzten Tag der Elternzeit reicht. Kündigungen sind nur mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde möglich.

Beschäftigte in Pflege- oder Familienpflegezeit

§ 5 Abs. 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und § 2 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wer nahe Angehörige pflegt oder eine längere Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, ist während der Freistellung besonders geschützt. Auch hier ist eine Kündigung nur mit behördlicher Zustimmung zulässig. Der Schutz beginnt bereits mit der Ankündigung der Pflegezeit.

Mitglieder von Personalräten

§ 15 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Sie als Personalratsmitglied sind während Ihrer Amtszeit vor ordentlichen Kündigungen vollständig geschützt. Eine außerordentliche Kündigung ist nur möglich, wenn der Personalrat zustimmt. Dieser Schutz gilt auch für Ersatzmitglieder in der Zeit ihrer tatsächlichen Vertretung.

Schwerbehindertenvertretung (SBV)

§ 179 Abs. 3 SGB IX

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist während der Amtszeit ordentlich unkündbar. Für außerordentliche Kündigungen muss die SBV beteiligt werden. Es besteht ein einjähriger Schutz nach Ende der Amtszeit.

Schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte

§§ 168 ff. SGB IX

Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn das Integrationsamt vorab zustimmt. Das gilt unabhängig davon, ob die Kündigung personenbedingt, verhaltensbedingt oder betriebsbedingt begründet ist – sogar während der Probezeit.

Auszubildende nach der Probezeit

§ 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Nach Abschluss der Probezeit sind ordentliche Kündigungen ausgeschlossen. Nur eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ist noch möglich.

Datenschutzbeauftragte sowie Umwelt-, Abfall-, Gewässer- und Störfallbeauftragte

§ 6 Abs. 4 BDSG

Es besteht ein starker Kündigungsschutz: Ordentliche Kündigungen sind ausgeschlossen. Nach der Abberufung bleibt dieser Schutz noch ein Jahr bestehen. Außerordentliche Kündigungen kommen nur bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen in Betracht.

Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte im öffentlichen Dienst

§ 28 Abs. 4 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) und Gleichstellungsgesetze der Länder

Je nach Landesrecht genießen Gleichstellungsbeauftragte während ihrer Amtszeit Kündigungsschutz, der dem von Personalratsmitgliedern ähnelt. Auch hier sind ordentliche Kündigungen ausgeschlossen.

Soldaten im Wehr- oder Freiwilligendienst

§ 2 Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG)

Während des Dienstes besteht ein Kündungsverbot. Nur in seltenen Ausnahmefällen kann eine Kündigung mit behördlicher Genehmigung ausgesprochen werden.

Bewerber, Wahlvorstände und Mitglieder der JAV

§ 15 KSchG

Wer an einer Personalrats- oder JAV-Wahl beteiligt ist, genießt Kündigungsschutz, der sich vom Beginn der Wahlvorbereitung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstreckt. Kandidaten sind zusätzlich bis zu 6 Monate nach der Wahl geschützt. Für JAV-Mitglieder gilt darüber hinaus ein einjähriger Schutz nach dem Ende ihrer Amtszeit.

Besonderer Schutz älterer Beschäftigter im öffentlichen Dienst

§ 34 Abs. 2 TVöD

Der TVöD enthält eine wichtige tarifliche Ergänzung, die besonders für Personalräte relevant ist: Es gibt Kündigungsschutz ab 15 Jahren Beschäftigungszeit und ab Vollendung des 40. Lebensjahres.

Viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst erreichen eine Stufe der „praktischen Unkündbarkeit“. Das bedeutet:

- Wer das 40. Lebensjahr vollendet hat und
- gleichzeitig mindestens 15 Jahre im öffentlichen Dienst tätig war und
- für den die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,

dem kann ordentlich nicht mehr gekündigt werden. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dann nur noch durch eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund möglich.

Besoldung | Lesezeit 3 Minuten

Paukenschlag aus Karlsruhe: Beamtenbesoldung in Berlin war größtenteils verfassungswidrig

Viel Aufmerksamkeit in den Medien hat der kürzlich veröffentlichte Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 17.9.2025 (Az. 2 BvL 5/18) zur Beamtenbesoldung in Berlin erhalten. Teilweise wird er als „Ohrfeige aus Karlsruhe für die Politik“ bezeichnet. Was steckt genau hinter der wegweisenden Entscheidung und was bedeutet das für Sie als Personalrat?

Der Fall: Das BVerfG hat sich in einem Urteil mit der Besoldung von Berliner Beamten beschäftigt. Hintergrund war die seit Jahren diskutierte Frage, ob die Berliner Besoldung – insbesondere in den unteren Besoldungsgruppen – den verfassungsrechtlichen Vorgaben genügt. Im Kern ging es um die Frage der „amtsangemessenen Besoldung“, die sich aus Art. 33 Abs. 5 GG ergibt und zentral für die Statussicherung von Beamten ist.

Das Urteil: Die BVerfG-Richter erklärten die Berliner Besoldungsordnung rückwirkend für die Jahre von 2008 bis 2020 größtenteils für verfassungswidrig. Insbesondere die Vergütung in den Besoldungsgruppen A war nach ihrer Ansicht nicht amtsangemessen. Ausgenommen sind lediglich die Besoldungsgruppen A14 bis A16. In diesen Besoldungsgruppen war die Vergütung für einige Zeiträume rechtlich nicht zu beanstanden.

2 fundamentale Fehler bei der Besoldung

Das BVerfG stützte sich auf 2 zentrale Argumente:

1. Keine ausreichende Alimentation

Der Staat ist verpflichtet, seine Beamten so zu alimentieren, dass sie und ihre Familien nicht auf andere Einkommensquellen angewiesen sind, etwa Sozialleistungen. Außerdem müsse die Besoldung der Beamten einen ausreichenden Abstand zur Armutsgefährdungsgrenze aufweisen. Insgesamt muss die Besoldung der Beamten deren Aufgaben und ihre Lebensführung angemessen berücksichtigen. Dies schließt auch die Beachtung der sozialen und wirtschaftlichen Lebensverhältnisse ein.

Bisher hatte das BVerfG angenommen, dass die Mindestbesoldung mindestens 15 % über dem Grundsicherungsniveau liegen muss. Dies haben die Richter jetzt korrigiert. Mindestbesoldung bedeutet nun, dass ein Beamter mindestens Bezüge in Höhe von 80 % des Medians des Äquivalenzeinkommens einer vierköpfigen Familie

erhalten muss. Das sind letztendlich die Kriterien, die auch das Statistische Bundesamt und etwa die OECD anlegen, wenn es um Durchschnittseinkommen und Armutsgrenzen geht. Vereinfacht gesagt gilt: Die Besoldung muss nach Ansicht der BVerfG-Richter auch in den unteren Besoldungsgruppen ausreichen, um eine vierköpfige Familie mit 2 verheirateten Erwachsenen, von denen einer als Beamter arbeitet, zu finanzieren. Da dies nicht sichergestellt war, war ein Großteil der Besoldungen zu niedrig.

2. Laufende Fortschreibung der Besoldung fehlte

Außerdem muss der Dienstherr die Bezüge regelmäßig und transparent dem Wandel der Gegebenheiten anpassen. Dabei ist neben der Entwicklung der Tariflöhne unter anderem auch der Verbraucherpreisindex zu berücksichtigen. In jedem Fall muss durch einen systematischen Besoldungsvergleich und gegebenenfalls notwendige Anpassung der Bezüge sichergestellt werden, dass die Mindestbesoldung dauerhaft sichergestellt ist.

Dabei müssen zusätzlich die allgemeinen Lebenshaltungskosten und die regionale wirtschaftliche Entwicklung berücksichtigt werden. In Berlin wich die Entwicklung der Besoldungshöhe erheblich von der Entwicklung der Wohn- und Lebenshaltungskosten ab. Insgesamt blieb die Entwicklung der Besoldung in Berlin hinter der Entwicklung von Tariflöhnen und Verbraucherpreisen zurück.

Knappe Kassen sind regelmäßig kein Argument

Das Gericht hat verdeutlicht, dass die Beamtenbesoldung sich nicht nur an den Haushaltsinteressen des Staates orientieren darf. Haushaltsprobleme berechtigen den Staat nur ausnahmsweise, von dem grundsätzlichen Alimentationsprinzip Abstand zu nehmen. Erforderlich ist dazu insbesondere ein schlüssiges und umfassendes Konzept zur Haushaltskonsolidierung, dessen Bestandteil die Unteralimentation ist. Allerdings darf die Haushaltskonsolidierung dabei nicht nur auf dem Rücken der Beamten erfolgen.



MEIN TIPP

Was Sie als Personalrat jetzt tun sollten

Nicht alle Betroffenen sind umfassend informiert. Stellen Sie sicher, dass Ihre Kollegen über diese Entscheidung informiert werden, damit sie ihr Recht durchsetzen können. Der Beschluss hat über die Berliner Grenzen hinaus Bedeutung. Die Landesgesetzgeber sind jetzt gefragt.

Ihre Kollegen sollten sich gegebenenfalls vor Ort beraten lassen, ob sie zur Wahrung ihrer Rechte Rechtsmittel gegen Bescheide über die Besoldungshöhe einlegen sollten. In vielen Fällen wird das sinnvoll sein.

Konflikte im Team richtig begleiten | Lesezeit 3 Minuten

Dürfen Sie als Personalrat Teamkonflikte moderieren – und wo liegen die Grenzen?

In jeder Dienststelle entstehen früher oder später Situationen, in denen Beschäftigte wegen Spannungen im Team den Personalrat um Hilfe bitten. Manchmal geht es nur um Missverständnisse, manchmal aber auch um belastende Konflikte mit handfesten Auswirkungen auf die Zusammenarbeit.

Natürlich möchten Sie als Personalrat Ihre Kollegen in solchen Momenten unterstützen – doch gerade dann ist es wichtig, sicher und rechtlich sauber zu handeln. Umso hilfreicher ist eine klare Orientierung, welche Aufgaben Sie übernehmen dürfen und wo Ihre Rolle endet.

Beratung ja – Moderation nur mit klarer Abgrenzung

Beschäftigte wünschen sich oft, dass Sie als Personalrat „vermitteln“. Doch eine echte Konfliktmoderation gehört nicht zu Ihren Kernaufgaben. Ihre Aufgabe ist es, zu beraten, zu begleiten und Entwicklungen im Blick zu behalten. Sie dürfen Sichtweisen anhören, Lösungswege besprechen und auf Unterstützungsangebote hinweisen.

Sobald Sie jedoch in eine neutrale Moderationsrolle schlüpfen würden, geraten Sie in ein Dilemma: Einerseits sollen Sie unparteiisch wirken, andererseits vertreten Sie die Belegschaft. Diese Rollen lassen sich nicht sauber trennen. Zudem besteht das Risiko, dass Ihre Worte später in dienstrechtlichen Verfahren gegen einzelne Beteiligte ausgelegt werden.

Darum gilt:

Der Personalrat unterstützt – die Moderation übernehmen andere qualifizierte Fachkräfte.

Muss der Dienstherr professionelle Konfliktmoderation anbieten?

Ja, der Dienstherr hat eine klare Fürsorgepflicht. Er muss dafür sorgen, dass Beschäftigte unter menschenwürdigen, gesunden und geordneten Bedingungen arbeiten können. Dazu gehört auch, bei Konflikten geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Als Personalrat können und sollten Sie

- den Dienstherrn auf mögliche Pflichtverletzungen hinweisen,
- eine professionelle Moderation oder Mediation anregen,
- sicherstellen, dass niemand allein gelassen wird,
- im Blick behalten, ob der Konflikt arbeitsrechtliche Folgen haben könnte.

Sie sind also Impulsgeber und Kontrolleur – aber nicht der Moderator.

Dokumentation: neutral, sachlich, vorsichtig

Dokumentieren ist wichtig, denn es schützt sowohl Sie als Personalrat als auch die Beschäftigten. Aber Ihre Aufzeichnungen müssen neutral bleiben. Halten Sie fest, wer wann welche Anliegen an Sie herangetragen hat und welche Schritte Sie empfohlen oder eingeleitet haben.

Vermeiden Sie Wertungen, Schuldzuweisungen oder eigene Interpretationen. Dokumentieren Sie nur das, was tatsächlich gesagt

oder beobachtet wurde. So bleiben Sie objektiv und können später nachvollziehbar zeigen, wie Sie gehandelt haben – ohne parteiisch zu werden.

Wo beginnt die Mitbestimmung?

Mitbestimmung beginnt immer dann, wenn der Dienstherr Maßnahmen plant oder umsetzt, die Auswirkungen auf einzelne Beschäftigte oder die Organisation haben. Dazu können gehören:

- Disziplinarmaßnahmen oder Abmahnungen
- Umsetzungen oder Versetzungen als Reaktion auf Konflikte
- organisatorische Veränderungen im Team
- der Einsatz externer Moderatoren
- Maßnahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes

Sobald solche Schritte im Raum stehen, müssen Sie beteiligt werden – und sollten Ihre Rechte auch aktiv einfordern.

Meine Handlungsempfehlung

- **Beraten statt moderieren:** Unterstützen Sie, aber übernehmen Sie keine neutrale Rolle.
- **Professionelle Hilfe einfordern:** Der Dienstherr muss Konfliktmoderation bereitstellen.
- **Dokumentieren – aber neutral:** nur Fakten, keine Bewertungen.
- **Beteiligungsrechte nutzen:** Sobald Maßnahmen geplant sind, haben Sie Mitbestimmung.
- **Rollen klar kommunizieren:** So vermeiden Sie Erwartungen, die Sie rechtlich nicht erfüllen dürfen.

→ FAZIT

Grenzen kennen

Teamkonflikte sind sensibel, und als Personalrat sind Sie nicht dafür da, sie selbst zu moderieren. Ihre Aufgabe besteht vielmehr darin, die Beschäftigten zu beraten, neutral zu bleiben und zu prüfen, ob der Dienstherr seiner gesetzlichen Fürsorge- und Leitungsverantwortung gerecht wird. Genau darin liegt Ihre Stärke: Sie behalten den Überblick, schützen die Beteiligten und sorgen dafür, dass Verfahren sauber laufen.

Gleichzeitig sollten Sie klar trennen, wo Ihre Rolle endet. Professionelle Konfliktbearbeitung – sei es durch Mediation, Supervision oder externe Moderation – gehört in erfahrene Hände. Nur so lassen sich festgefahrene Situationen nachhaltig lösen, ohne dass Sie als Personalrat in eine Vermittlerrolle geraten, die Sie weder ausfüllen müssen noch sollten.

Arbeitszeit, Dienstpläne, Homeoffice | Lesezeit 3 Minuten

„Was tun, wenn die Dienststelle Arbeitszeiten ohne unsere Beteiligung als Personalrat ändert?“

Frage: Die Dienststelle will die Kernarbeitszeit verkürzen und gleichzeitig mehr Präsenzpflcht einführen, um die „Teamkultur zu stärken“. Wir wurden erst informiert, nachdem die neuen Zeiten in Kraft waren. Was können wir nachträglich noch tun?

Maria Markatou: Wenn Ihre Dienststelle plötzlich die Kernarbeitszeit verkürzt, gleichzeitig mehr Präsenzpflcht einführt und Sie erst nach Inkrafttreten informiert, ist das nicht einfach nur schlechter Stil. Es ist ein klarer **Verstoß gegen Ihr zwingendes Mitbestimmungsrecht**.

Sie müssen das nicht hinnehmen. Im Gegenteil, Sie haben jetzt mehrere nachträgliche Handlungsmöglichkeiten, mit denen Sie Ihre Rechte durchsetzen und die Situation ordnen können.

1. Warum die Dienststelle Sie hätte beteiligen müssen

Änderungen von

- Kernarbeitszeiten,
- Präsenzpflchten,
- Homeoffice-Regelungen,
- Dienstzeiten

unterliegen fast überall im öffentlichen Dienst der zwingenden Mitbestimmung des Personalrats (z. B. § 80 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 3 BPersVG und parallele Vorschriften in den Landespersonalvertretungsgesetzen).

Das bedeutet:

Ohne Ihre Zustimmung dürfen solche Regelungen nicht in Kraft treten.

Dass man Sie erst hinterher informiert, zeigt 2 Probleme:

1. Die Dienststelle ignoriert Beteiligungsrechte.
2. Sie greift aktiv in die Arbeitszeitgestaltung ein, obwohl dies rechtlich nur gemeinsam mit Ihnen geht.

Diese Ausgangslage ist wichtig, denn daraus leiten sich Ihre Handlungsmöglichkeiten ab.

2. Was Sie jetzt unmittelbar tun können

Förmliche Rüge der Rechtsverletzung

Stellen Sie zunächst schriftlich klar, dass die Dienststelle ein zwingendes Mitbestimmungsrecht verletzt hat.

Das ist wichtig, um

- Fristen zu wahren,
- die Rechtslage eindeutig zu dokumentieren und
- ein ordentliches Verfahren in Gang zu setzen.

Formulierungen wie „Wir stellen fest, dass ...“ oder „Der Personalrat verlangt ...“ reichen völlig.

Mitbestimmungsverfahren einleiten – auch nachträglich!

Mitbestimmung ist nicht „verbraucht“, nur weil die Dienststelle einfach gehandelt hat. Sie können und sollten die Maßnahme offiziell in das Mitbestimmungsverfahren überführen.

Das bedeutet:

- Die Dienststelle muss Ihnen die geplanten Arbeitszeitregelungen schriftlich vorlegen.
- Sie prüfen, beraten, fordern Unterlagen an.
- Sie treffen anschließend eine Entscheidung.
- Solange das Verfahren läuft, ist die Maßnahme rechtlich schwebend – und im Zweifel nicht wirksam.

Verlangen, die Maßnahme vorerst auszusetzen

Sie dürfen verlangen, dass die neuen Zeiten vorläufig nicht weiter gelten, bis das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen ist.

Viele Dienststellen knicken hier ein, weil sie wissen, dass ihr Vorgehen angreifbar ist.

3. Stufenverfahren einleiten

Wenn die Dienststelle nicht verhandeln oder ihre Maßnahme nicht zurücknehmen will, können Sie das Stufenverfahren einleiten nach § 71 BPersVG bzw. den entsprechenden Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen.

4. Was Sie jetzt strategisch tun können

a) Gespräch suchen – aber nicht ohne rechtliche Grundlage

Sie können der Dienststelle anbieten, ein geordnetes Verfahren nachzuholen.

Das zeigt Kooperationsbereitschaft, ohne Ihre Rechte preiszugeben.

b) Auf Transparenz drängen

Fordern Sie alle Unterlagen:

- warum diese Änderungen nötig seien,
- welche Probleme vorher bestanden hätten,
- welche Alternativen geprüft wurden,
- welche Auswirkungen erwartet werden.

c) Auswirkungen auf Beschäftigte prüfen

Fragen Sie nach:

- Welche Beschäftigtengruppen sind besonders betroffen?
- Gibt es Auswirkungen auf Teilzeitarbeitskräfte?
- Wie wirkt sich die Regelung auf Menschen mit Behinderung aus?

Diese Punkte sind entscheidend – und erhöhen den Druck auf die Dienststelle.

5. Was Sie tun können, falls die Maßnahme schon wirkt

Selbst wenn die Regelungen bereits „gelebt“ werden, gilt: Rechtswidrig bleibt rechtswidrig.

Falls sich die Dienststelle weigert, die Maßnahme zurückzunehmen, können Sie die Rechtsaufsicht einschalten, das Stufenverfahren einleiten und im äußersten Fall je nach Landesrecht ein Beschlussverfahren anstrengen.

Vorübergehende Versetzung | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie als Personalrat unbedingt beachten sollten

Eine vorübergehende Versetzung klingt oft harmlos: Ein Kollege soll „nur für ein paar Wochen“ in einer anderen Abteilung aushelfen. Doch auch kurze Einsätze können erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsbelastung, Gesundheit und berufliche Entwicklung haben. Darum ist es wichtig, dass Sie als Personalrat genau hinschauen und Ihre Beteiligungsrechte konsequent wahrnehmen.

Eine vorübergehende Versetzung liegt immer vor, wenn Beschäftigte auf Anweisung des Dienstherrn zeitlich befristet einen anderen Arbeitsort oder ein anderes Arbeitsgebiet übernehmen sollen. Entscheidend ist nicht die Dauer, sondern die tatsächliche Veränderung. Auch wenige Tage können eine vorübergehende Versetzung sein, wenn sich der Tätigkeitsschwerpunkt deutlich verschiebt.

Prüfen Sie die Versetzung

Als Personalrat sollten Sie prüfen, ob Anlass, Ziel und Dauer nachvollziehbar sind und ob die Maßnahme fair verteilt wird. Achten Sie darauf, dass Beschäftigte nicht „vergessen“ werden, die schon mehrfach umgesetzt wurden, oder dass gesundheitliche Einschränkungen berücksichtigt werden. Nach § 78 BPersVG und den meisten Landespersonalvertretungsgesetzen liegt eine Versetzung vor, wenn ein Kollege oder eine Kollegin bei einer anderen Dienststelle arbeiten soll.

Tipp für die Praxis

Verlangen Sie vom Dienstherrn eine kurze schriftliche Begründung, in der Aufgabe, Zeitraum, Einsatzort und erwartete Auswirkungen klar beschrieben sind. Das schafft Transparenz, erleichtert Ihre Bewertung und schützt Beschäftigte vor spontanen oder unbegründeten Umsetzungen. Bitten Sie zusätzlich um Informationen zu eventuellen Einarbeitungsbedarfen, geplanten Unterstützungsmaßnahmen und der Frage, wie die Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz organisiert werden soll. So können Sie besser einschätzen, ob die Maßnahme gut vorbereitet wurde oder ob Risiken übersehen wurden.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

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

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

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

ARBEITSRECHT
Höhe des Mutterschutzlohns

AKTUELLE URTEILE
Vulgäre Kritik – ein No-Go

URLAUBSRECHT
Berechnung des
Erholungsurlaubs