

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

MEINUNGSFREIHEIT

Sachlich fundierte Kritik darf
durchaus geäußert werden

SEITE 6–7

PERSONALRATSARBEIT

So machen Sie das Jahr 2026
zu IHREM Jahr!



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,

der Deutsche Beamtenbund (dbb) hat den „Monitor des öffentlichen Dienstes“ veröffentlicht. Danach arbeiten knapp 5 Mio. Beschäftigte für Bund, Länder und Kommunen. Von den Beschäftigten sind 1,4 Mio. (26,4 %) über 55 Jahre alt. Die Zahl der Beschäftigten unter 25 Jahren lag im Jahr 2025 bei 366.700 Personen (6,8 %).

Die Studie sagt auch, dass die Berufe des öffentlichen Dienstes Spitzenplätze im Berufe-Ranking erlangt haben. Sehr beliebt ist der Beruf Feuerwehrmann. Gewinner aber sind die Beamten. Das Vertrauen in die Berufsgruppen Kanal-Klärwerksmitarbeiter und Briefträger ist im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen.

Es freut mich, dass die Beschäftigung im öffentlichen Dienst beliebt ist und die Bürger Vertrauen in Ihre Arbeit haben! Das heißt, dass Ihre Arbeit gesehen und wertgeschätzt wird, und das ist doch immer schön zu lesen. Und auch ich möchte Ihnen ein Kompliment machen – in der Redaktionssprechstunde kann ich sehen, welchen schwierigen Fragen Sie sich stellen. Neben Ihrer normalen Arbeit – nicht jeder würde das machen! Umso großartiger ist es, dass Sie das Ehrenamt des Personalrats übernommen haben.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE URTEILE

Professor darf kritisiert werden 3

Arbeitszeit in Werkstätten für schwerbehinderte Menschen 3

Fristlose Kündigung Schwerbehinderter 4

ARBEITSRECHT

Spaß auf Kosten Dritter gefährdet den Job 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Erfolgreich im Personalrat – mit Kompetenz und Haltung 6+7

AMTSFÜHRUNG

Die „doppelte“ Wahlberechtigung 8

BEAMTENRECHT

Disziplinarverfahren verringert die Beförderungschancen Ihrer Kollegen 9

WISSENSWERTES

Besser kein Einwurfeinschreiben mehr 10

LESERFRAGE

„Ist eine Kündigung wegen zu frühem Erscheinen am Arbeitsplatz möglich?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Der öffentliche Dienst im War for Talents 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: snapshotfreddy; S. 9: MQ-Illustrations; S. 12: Jürgen Fälchle – 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. | © 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

Wissenschaftsfreiheit | Lesezeit 2 Minuten

Professor darf kritisiert werden

Kritik ist oft nicht leicht hinzunehmen. Es kommt natürlich immer auf die Art und Weise der Kritik an. Nach dieser Entscheidung ist aber jedenfalls klar, dass auch Personen in öffentlichen Ämtern Kritik in gewissem Umfang ertragen müssen (Landgericht Lübeck, 16.12.2025, Az. 15 O 173/24).

Der Fall: Einem Professor der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Lübeck wurde in einer Studie vorgeworfen, u. a. rassistische und rechtsextreme Positionen zu vertreten. Im „Jahrbuch Öffentliche Sicherheit und Ordnung 2022/2023“ wurde veröffentlicht, dass er neurechte Positionen vertrete. Der Professor klagte. Er verlangte von den Herausgebern und Verlegern der Studie unter anderem, dass eine größere Zahl an Aussagen aus der Studie so nicht mehr behauptet und verbreitet werden dürften.

Autoren dürfen weiter kritisieren

Die Entscheidung: Der Professor verlor weitestgehend. Die Autoren können sich auf den Schutz der Wissenschaftsfreiheit berufen. Kritische Bewertungen seien in weitem Umfang hinzunehmen – vor allem auch von Inhabern öffentlicher Ämter. Ob die Kritik richtig ist oder nicht, ist dabei irrelevant. Die hier vorgetragene Kritik sei sachlich und quellenbasiert und daher nicht zu beanstanden. Nur eine Behauptung mussten die Autoren zurücknehmen. Diese war dem Professor nicht zuzuordnen.

→ FAZIT

Bei unwahren Tatsachenbehauptungen ist Schluss

Ich finde das Urteil sehr gut, da es ausdifferenziert ist. Sachlich und quellenbasiert darf kritisiert werden, aber nicht, wenn Kritik aus unwahren Tatsachenbehauptungen besteht oder das Vorgetragene nicht belegbar ist.

Genau so sollten Sie und Ihre Kollegen auch in der Dienststelle vorgehen. Egal, wer kritisiert, er sollte in jedem Fall sachlich bleiben und Fakten vortragen können, dann ist Kritik auch erlaubt. Wer aber beleidigt oder Lügen verbreitet, der muss auch mit den entsprechenden Konsequenzen – von der Abmahnung bis hin zur Kündigung – rechnen.

Arbeitszeit | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitszeit in Werkstätten für schwerbehinderte Menschen

In § 6 Abs. 1dd Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ist die Arbeitszeit für Beschäftigte in heilpädagogischen Einrichtungen und in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen geregelt. Strittig war, ob unter den Begriff „Einrichtungen“ auch Werkstätten für behinderte Menschen fallen (Bundesarbeitsgericht, 13.11.2025, Az. 6 AZR 73/25).

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin ist seit dem 1.2.2001 bei der Beklagten beschäftigt. Sie arbeitet in einer Werkstatt für behinderte Menschen in Berlin, und zwar als Arbeitsgruppenleiterin im handwerklichen Erziehungsdienst. Ihr Arbeitsvertrag stammt vom 24.1.2001, dort ist eine 40-Stunden-Woche geregelt. Daneben gibt es aber eine Bezugnahme auf den TV-L. Nach diesen Regeln ergab sich für Beschäftigte des Landes Berlin eine regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 39,4 Stunden pro Woche.

Die Beschäftigte verlangte nun eine Beschäftigung nach TV-L. Der Arbeitgeber wollte dies nicht. Argument: Im TV-L steht hinter dem Wort „Einrichtung“ in Klammern „Schule, Heime“ – Werkstätten seien daher nicht vom Geltungsbereich umfasst. Die Beschäftigte klagte.

„Einrichtung“ ist auszulegen

Das Urteil: Die Beschäftigte gewann. Denn das Gericht ist der Ansicht, dass unter „Einrichtung“ alle Einrichtungen für schwer-

behinderte Menschen fallen, nicht nur Schulen und Heime. Dies ergibt sich unter anderem aus einem Vergleich mit § 6 Abs. 1bb TV-L. Dieser bezieht sich auf Krankenhäuser. Hier wird genau benannt, für welche Krankenhäuser er gelten soll. Hätten die Tarifvertragsparteien bei den Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen auch so differenzieren wollen, hätten sie es gemacht.

💡 MEIN TIPP

Fragen Sie nach

Arbeiten Kollegen und Kolleginnen in einer Werkstatt für schwerbehinderte Menschen im Bereich des TV-L, können Sie diesen mitteilen, dass § 6 TV-L auch für sie gilt. Fragen Sie auch noch mal bei Ihrem Dienststellenleiter nach, ob dieser wirklich alle Einrichtungen unter § 6 Abs. 1dd TV-L fasst, die auch darunter gehören!

SGB IX | Lesezeit 3 Minuten

Fristlose Kündigung: Ihr Dienstherr darf sich nur auf anerkannte Schwerbehinderung verlassen

Möchte Ihr Dienstherr einem Mitarbeiter außerordentlich kündigen, muss er dies innerhalb von 2 Wochen tun, nachdem er vom Kündigungsgrund erfahren hat. Lässt er diese Frist verstreichen, ist eine fristlose Kündigung nicht mehr möglich (§ 626 Abs. 2 BGB). Handelt es sich bei dem zu kündigenden Beschäftigten um einen schwerbehinderten Menschen, kann dieser Umstand den Dienstherrn zeitlich etwas entlasten. Kann – muss aber nicht (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 19.12.2025, Az. 4 Sa 56/23).

Denn bei schwerbehinderten Beschäftigten kann § 626 Abs. 2 BGB ersetzt werden, wenn Ihr Dienstherr innerhalb von 2 Wochen die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung beim Integrationsamt beantragt, § 174 Abs. 2 SGB IX. Die Gretchenfrage dabei ist: Gilt § 174 Abs. 2 SGB IX nur bei anerkannter Schwerbehinderung oder reicht eine bloße Mitteilung über die Behinderung aus?

§ 174 SGB IX

Außerordentliche Kündigung Schwerbehinderter

Nach § 174 SGB IX ist die außerordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Menschen nur mit Zustimmung des Integrationsamts möglich. Kündigungsberechtigte müssen innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der Kündigungsgründe die Zustimmung des Integrationsamts beantragen. Das Amt muss ebenfalls innerhalb von 2 Wochen entscheiden; andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt. Die Frist des § 626 BGB wird hier ersetzt.

Ihr Dienstherr muss die Kündigung nach (fiktiv) erteilter Zustimmung unverzüglich, also so schnell wie möglich, aussprechen. Lässt er sich hier zu viel Zeit, ist die außerordentliche Kündigung wiederum verfristet.

Die streitbare Produktionsfachkraft

Der Fall: Eine Produktionsfachkraft war seit 2000 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Schon 2022/2023 stand man in einem Kündigungsrechtsstreit, den der Arbeitgeber am 18.1.2023 verlor. Am 8.3.2023 kündigte der Arbeitgeber erneut, diesmal außerordentlich und fristlos. Der Arbeitnehmer klagte wieder. Der Arbeitgeber behauptete einen Prozessbetrug im ersten Prozess. Der Betriebsrat hatte der Kündigung zugestimmt. Auch die Schwerbehindertenvertretung wurde vorsorglich angehört. Denn der Mitarbeiter hatte bereits die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, die Entscheidung über die Anerkennung lag aber noch nicht vor. Dafür aber hatte der Arbeitgeber rein vorsorglich auch die Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt eingeholt. Diese erteilte die Zustimmung, mit dem Hinweis darauf, dass sie keine Rechtsgültigkeit habe, sollte der Beschäftigte nicht als schwerbehindert anerkannt werden.

Der Arbeitnehmer trug nun vor, dass die Kündigung des Arbeitgebers schon deswegen unwirksam sei, weil dieser die 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten habe. Der Arbeitgeber hielt dagegen, dass er die 2-Wochen-Frist nicht habe einhalten

müssen, da er fristgerecht die Zustimmung des Integrationsamts beantragt habe. Nun musste das Gericht entscheiden.



MEIN TIPP

Mitwirkungsrecht ausnutzen

Als Personalrat sind Sie vor jeder Kündigung zu hören. Ihnen muss dazu mitgeteilt werden, ob besonderer Kündigungsschutz vorliegt und ob erforderliche behördliche Genehmigungen zur Kündigung bei Ausspruch der Kündigung vorliegen (etwa bei Schwangeren und schwerbehinderten Kollegen). Achten Sie auf diese Punkte, denn ohne Genehmigung ist die Kündigung unwirksam.

Schwerbehinderung muss anerkannt sein

Das Urteil: Der Beschäftigte gewann, die Kündigung war unwirksam. Eine außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Die Frist beginnt nach § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Diese Frist war zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits abgelaufen.

Die Einhaltung der 2-Wochen-Frist war auch nicht deshalb entbehrlich, weil der Arbeitgeber fristgerecht das Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt eingeleitet hatte. Der Arbeitnehmer war zu keinem Zeitpunkt als schwerbehinderter Mensch anerkannt, eine Zustimmung des Integrationsamts war also nicht nötig. Die einzuhaltende 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB kann nicht durch die Einhaltung der Frist des § 174 Abs. 2 SGB IX ersetzt werden, wenn der Arbeitnehmer nicht als schwerbehinderter Mensch anerkannt wird.



FAZIT

Mit der Feststellung hat man „etwas in der Hand“

Eine Schwerbehinderung kann auch ohne entsprechenden Bescheid vorliegen. Schwierig wird es nur dann, wenn man sich auf Rechte aus der Schwerbehinderung beruft, egal ob als Dienstherr oder Beschäftigter. Die Dienststellenleitung kann sich ohne Feststellung jedenfalls nicht auf § 174 SGB IX berufen.

Fristlose Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Ein bisschen Spaß muss sein – auf Kosten Dritter gefährdet er aber den Job

Haben Auszubildende einmal die Probezeit überstanden, können sie nur noch aus wichtigem Grund entlassen werden. Die Messlatte für die Annahme eines wichtigen Grundes liegt hier sehr hoch, da man dem jungen Menschen nicht die Zukunft verbauen will. Azubis sollen nicht gleich zu Berufsstart Steine in den Weg gelegt werden. Die konkrete Gefährdung von Kollegen im Betrieb berechtigt aber grundsätzlich zur Kündigung aus wichtigem Grund (Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, 18.11.2025, Az. 3 SLa 346/25).

Der Fall: Ein 18-jähriger Auszubildender hatte seinem Kollegen einen gefährlichen Fettlöser in die Trinkflasche gefüllt. Das „Opfer“ bemerkte dies aber und ließ seine Flasche einfach stehen. Die beiden Kollegen gingen dann zusammen in die Mittagspause. Wie aber der Teufel so will, nahm ein Dritter währenddessen einen Schluck aus der Flasche. Er spuckte ihn aber wieder aus, da der Geschmack seltsam war, und so kam es glücklicherweise zu keinem Körperschaden.

Trotzdem kündigte der Arbeitgeber dem Auszubildenden fristlos. Der Azubi hatte erst kurz vor dem Vorfall eine Schulung zu gefährlichen Stoffen und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz erhalten – und trotzdem den Fettlöser in die Flasche eines Kollegen geschüttet. Damit habe der Azubi gezeigt, dass man kein Vertrauen in ihn setzen könne. Der Azubi klagte.

Ausbildung wird beendet

Die Entscheidung: In der 1. Instanz gewann der Arbeitgeber. Der Azubi legte jedoch Berufung ein, das wollte er nicht auf sich sitzen lassen. Auch das LAG Düsseldorf sah zwar einerseits eine schwere Pflichtverletzung des Azubis. Gleichzeitig wies es aber andererseits auf § 22 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hin, der besagt, dass das Ausbildungsverhältnis nach bestandener Probezeit des Auszubildenden nur noch aus wichtigem Grund beendet werden kann. Das Gericht musste hier aber nicht entscheiden: Da der Azubi bereits einen neuen Ausbildungsplatz hatte, einigten sich die Parteien vor Gericht auf einen Vergleich. Man beendete das Ausbildungsverhältnis, der Azubi erhielt zudem noch 1.500 € von seinem Arbeitgeber.

INFO: Der wichtige Grund

Wann kann gekündigt werden?

Wann könnte eine Kündigung eines Azubis nach der Probezeit durchgehen, fragen Sie sich jetzt vielleicht. Aus den gleichen Gründen, aufgrund derer auch bei anderen Beschäftigten eine fristlose Kündigung möglich wäre, etwa bei Gewalt, sexueller Belästigung, Mobbing, Betrug oder Diebstahl. Was ein Beschäftigter nach seiner Ausbildung nicht darf, darf ein Azubi auch nicht.

Das Arbeitsgericht Siegburg hat z. B. am 17.3.2022 entschieden, dass eine fristlose Kündigung im Ausbildungsverhältnis gerechtfertigt war, weil der Azubi eine Erkrankung vorgetäuscht hatte, um eine Prüfungsleistung nicht erbringen zu müssen (Az. 5 Ca 1849/21).



MEIN TIPP

Sprechen Sie mit Ihrer JAV

Sprechen Sie mit Ihrer JAV über diese Entscheidung. Azubis sind noch unerfahren, manchmal auch noch etwas kindisch für ihr Alter. Alles ist da nur ein Spaß. Das ist es natürlich nicht. Kleine Scherze können im Arbeitsleben nicht nur den Job kosten, sondern auch zu immensen Verletzungen führen. Hätte der Kollege den Fettlöser getrunken, hätte nicht nur er mit den Folgen leben müssen, sondern auch der Azubi. Es ist an Ihnen und der JAV, den jungen Menschen dies klarzumachen.



INFO: BBiG im öD?

Denken Sie an Ihre Sonderregelungen

Ausbildungsverhältnisse sind im öffentlichen Dienst über den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil BBiG (TVAöD-BBiG) geregelt. Diese Regelungen gehen dem BBiG vor. Aber § 1 Abs. 3 TVAöD-BBiG sagt, dass in den Bereichen, in denen der TVAöD-BBiG keine Regelung trifft, die übrigen gesetzlichen Bestimmungen gelten, also z. B. das BBiG. In § 16 Abs. 4 TVAöD-BBiG ist wie in § 22 BBiG geregelt, dass das Ausbildungsverhältnis nach bestandener Probezeit (3 Monate nach § 3 TVAöD-BBiG) des Auszubildenden nur aus wichtigem Grund beendet werden kann. Sie können den Fall also auf den öffentlichen Dienst übertragen.



FAZIT

Haken Sie bei wichtigem Grund nach

Als Personalrat sind Sie auch vor der Kündigung von Auszubildenden zu hören. Haken Sie hier insbesondere beim wichtigen Grund nach. Ihr Dienstherr muss abwägen, ob sein Kündigungsinteresse wirklich überwiegt oder ob der Azubi nach mahnenden Worten nicht doch weiterbeschäftigt werden kann.

Amtsführung | Lesezeit 8 Minuten

Erfolgreich im Personalrat – mit Kompetenz und Haltung

Als Personalrat nehmen Sie eine zentrale Rolle in der Interessenvertretung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ein. Sie sind Bindeglied zwischen Belegschaft und Dienststellenleitung, wahren die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind maßgeblich beteiligt an der Gestaltung fairer, transparenter und rechtskonformer Arbeitsbedingungen. Erfolgreich im Personalrat zu sein bedeutet dabei weit mehr, als nur formale Mitbestimmungsrechte auszuüben: Fachkompetenz, soziale Fähigkeiten, strategisches Denken und ein hohes Maß an persönlicher Integrität. Das ist nicht immer leicht, aber Sie können es schaffen – sehr zum Wohle Ihrer ganzen Dienststelle.

1. Grundlagen erfolgreicher Personalratsarbeit

Die Basis jeder erfolgreichen Personalratsarbeit ist eine solide Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen. Dazu zählen insbesondere das jeweilige Personalvertretungsgesetz (z. B. BPersVG oder Landespersonalvertretungsgesetze), Tarifverträge, Dienstvereinbarungen sowie relevante arbeits- und beamtenrechtliche Vorschriften. Nur wer seine Rechte und Pflichten kennt, kann diese auch wirksam vertreten. Rechtssicherheit schafft Vertrauen – sowohl bei der Belegschaft als auch gegenüber der Dienststellenleitung.

Ebenso wichtig ist ein klares Rollenverständnis. Der Personalrat ist weder verlängerter Arm der Dienststellenleitung noch reiner Oppositionsakteur. Erfolgreiche Personalratsarbeit bewegt sich im Spannungsfeld zwischen konstruktiver Zusammenarbeit und konsequenter Interessenvertretung.

Ziel ist, tragfähige Lösungen zu entwickeln, die den Interessen der Beschäftigten dienen, ohne den Dienstbetrieb zu gefährden.



MEIN TIPP

Verlangen Sie Schulungen

Diese Basics müssen sitzen! Verlangen Sie daher Schulungen zu diesem Themenbereich von Ihrem Dienstherrn. Kenntnisse im Personalrats-ABC sind immer erforderlich, und daher kann Ihr Dienstherr hier auch nicht die Kostenübernahme für Schulungen verweigern.

2. Kommunikation als Schlüssel für eine erfolgreiche Personalratsarbeit

Eine der wichtigsten Kompetenzen für Sie im Personalrat ist die Fähigkeit zur Kommunikation. Dies gilt sowohl für den internen Austausch innerhalb des Gremiums als auch für die Kommunikation mit der Belegschaft und der Dienststellenleitung. Erfolgreiche Personalräte hören zu, fragen nach und nehmen Anliegen ernst. Sie schaffen transparente Kommunikationswege und sorgen dafür, dass Informationen verständlich und zeitnah weitergegeben werden.

Regelmäßige Sprechstunden, Informationsveranstaltungen, Rundschreiben oder digitale Formate stärken den Kontakt zur Belegschaft. Nur wer weiß, wo der Schuh drückt, kann gezielt handeln. Nehmen Sie daher die Sprechstunden immer gewissenhaft wahr.

Gleichzeitig ist es entscheidend, Erwartungen realistisch zu kommunizieren und offen darzulegen, welche Handlungsspielräume bestehen und wo rechtliche oder organisatorische Grenzen liegen. Gehen Sie daher immer offen und transparent mit der Belegschaft um.

3. Teamarbeit und Gremienkultur im Personalratsgremium implementieren

Der Personalrat ist ein Kollegialorgan. Erfolgreiche Arbeit gelingt nur, wenn die Mitglieder konstruktiv zusammenarbeiten, unterschiedliche Meinungen respektieren und gemeinsame Entscheidungen tragen. Eine gute Gremienkultur zeichnet sich durch Offenheit, Verlässlichkeit und gegenseitige Wertschätzung aus. Konflikte sollten sachlich ausgetragen und nicht personalisiert werden.

Eine klare Aufgabenverteilung, transparente Entscheidungsprozesse und eine gute Vorbereitung von Sitzungen tragen wesentlich zur Effizienz des Gremiums bei. Schulungen und Fortbildungen für Personalratsmitglieder sind ein wichtiger Baustein, um fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben und die Qualität der Arbeit langfristig zu sichern. Verlangen Sie daher Schulungen und Fachliteratur, wann immer Sie sie brauchen.



MEIN TIPP

Gute Manieren sind Pflicht

Damit der Personalrat gut und störungsfrei arbeiten kann, sollten Sie von Ihren Gremiumskollegen immer die Einhaltung guter Manieren fordern. Ob live oder schriftlich, die Netiquette muss gewahrt werden!

4. Strategisches Vorgehen und Verhandlungsgeschick sind ein Muss

Erfolgreiche Personalratsarbeit erfordert zudem strategisches Denken. Es geht darum, Prioritäten zu setzen, langfristige Ziele zu definieren und Maßnahmen gezielt zu planen. Nicht jedes Thema kann mit gleicher Intensität bearbeitet werden. Ein strukturierter Arbeitsplan hilft, Ressourcen sinnvoll einzusetzen und Erfolge sichtbar zu machen.

Besonders in Verhandlungen mit der Dienststellenleitung sind Vorbereitung und Verhandlungsgeschick entscheidend. Dazu gehören folgende Punkte:

- Sachverhalte gründlich zu analysieren,
- Argumente klar zu formulieren und mögliche Kompromisslinien auszuloten.

Erfolgreiche Personalräte treten selbstbewusst und sachlich auf. Wie gelingt Ihnen das? Sie müssen dazu sattelfest in der Thematik sein. Zum anderen müssen Sie Sprechen und Argumentieren üben – klassisch zu Hause vor dem Spiegel oder auch mal in Rollenspielen im Gremium. So gehen Ihnen Verhandeln und freies Reden nach und nach in Fleisch und Blut über.



MEIN TIPP

Verteilen Sie die Aufgaben

Kein Personalrat muss alles können und wissen. Bilden Sie Ausschüsse, lassen Sie Spezialisierungen zu. Dadurch verteilen Sie die Arbeit auf viele Schultern, schonen Ressourcen und mindern den Stress für jedes einzelne Personalratsmitglied. Denn so muss niemand in jedem Themenbereich topfit sein, sondern nur in seinem Thema. Gleichzeitig kann man bei Fragen immer wieder auf die „Spezialisten“ zurückgreifen.

5. So strahlen Sie als Personalrat immer Vertrauens- und Glaubwürdigkeit aus

Vertrauenswürdigkeit ist die wichtigste Währung in der Personalratsarbeit. Die Beschäftigten müssen darauf vertrauen können, dass ihre Anliegen vertraulich behandelt und ihre Interessen ernsthaft vertreten werden. Gleichzeitig ist Glaubwürdigkeit gegenüber der Dienststellenleitung entscheidend, um als verlässlicher Gesprächspartner wahrgenommen zu werden.



MEIN TIPP

Denken Sie an Ihre Schweigepflicht

Ein grober Vertrauensverstoß wäre es, wenn Sie gegen Ihre Schweigepflicht verstoßen. Erinnern Sie gerade Ihre jungen Kollegen im Gremium daran, dass sie alles, was ihnen im Rahmen der Arbeit im Gremium bekannt wird, für sich behalten müssen.

Dies setzt eine hohe persönliche Integrität voraus. Personalratsmitglieder müssen unabhängig handeln, sich nicht instrumentalisieren lassen und transparent mit Interessenkonflikten umgehen. Entscheidungen sollten nachvollziehbar begründet und offen kommuniziert werden. Wer konsequent, fair und ehrlich agiert, gewinnt langfristig Respekt und Einfluss.

6. Umgang mit Konflikten und Belastungen im Personalratsgremium

Personalratsarbeit ist nicht konfliktfrei. Unterschiedliche Interessen, Zeitdruck und emotionale Belastungen gehören zum Alltag. Erfolgreiche Personalräte verfügen über eine hohe Konfliktfähigkeit und Stressresistenz. Sie bleiben auch in schwierigen Situationen sachlich, hören auf jeden Fall beide Seiten an und suchen nach vermittelnden Lösungen. Bringen Sie beide Seiten an einen Tisch und suchen Sie den gemeinsamen Nenner.

Gleichzeitig ist Selbstfürsorge ein wichtiger Aspekt für Sie als Personalrat. Die Arbeit im Personalrat erfolgt häufig zusätzlich zur regulären Tätigkeit und kann zu Überlastung führen. Eine realistische Einschätzung der eigenen Ressourcen, gegenseitige Unterstützung im Gremium und klare Grenzen helfen, langfristig handlungsfähig zu bleiben.



MEIN TIPP

Leiten Sie junge Kollegen an

Altgediente Kollegen können Personalratsneulinge unter ihre Fittiche nehmen und aus dem eigenen Erfahrungsschatz berichten, wie man Konflikte und Stresssituationen gut gelöst hat. So wird zum einen Erfahrung weitergegeben und zum anderen die Funktionsfähigkeit des Gremiums sichergestellt.

7. Kontinuierliche Weiterentwicklung ist ein absolutes Muss

Erfolgreich im Personalrat zu sein ist kein statischer Zustand, sondern ein fortlaufender Prozess. Gesellschaftliche, rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen verändern sich stetig. Themen wie Digitalisierung, mobiles Arbeiten, demografischer Wandel oder psychische Gesundheit gewinnen zunehmend an Bedeutung. Ein moderner Personalrat greift diese Entwicklungen auf und gestaltet sie aktiv mit.

Regelmäßige Fortbildungen, der Austausch mit anderen Personalräten oder anderen Gremien und die Reflexion der eigenen Arbeit tragen dazu bei, die Qualität der Interessenvertretung kontinuierlich zu verbessern. Offenheit für neue Ideen und die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen, sind dabei zentrale Erfolgsfaktoren.

Seien Sie aber auch immer ehrlich zu sich selbst. Wenn es Ihnen zu viel wird, wenn Sie nicht mehr können, wenn Sie sich unter Druck gesetzt fühlen, legen Sie Ihr Amt nieder oder geben Sie Aufgaben ab. Denn erfolgreich im Personalrat können Sie nur sein, wenn Sie gesund und bei Kräften sind. Das Ehrenamt darf nicht auf Kosten Ihrer Gesundheit gehen.



FAZIT

Blieben Sie am Ball

Ich möchte in diesen turbulenten Zeiten, in denen wir leben, gern mal eine Lanze für das Ehrenamt brechen. Erfolgreich im Personalrat zu sein bedeutet, Verantwortung zu übernehmen – für die Interessen der Beschäftigten, für ein gutes Arbeitsklima und für eine konstruktive Zusammenarbeit in der Dienststelle. Fachwissen, Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit und persönliche Integrität bilden die Grundlage für eine wirksame Personalratsarbeit.

Wer engagiert, kompetent und glaubwürdig handelt, kann im Personalrat viel bewegen und einen wichtigen Beitrag zu Fairness und Zusammenhalt in der Dienststelle leisten. Und wer in der Dienststelle sieht, wie es geht – der nimmt diesen Zusammenhalt auch mit nach Hause und in die Gesellschaft!

Personalratswahl | Lesezeit 4 Minuten

Wahlberechtigung bei gespaltenen Dienstverhältnissen

Wird das Personalratsgremium neu oder erstmals gewählt, dürfen natürlich nur wahlberechtigte Beschäftigte wählen. Das ist logisch. Doch wer im Einzelnen in welcher Dienststelle wahlberechtigt ist, ist gar nicht so leicht zu entscheiden (Bundesverwaltungsgericht, 16.12.2025, Az. 5 P 2.25).

Der Fall: Im Sächsischen Landesamt für Schule und Bildung wurde der Personalrat gewählt. Das Landesamt besteht aus der Hauptdienststelle in Chemnitz sowie 6 Teildienststellen an verschiedenen Orten in Sachsen. Diese gelten als selbstständige Dienststellen, die einen eigenen Personalrat haben können. In der Leipziger Teildienststelle wurde 2021 ein Personalrat gewählt.

Beschäftigungsort und Weisung fallen auseinander

Seit Januar 2022 sind aufgrund einer Organisationsverfügung der Leitung der Hauptdienststelle 56 der etwa 300–400 am Standort Leipzig Beschäftigten ausschließlich fachliche Aufgaben zugewiesen, die anderen Teildienststellen (Aufgabenteilstellen) obliegen. Unter diesen 56 Beschäftigten sind 3 Mitglieder des örtlichen Personalrats. Von der Hauptdienststelle erhalten sie auch ihre fachlichen Weisungen. Der Personalrat der Leipziger Teildienststelle hält die 56 Beschäftigten trotz der Organisationsänderung nach wie vor für am Leipziger Standort wahlberechtigt und wählbar. Die Hauptdienststelle vertritt eine andere Ansicht. Der Personalrat klagte auf Feststellung der Wahlberechtigung in der Leipziger Teildienststelle.

Mehrfachwahlberechtigung ist möglich

Die Entscheidung: Nach § 13 Abs. 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (SächsPersVG) sind zur Wahl des Personalrats einer Dienststelle grundsätzlich „alle Beschäftigten der Dienststelle“ wahlberechtigt. Die Wählbarkeit setzt die Wahlberechtigung voraus (§ 14 SächsPersVG).

Für die Wahlberechtigung ist insbesondere die Zugehörigkeit zur betreffenden Dienststelle entscheidend. Hier kommt es auf die Eingliederung in eine Dienststelle an. Die Eingliederung in eine Dienststelle erfolgt im Regelfall dadurch, dass ein Bediensteter in einer Dienststelle tätig ist und dort nach Weisung des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben mitwirkt.

Landesgesetz ist entscheidend

Im sächsischen Personalvertretungsrecht gibt es aber einen atypischen Fall. Beschäftigte können zwischen 2 Teildienststellen dergestalt „gespalten“ sein, dass sie ihrer Tätigkeit einerseits tatsächlich in einer Teildienststelle nachgehen, andererseits dort aber Aufgaben einer anderen Teildienststelle nach den fachlichen Weisungen ihres Leiters wahrnehmen. Diese Beschäftigten haben in der Teildienststelle, in der sie tatsächlich vor Ort arbeiten, nicht nur ihre sozialen Kontakte, sondern sie müssen auch die auf die äußere Ordnung in der Dienststelle bezogenen Weisungen des dortigen Dienststellenleiters befolgen.

Daher sind diese Beschäftigten nicht nur im Hinblick auf das fachliche Weisungsrecht in die Aufgabenteildienststelle eingegliedert, sondern auch in die Teildienststelle, in der sie tatsächlich tätig sind. Nach § 13 Abs. 5 SächsPersVG sind Beschäftigte, die in meh-

ren Dienststellen verwendet werden – also dort eingegliedert sind –, in allen Dienststellen wahlberechtigt. Folglich besteht hier die Wahlberechtigung auch für den Personalrat der Leipziger Teildienststelle.

§ 13 Abs. 5 SächsPersVG

Wahlberechtigung

Beschäftigte, die in mehreren Dienststellen tätig sind, sind in allen Dienststellen wahlberechtigt.

! WICHTIG

Achten Sie auf Ihr Landesgesetz

Nicht in jedem Bundesland findet sich eine Regelung wie in Sachsen, in anderen Bundesländern ist eventuell anders zu entscheiden. Um die Wahlberechtigung festzustellen, müssen Sie immer IHR Personalvertretungsgesetz bzw. müssen die Beschäftigten beim Bund das BPersVG heranziehen. Sehen Sie dort unter dem Stichpunkt „Wahlberechtigung“ nach. So gehen Sie auf Nummer sicher!

Wahljahre 2026/2027

2026 wird der Personalrat gewählt in

- Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen,
- Hamburg, Hessen,
- Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen,
- Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz,
- Schleswig-Holstein.

Und 2027 wird dann in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen gewählt.

→ FAZIT

Ähnlichkeit zur freien Wirtschaft

Zufälligerweise ist für die freie Wirtschaft eine ähnliche Entscheidung ergangen. Hier wurde eine Mehrfachwahlberechtigung in Matrix-Strukturen anerkannt (Bundesarbeitsgericht, 22.5.2025, Az. 7 ABR 28/24). Das heißt: Ein Arbeitnehmer kann in mehreren Betrieben desselben Unternehmens wahlberechtigt sein, wenn er dort jeweils in die Betriebsorganisation eingegliedert ist. Der Rechtsgedanke ist also derselbe.

Beförderung | Lesezeit 3 Minuten

Neue Entscheidung: Disziplinarverfahren verringert die Beförderungschancen Ihrer Kollegen

Kann ein Dienstherr einem Beamten eine Beförderung verweigern, obwohl ein Disziplinarverfahren bereits abgeschlossen ist und „nur“ eine Geldbuße verhängt wurde? Das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes hat hierzu eine Entscheidung getroffen, die für Ihre Beratungen der Kollegen von Bedeutung ist (6.1.2026, Az. 1 B 175/25).

Der Fall: Ein Brandamtmann, der auch als Sachgebietsleiter tätig ist, manipulierte über 3 Jahre hinweg in insgesamt 45 Fällen seine Arbeitszeiterfassung, um sich unrechtmäßig Mehrarbeitsstunden gutschreiben zu lassen. Pikant dabei: Er ist gleichzeitig der Administrator für das eingesetzte Arbeitszeiterfassungsprogramm und missbraucht damit seine besondere Vertrauensstellung.

Als die Sache auffliegt, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Dieses zieht sich allerdings in die Länge. Am Ende wird gegen den Beamten eine Geldbuße in Höhe von rund 5.000 € verhängt. Bei der Bemessung der Strafe werden mildernde Umstände (z. B. die lange Verfahrensdauer und eine hohe Arbeitsbelastung) berücksichtigt, aber auch die Schwere des Vertrauensbruchs.

Kurz nach Abschluss des Verfahrens bewirbt sich der Beamte auf eine Beförderungsstelle. Der Dienstherr lehnt seine Bewerbung jedoch ab. Die Begründung: Aufgrund des Dienstvergehens bestünden Zweifel an seiner charakterlichen Eignung für eine Führungsposition. Man setzt eine 6-monatige „Bewährungszeit“ fest. Erst nach deren Ablauf könne man die Eignung neu bewerten. Der Beamte klagt dagegen, weil er sich zu Unrecht aus dem Auswahlverfahren ausgeschlossen sieht.

Die Entscheidung: Das Gericht hat dem Dienstherrn recht gegeben. Die Argumente dafür sind für Ihre Arbeit von Bedeutung. Sie stärken die Position des Dienstherrn in solchen Fällen erheblich.

Die Richter stellten klar, dass die Auswahl für eine Beförderung nach dem Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) erfolgt. Und dafür ist eben nicht nur die fachliche Leistung wichtig, sondern ganz entscheidend auch die charakterliche Eignung.

Ein Dienstvergehen stellt die Eignung infrage. Ein Fehlverhalten, das zu einer Disziplinarmaßnahme geführt hat, rechtfertigt immer

den Schluss auf charakterliche Defizite. Das Vertrauen des Dienstherrn ist zu Recht erschüttert.

Der Dienstherr darf in solchen Fällen eine angemessene Bewährungszeit verlangen, damit der Beamte unter Beweis stellen kann, dass er sein Verhalten geändert hat und das Vertrauen des Dienstherrn zurückgewinnen kann. Dies ist keine unzulässige Doppelstrafung, sondern Teil des Beurteilungsspielraums, den der Dienstherr bei der Eignungsfeststellung hat. Eine explizite gesetzliche Grundlage für eine solche „Sperrfrist“ ist nicht nötig.

Lange Verfahrensdauer war unbeachtlich

Auch der Einwand, das Disziplinarverfahren selbst habe zu lange gedauert, half dem Beamten nicht. Das Gericht argumentierte, dass eine Verfahrensverzögerung zwar bei der Höhe der Disziplinarmaßnahme berücksichtigt werden muss (und sogar Schadenersatzansprüche auslösen kann). Sie ändert aber nichts an der Tatsache, dass es das Fehlverhalten gab. Ein Dienstherr muss berechtigte Zweifel an der Eignung eines Bewerbers nicht ignorieren, nur weil das Verfahren verschleppt wurde.

Was Sie als Personalrat tun können

Dieses Urteil hat direkte Auswirkungen darauf, wie Sie Kolleginnen und Kollegen beraten. Es ist wichtig, die richtigen Schlüsse zu ziehen und proaktiv zu handeln.

Klären Sie die Kollegen darüber auf, dass ein Disziplinarverfahren mit dem Abschluss nicht einfach „vom Tisch“ ist. Selbst eine Geldbuße kann Folgen für die Karriere haben, insbesondere wenn es um Beförderungen in Vertrauens- oder Führungspositionen geht. Ein Freispruch ist eben etwas anderes als eine milde Strafe.

Der Dienstherr kann eine Bewährungszeit festlegen, aber diese muss verhältnismäßig sein. 6 Monate wurden hier bei einem schweren, wiederholten Vergehen akzeptiert. Würde aber z. B. bei einem einmaligen, geringfügigen Verstoß eine ebenso lange oder gar längere Frist angesetzt, sollten Sie als Personalrat dem betroffenen Kollegen raten, die Frist prüfen zu lassen.

Auch wenn es in diesem Fall nicht zum Erfolg geführt hat, pochen Sie darauf, dass Disziplinarverfahren zügig durchgeführt werden. Eine lange Verfahrensdauer ist eine erhebliche Belastung und muss sich, wie das Gericht bestätigt hat, strafmildernd auswirken.

Nehmen Sie diese Entscheidung als Anlass, um mit Ihrer Dienststellenleitung ins Gespräch zu kommen. Ziel sollte es sein, eine transparente und faire Regelung zum Umgang mit solchen Fällen zu etablieren, z. B. in Form einer Dienstvereinbarung. Darin könnte festgelegt werden, nach welchen Kriterien und für welche Dauer eine „Bewährungszeit“ angesetzt wird. Das schafft für alle Seiten Rechtssicherheit und beugt dem Vorwurf der Willkür vor.



Zustellung | Lesezeit 3 Minuten

Verzichten Sie in Zukunft auf Einwurfeinschreiben

Beim Einwurfeinschreiben gab es früher ein Peel-off-Label – ein Aufkleber, den der Postbote vom Einwurfeinschreiben abzog und auf einen Auslieferungsbeleg klebte, um den Einwurf zu dokumentieren. Das diente als Anscheinsbeweis für den Zugang. Heute geschieht die Dokumentation über Scannertechnik und digitale Signaturen. Und das könnte das Ende des Anscheinsbeweises des Zugangs eingeläutet haben (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg, 14.7.2025, Az. 4 SLa 26/24).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer hat sich zwischen 2020 und 2023 ca. 30-mal krankgemeldet – immer für mehrere Wochen. Es folgten Fehlzeiten- und Krankenrückkehrgespräche und schlussendlich die ordentliche personenbedingte Kündigung. Vor der Kündigung sollte ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt werden. Im Oktober 2022 wurde der Mitarbeiter zum BEM eingeladen. Er behauptete aber, diese Einladung nicht erhalten zu haben. Der Arbeitgeber legte jedoch den Einlieferungsbeleg der per Einwurfeinschreiben versandten Einladung vor. Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage, es seien nicht alle milderer Mittel ausgeschöpft worden, etwa ein BEM.

Einlieferungsbeleg reicht nicht

Das Urteil: Der Arbeitnehmer gewann. Der Arbeitgeber hat nicht alle milderer Mittel ausgeschöpft, insbesondere hat er kein BEM durchgeführt, aus dem sich mildere Mittel hätten ergeben können. Der Arbeitgeber kann sich auch nicht darauf berufen, dass er den Mitarbeiter zum BEM eingeladen und dieser nicht reagiert hat. Denn er kann den Zugang der Einladung nicht belegen. Der Anscheinsbeweis wurde hier nicht erbracht. Dieser greift nur bei typischen Geschehensabläufen, die nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte, maßgebliche Ursache bzw. einen maßgeblichen Ablauf hinweisen.

Das ist heute bei einem Einwurfeinschreiben nicht mehr der Fall. Früher hat der Postangestellte kurz vor dem Einwurf in den Briefkasten ein „Peel-off-Label“ von der Sendung abgezogen, auf einen Auslieferungsbeleg geklebt und mit Unterschrift und Angabe des Datums die Zustellung bestätigt. Daraus ergab sich der Anscheinsbeweis des Zugangs.

Heute wird die Einlieferungsnummer des Einwurfeinschreibens mit einem Scanner eingelesen und im System hinterlegt. Auf dem Scanner unterzeichnet der Postangestellte digital. Das Datum wird automatisch im System erfasst. Das System beendet den Erfassungsvorgang, bevor der Brief in den Hausbriefkasten geworfen wurde. Ein Postbote muss sich vor dem Einwurf nur vergewissern, dass der Name des Empfängers auf dem Briefkasten steht, mehr nicht. Hieraus kann kein typischer Geschehensablauf abgeleitet werden.

Allerdings ist die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen worden (Az. 2 AZR 184/25), es könnte also noch zu einer abweichenden Entscheidung kommen. Dies ist aber eher unwahrscheinlich. Ich halte die Begründung des LAG für stichhaltig.

→ FAZIT

Einwurfeinschreiben nicht mehr erste Wahl

Wenn es für Sie als Gremium wichtig ist, den Zugang eines Schreibens nachweisen zu können, sollten Sie nicht mehr auf das Einwurfeinschreiben setzen, sondern auf andere Methoden. Am sichersten ist die persönliche Übergabe oder die Zustellung per Boten oder Gerichtsvollzieher.

Der Zugang im Personalratsbüro

Ihre Dienststellenleitung leitet Anhörungsverfahren und Mitbestimmungsverfahren ein – Sie müssen dann innerhalb einer vorgegebenen Frist im Gremium reagieren. Auch hier kommt es also auf den Zugang an.

Ein Antrag des Dienstherrn ist dann zugegangen, wenn er in den Zugriffsbereich des Personalrats gelangt ist. Dabei hat Ihr Vorsitzender Außenvertretungsbefugnis, es kommt also darauf an, wann der Antrag oder das Schreiben in den „Machtbereich“ der oder des Personalratsvorsitzenden gelangt ist. Der Vorsitzende muss unter normalen Umständen die Möglichkeit haben, davon Kenntnis zu nehmen.

Kontaktiert Sie Ihre Dienststellenleitung per E-Mail, gilt ein Antrag als zugegangen, wenn er innerhalb der in der Dienststelle üblichen Geschäftszeiten im Postfach des Personalrats eingeht.

Anders ist es auch nicht zu beurteilen, wenn Ihnen Ihr Dienstherr noch klassisch auf Papier schreibt. Ein solches Schreiben gilt dann als zugegangen, wenn es zu den üblichen Geschäftszeiten in Ihr Personalratspostfach eingelegt wird. Hier könnte der Dienstherr, um den Zugang nachzuweisen, noch notieren, wann er es eingelegt hat.



MEIN TIPP

Augen auf bei der Kündigung

Dienstherrn senden Kündigungen gern per Einwurfeinschreiben zu. Machen Sie Ihre Kollegen daher auf diese Entscheidung aufmerksam, denn der Anscheinsbeweis des Zugangs ist für den Dienstherrn mit diesem Urteil mächtig ins Wanken geraten.



MEIN TIPP

Treffen Sie eine Vereinbarung mit Ihrem Dienstherrn

Gibt es in Ihrer Dienststelle keine üblichen Geschäftszeiten, einigen Sie sich mit Ihrem Dienstherrn darauf, was bei Ihnen als „übliche Geschäftszeiten für den Zugang“ gilt. Dann haben beide Seiten Rechtssicherheit.

Arbeitszeitbetrug | Lesezeit 3 Minuten

„Ist eine Kündigung wegen zu frühen Erscheinens am Arbeitsplatz möglich?“

Frage: Wir haben von einem Fall aus Spanien gelesen, in dem eine Mitarbeiterin entlassen werden durfte, weil sie immer zu früh zur Arbeit kam. Wir haben auch Kollegen, die zu früh am Arbeitsplatz erscheinen, aber bei uns war das noch nie ein Problem. Meinen Sie, dass wir hier auch mit Schritten unseres Dienstherrn rechnen müssen? Nicht, dass unsere Kollegen auch noch gekündigt oder abgemahnt werden.

Arbeitszeiten sind einzuhalten – trotzdem müssen Sie sich keine Sorgen machen

Maria Markatou: Die Intention der Beschäftigten entscheidet

Den Fall aus Spanien gab es wirklich. Mehrfach kam eine Logistikmitarbeiterin deutlich zu früh zur Arbeit. Die Schicht der Mitarbeiterin begann laut Arbeitsvertrag um 7:30 Uhr. Sie sollte dann die am Nachmittag des Vortags erstellten Routen- und Transporterzuweisungen überprüfen. Dies war erst ab 7:30 Uhr möglich. Davor hatte sie keine Aufgabe. Trotzdem erschien sie mehrfach zwischen 6:45 und 7:00 Uhr. Auch nachdem sie mündlich ermahnt und schriftlich verwahrt worden war, erschien sie noch 19-mal zu früh zur Arbeit. Sie wurde angewiesen, das Gelände nur bei Arbeitsbedarf zu betreten – auch daran hielt sich die Mitarbeiterin nicht. Dann folgte die Kündigung, diese wurde von dem spanischen Gericht auch für rechtswirksam erklärt.

An dieser Schilderung sehen Sie, dass nicht das zu frühe Erscheinen das Problem in dem Fall war, sondern die Uneinsichtigkeit der Mitarbeiterin. Arbeiten konnte sie erst ab 7:30 Uhr. Sie wurde mehrfach und vehement angewiesen, pünktlich zu sein, und war es nicht. Fast schon wie ein trotziges Kind.

Sie konnte auch keine plausible Erklärung liefern, warum sie immer so früh kam – alles in allem konnte ihr Verhalten das Vertrauen in sie so erschüttern, dass eine Kündigung möglich war.

Zu Ihrem Fall:

Es kommt also darauf an, warum die Kollegen zu früh am Arbeitsplatz erscheinen. Wenn sie einfach pünktlich sein und/oder vor Arbeitsbeginn noch in Ruhe einen Kaffee oder Tee trinken wollen, ist das kein Problem.

Wenn die Kollegen in dieser Zeit tatsächlich schon arbeiten und das für Ihren Dienstherrn in Ordnung ist, ist das auch kein Problem. Wenn es bei Ihnen aber eine Regelung gibt, dass erst ab einem bestimmten Zeitpunkt die Arbeit aufgenommen werden soll, müssen sich die Beschäftigten auch daran halten. Es handelt sich dann um eine Arbeitsanweisung. Und wenn man die beharrlich und auch nach Ermahnungen und Abmahnungen nicht befolgt, kann auch in Deutschland eine Kündigung folgen. So weit muss es aber meines Erachtens nicht kommen.

Sie bestimmen mit

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG und nach Ihren landesgesetzlichen Regelungen bestimmen Sie bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mit. Sie können also auch Einfluss darauf nehmen, wann Ihre Kollegen morgens erscheinen müssen.



MEIN TIPP

Denken Sie an flexible Arbeitszeitmodelle

Schlagen Sie Ihrem Dienstherrn doch im Rahmen Ihrer Mitbestimmung vor, Gleitzeit einzuführen (soweit in Ihrer Dienststelle möglich). Das würde einen flexibleren morgendlichen Einstieg ermöglichen.

Beachten Sie neben § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG für den Bund auch Ihre landesgesetzlichen Regelungen:

- § 79 Abs. 1 Nr. 1 LPersVG BW
- Art. 75 Abs. 3 Nr. 1 BayPVG
- § 85 Abs. 1 Nr. 1 PersVG Berlin
- § 66 Abs. 1 Nr. 1 PersVG BB
- § 65 Abs. 1 Nr. 1 BremPersVG
- § 87 Abs. 1 Nr. 1 HmbPersVG
- § 74 Abs. 1 Nr. 1 HPVG
- § 68 Abs. 1 Nr. 1 PersVG M-V
- § 65 Abs. 1 Nr. 1 NPerSVG
- § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW
- § 75 Abs. 3 Nr. 1 LPersVG RP
- § 78 Abs. 1 Nr. 1 SPersVG
- § 75 Abs. 1 Nr. 1 SächsPersVG
- § 65 Abs. 1 Nr. 1 PesVG LSA
- § 51 Abs. 1 Nr. 1 MitbestG SH
- § 74 Abs. 1 Nr. 1 ThürPersV



MEIN TIPP

Sprechen Sie darüber

Das zu frühe Erscheinen kann auch andere Gründe haben. Etwa, dass der Mitarbeiter mit der Bahn zur Dienststelle kommt und in zeitliche Bedrängnis käme, wenn er nur eine Bahn später nähme. Gerade bei Mitarbeitern, die auf dem Land wohnen, ist das gar nicht so ungewöhnlich. Umso wichtiger aber, dass diese Mitarbeiter dann das Gespräch mit dem Vorgesetzten suchen. Gemeinsam kann man eine Lösung finden, aber ohne Kommunikation verhärten sich die Fronten.



FAZIT

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte

Hinterfragen Sie Ihr Arbeitszeitsystem in der Dienststelle von Zeit zu Zeit, insbesondere, wenn es zu Beschwerden von Kollegen kommt. Nutzen Sie dann Ihr Mitbestimmungsrecht, um die Situation zu verbessern.

Fachkräftemangel | Lesezeit 1 Minute

Hybride Arbeitsformen sollen junge Talente in den öffentlichen Dienst locken

Der Fachkräftemangel macht auch vor dem öffentlichen Dienst nicht halt. Ein sicherer Arbeitsplatz steht einem angestaubten Image gegenüber. Mit Letzterem will der öffentliche Dienst nun aber aufräumen – durch moderne Arbeitsformen.

Arbeitskräfte von heute legen Wert auf ihre Work-Life-Balance, dazu gehört auch Flexibilität bei der Arbeit. Man will z. B. nicht mehr jeden Tag zur Arbeit fahren müssen, sondern auch mal von zu Hause aus arbeiten. Um diesem Wunsch entgegenzukommen, soll mobiles und hybrides Arbeiten in Behörden konsequent ausgebaut werden.

NRW und Niedersachsen als Beispiel

Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen zeigen, wie das gehen kann. Sie haben eine zentrale Buchungsplattform. Über die Plattform können Mitarbeitende per App oder Webbrowser neben freien Schreibtischen auch Meeting- und Besprechungsräume oder Parkplätze finden und reservieren. So soll die Koordination flexibler Arbeitsplätze, z. B. Desksharing, gelingen. Zudem will man auf diesem Weg einem potenziellen Chaos bei der Umstellung auf hybrides Arbeiten entgegenwirken.

Der Trend ist klar

Wenn der öffentliche Dienst mit den Arbeitgebern aus der freien Wirtschaft im Kampf um die Besten konkurrenzfähig bleiben will, kann er sich Themen wie hybrides Arbeiten, Digitalisierung, Remote Work nicht auf Dauer verschließen. Sonst wird er als Arbeitgeber abgehängt. Ich finde den Weg in die moderne Zeit mit modernen Tools daher sehr gut! NRW und Niedersachsen haben hier mitgedacht. Denn es täte dem Arbeitsklima sicher nicht gut, wenn ich an meinem Tag in der Dienststelle feststellen würde, dass ich gar keinen Raum oder keinen Schreibtisch zum Arbeiten habe!



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



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

AKTUELLE URTEILE
Prämienanspruch in der
Elternzeit

ARBEITSRECHT
Gender-Pay-Gap

AMTSFÜHRUNG
Optimiertes Zeitmanagement