

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3
KÜNDIGUNG

Der Personalrat muss ordnungsgemäß angehört werden!

SEITE 6–7
SCHWERBEHINDERTENSCHUTZ

Präventionsverfahren kann Beschäftigungsverhältnisse bewahren



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,

erinnern Sie sich noch an die Corona-Pandemie? Was waren das doch für verunsichernde Zeiten: Abstandsgebot, Impfungen, Masken, Quarantäne und Geschäftsschließungen. Heute, ein paar Jahre später, ist die Pandemie Geschichte – was dann aber kam, waren und sind Kriege, Krisen, Wirtschaftsflauten, wachsende Gewaltbereitschaft ... kurz: noch stärker verunsichernde, noch sorgenvollere Zeiten. Das betrifft uns alle, wir müssen da gemeinsam durch!

Denn es gilt, weiterzumachen, zu arbeiten, unseren Anspruch an uns, an unsere Gesellschaft, an die Demokratie hochzuhalten. Nur so kommen wir wieder in sicherere Bahnen, nur so sind wir Vorbild, nur so halten wir unsere Gesellschaft zusammen. Wir sind alle kleine Rädchen im großen System, aber ohne die kleinen Rädchen läuft nichts. Wenn wir alle nur ein klein wenig Positives in die Welt setzen, dann können wir etwas verändern. Und das sollten wir auch! Es geht schließlich um die Zukunft unserer Kinder – und die soll sicher sein!

Etwas Erleichterung für einzelne Beschäftigte bringt zum Beispiel der Tarifabschluss, den ich Ihnen auf **Seite 12** dieser Ausgabe darstelle. Es geht zwar nur um Geld, aber auch finanzielle Sicherheit ist im Jahr 2026 Gold wert.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre – und bleiben Sie positiv!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE URTEILE

Ohne ordnungsgemäße Anhörung
keine Probezeitkündigung 3

Hauptstadtzulage für Uni-Beschäftigte 3

ARBEITSRECHT

Arbeitszeiterfassung an Schulen –
bestimmen Sie mit? 4

Keine Entschädigung für AGG-Hopper 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Mit dem Präventionsverfahren
schwerbehinderten Kollegen helfen 6 + 7

WISSENSWERTES

Heuschnupfen = arbeitsunfähig? 8

BEAMTENRECHT

Wann Gender-Hopping für Ihre Kollegen
zur Karriere Falle wird 9

WISSENSWERTES

Urlaubsübertragung und Resturlaub 10

DIENSTVEREINBARUNG

Konfliktmanagement 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Erste Tarifeinigungen im ÖPNV 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: MQ-Illustrations; S. 9: yuriyGolub; S. 12: Marco2811 – 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

Mitbestimmung | Lesezeit 2 Minuten

Ohne ordnungsgemäße Anhörung keine Probezeitkündigung

Vor einer Kündigung sind die Gleichstellungsbeauftragte und auch Sie als Personalrat zu beteiligen. Ohne ordnungsgemäße Beteiligung ist die Kündigung unwirksam, so wie im hier vorgestellten Fall des Bundesarbeitsgerichts (30.10.2025, Az. 2 AZR 177/24).

Der Fall: Eine Frau war seit dem 1.1.2023 als Sachgebietsleiterin im Landesbetrieb Straßenwesen tätig. Vereinbart war eine 6-monatige Probezeit (§ 2 Abs. 4 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder). Es wurden 2 Probezeitbeurteilungen erstellt. Am 21.4.2023 teilte der Vorgesetzte der Sachgebietsleiterin mündlich mit, sie habe die Probezeit nicht bestanden. Der Personalrat wurde unterrichtet und auch die Gleichstellungsbeauftragte, die jedoch Verfahrensmängel rügte. Am 17.5.2023 erklärte der Arbeitgeber die Probezeitkündigung zum 30.6.2023. Die Frau erhob Kündigungsschutzklage, weil weder der Personalrat noch die Gleichstellungsbeauftragte ordnungsgemäß angehört worden waren.

Kündigung ist unwirksam

Das Urteil: Die Frau gewann. Die Kündigung war zwar nicht unwirksam wegen einer Verletzung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Ein Mangel im Beteiligungsverfahren nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg gibt der Gleichstellungsbeauftragten Antrags-, Widerspruchs- und ggf. Klagerechte. Allerdings war der Personalrat nicht wirksam angehört worden. Denn im Geltungsbereich des brandenburgischen Personalvertre-

tungsgesetzes setzt eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Personalrats grundsätzlich auch die Vorlage der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten voraus. Diese hatte der Dienstherr zum Zeitpunkt der Anhörung noch nicht und konnte sie auch nicht vorlegen. Also war das Anhörungsverfahren fehlerhaft.

→ FAZIT

Ordnungsgemäße Beteiligung ist Pflicht

Egal, ob Sie beim Bund oder in einem Bundesland arbeiten: Sie sind vor jeder Kündigung zu beteiligen. Unterlässt Ihr Dienstherr dies oder führt er die Anhörung mangelhaft durch, ist die Kündigung unwirksam.

Sie und natürlich auch Ihre Kollegen sollten daher immer prüfen, ob Ihr Dienstherr alle Formalien eingehalten hat. Denn ist das nicht der Fall, kann allein aus diesem Grund der Arbeitsplatz gerettet werden. Auf die Stichhaltigkeit des Kündigungsgrundes kommt es dann gar nicht an.

Entgelt | Lesezeit 1 Minute

Hauptstadtzulage für Uni-Beschäftigte in Berlin

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin hat in 2 sogenannten Verbandsklage-Verfahren über die Hauptstadtzulage entschieden. Diese steht nach dem geltenden Tarifvertrag (TV Hauptstadtzulage) sowohl den Beschäftigten des Landes Berlin als auch den Beschäftigten der Humboldt-Universität (HU) und der Freien Universität (FU) zu (ArbG Berlin, 16.12.2025, Az. 22 Ca 4582/25 (HU) und Az. 22 Ca 4812/25 (FU)).

Der Fall: Bei der HU besteht ein mit den Gewerkschaften ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) und GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) abgeschlossener Haustarifvertrag. Darin ist die Geltung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und der den TV-L ergänzenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung für die Beschäftigten der Universität vereinbart (TV-L HU). Für die FU hat der Kommunale Arbeitgeberverband mit denselben Gewerkschaften einen entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen (TV-L FU).

ver.di und GEW klagten nun auf Feststellung, dass der TV Hauptstadtzulage für die Beschäftigten dieser beiden Universitäten Anwendung findet und dass sie auch die Hauptstadtzulage bekommen müssten.

Die Entscheidung: Die Kläger gewannen. Denn der TV-L wurde von denselben Gewerkschaften und Dienstgebenden geschlossen. Dabei wurde ausdrücklich vereinbart, dass der TV-L für das Land Berlin gilt.

→ FAZIT

Fordern Sie Ihre Rechte ein

Setzen Sie sich immer genau mit Ihrem Tarifvertrag auseinander. Ziehen Sie im Zweifel auch die Gewerkschaft zurate und fordern Sie konsequent Ihre Rechte ein. Das kann sich lohnen!

Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitszeiterfassung an Schulen – bestimmen Sie als Personalrat mit?

Alle Dienstgebenden in Deutschland müssen die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten erfassen – das ist seit dem Stechuhurbeschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) klar. Aber was heißt das für Sie als Personalrat genau, bestimmen Sie bei dem Zeitpunkt der Einführung der Arbeitszeiterfassung mit? Und wie steht es um die Mittel der Arbeitszeiterfassung, bestimmen Sie auch hier mit? Eine Entscheidung hierzu kommt aus Bremen (Oberverwaltungsgericht Bremen, 7.1.2026, Az. 6 LP 165/25).

Zur Erläuterung: Der Stechuhurbeschluss des BAG

Die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit für Dienstherren folgt aus dem Stechuhurbeschluss. Der sogenannte Stechuhurbeschluss des BAG vom 13.9.2022 verpflichtet zur Erfassung der Arbeitszeit in Deutschland. Das Gericht entschied, dass Dienstgebende gesetzlich verpflichtet sind, ein System einzuführen, um die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen.

Grundlage der Entscheidung ist eine Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes, das Dienstgebende verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu treffen. Nach Auffassung des Gerichts gehört dazu auch die systematische Dokumentation der Arbeitszeit. Das BAG stützte sich dabei auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2019, das die Mitgliedstaaten der Europäischen Union zur Einführung entsprechender Regelungen verpflichtet.

Die Entscheidung hat klargestellt, dass die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bereits nach geltendem Recht besteht. Das Urteil stärkt insbesondere den Arbeitsschutz, da Höchst- und Ruhezeiten besser kontrolliert werden können. Dienstherren können selbst entscheiden, mit welchem System sie die Arbeitszeit erfassen, etwa digital oder analog.

Insgesamt hat der Beschluss große praktische Bedeutung für Dienststellen und Beschäftigte, da er die Transparenz der Arbeitszeiten erhöht und zur Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften beiträgt. Leider hat der deutsche Gesetzgeber das Arbeitszeitgesetz immer noch nicht entsprechend angepasst.

Personalrat will die Arbeitszeitaufzeichnung gestalten

Der Fall: Der Personalrat Schulen hatte im Juli 2024 bei der Senatorin für Kinder und Bildung einen Initiativantrag zur Arbeitszeiterfassung an Schulen gestellt. Ab 1.2.2025 solle als Pilotprojekt und ab Beginn des Schuljahres 2025/2026 an allen Schulen die Arbeitszeit aller Beschäftigten erfasst werden. In dem Antrag ging man sogar noch weiter. Man schlug auch Regelungen über die zu erfassenden Daten und die schrittweise technische Umsetzung der Arbeitszeiterfassung sowie eine Verpflichtung zur Evaluierung vor.

Die Senatorin lehnte ab. Der Fall ging vor die Einigungsstelle, die zugunsten des Personalrats entschied. Trotzdem folgte die Senatorin dem Spruch nicht und lehnte auch den Antrag des Personalrats weiterhin ab. Der Personalrat klagte dann auf Feststellung, dass der Beschluss der Einigungsstelle verbindlich ist.

Zeitpunkt nein, Mittel ja

Die Entscheidung: Der Zeitpunkt der Einführung der Arbeitszeiterfassung unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats.

Denn diese Verpflichtung ist bereits gesetzlich geregelt. Auch über die Frage, mit welchen technischen Mitteln die Arbeitszeit erfasst wird (z. B. in einer App auf dienstlichen iPads, in händisch geführten Listen o. Ä.), kann der Dienstherr allein entscheiden.

Die Entscheidung der Einigungsstelle ist dagegen verbindlich, soweit darin die schrittweise Einführung der Arbeitszeiterfassung, die Art der zu erfassenden Daten und die Evaluierungspflicht geregelt ist. In diesen Bereichen bestimmt der Personalrat dann wieder mit.

INFO: Gesetzes- und Tarifvorrang



Der Rahmen Ihrer Mitbestimmung

Was das Gericht hier beschreibt, ist der Rahmen Ihrer Mitbestimmung. Soweit eine gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung bestimmte Arbeitsbedingungen abschließend regelt, geht diese Norm als höherrangige Rechtsquelle vor und steht einem Mitbestimmungsrecht entgegen. Auch Gesetze, die nur den Parteien eines Tarifvertrags Abweichungen gestatten (tarifdispositives Recht), sind geeignet, das Mitbestimmungsrecht auszuschließen.

Gesetzliche Regelungen, die ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats ausschließen, sind Gesetze im materiellen Sinne. Dazu gehören Rechtsverordnungen oder Unfallverhütungsvorschriften sowie gesetzesvertretendes Richterrecht.

→ FAZIT

Bringen Sie als Personalrat sich auf jeden Fall ein – zum Wohle Ihrer Kollegen

Auch wenn die Mitbestimmung hier zum Teil von Gesetzes wegen und aufgrund des Tarifvorrangs ausgeschlossen war, müssen Sie nicht verzagen. Ihre Vorschläge als Personalrat, Diskussionen zu einem Thema – das ist natürlich immer möglich und kann durchaus zu guten Lösungen führen. Und auf diesem Wege würden Sie sich als Personalratsgremium dann ja trotzdem im Sinne der Belegschaft einbringen.

AGG | Lesezeit 4 Minuten

Keine Entschädigung für abgelehnten AGG-Hopper

Wird ein Beschäftigter im Bewerbungsverfahren diskriminiert, steht ihm eine Entschädigung zu. Das ist gut so und vom Gesetzgeber so vorgesehen. Anders aber ist dies bei Bewerbern, die das System nur ausnutzen wollen, sich also nur bewerben, um eine Entschädigung einzustreichen (Arbeitsgericht (ArbG) Hamm, 23.1.2026, Az. 2 Ca 628/25).

INFO: AGG-Hopper



Scheinbewerbung als Geschäftsmodell

AGG-Hopper sind Personen, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, ohne ein wirkliches Interesse zu haben, diese Stelle auch tatsächlich zu erhalten. Ihr Ziel ist es, nach der (erwarteten) Absage Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend zu machen. Es geht ihnen nur um das Geld.

AGG-Hopping ist allerdings auch gefährlich, da es sich um einen Betrug zulasten des Dienstherrn handelt. Die Rechtsanwaltskanzlei Noerr führte früher auch einmal ein Verzeichnis über AGG-Hopper; das musste aber eingestellt werden.

Der Fall: Anfang März 2025 veröffentlichte ein Unternehmen eine Ausschreibung für die Stelle eines Produktmanagers. Der Arbeitgeber ist im Bereich der transformativen Bildung tätig, mit Akademien in ganz Europa. Der Produktmanager verantwortet die gesamte technische Entwicklung für die Skalierung, Innovation und den technischen Erfolg von Produkten. Zu den Aufgaben gehört auch die Leitung und Entwicklung eines wachsenden Engineering-Teams. Gesucht wurden Bewerber mit mehrjähriger Erfahrung in einer technischen Führungsposition.

Es bewarb sich ein 50 Jahre alter schwerbehinderter Jurist mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 90. Er kann eine 18-jährige Berufserfahrung vorweisen. In der Vergangenheit hat er bereits gegen unterschiedliche potenzielle Arbeitgeber bundesweit eine Vielzahl von Entschädigungsprozessen wegen Nichtberücksichtigung bei seiner Stellenbewerbung geführt.

Der Jurist bewarb sich, wurde abgelehnt und verklagte das Unternehmen auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von mindestens 45.000 € wegen diskriminierender Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung bei der Stellenbesetzung.



HINWEIS

Besondere Pflicht im öffentlichen Dienst

Denken Sie in Einstellungsverfahren immer auch an § 164 Abs. 1 SGB IX. Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, zu prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können. Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber müssen die schwerbehinderten Bewerber nach § 165 SGB IX einladen. Unterlassen sie dies, ist das schon ein Indiz für eine Diskriminierung.



MEIN TIPP

Vorsicht ist immer noch die Mutter der Porzellanbox

Der beste Schutz gegen AGG-Hopper ist eine diskriminierungsfreie Stellenanzeige. Achten Sie gemeinsam mit Ihrem Dienstherrn darauf, dass Stellenausschreibungen geschlechtsneutral sind, dass auf Worte wie „jung“ oder „gesund“ verzichtet wird. Je weniger Angriffsfläche Dienststellenleitungen bieten, umso weniger Chancen haben AGG-Hopper!

ArbG schmettert die Klage des schwerbehinderten Bewerbers ab

Das Urteil: Das Unternehmen verteidigte sich damit, dass der Bewerber ein „AGG-Hopper“ sei. Er stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und betreibe „bundesweit“ Entschädigungsklagen als „Geschäftsmodell“. Allein vor dem ArbG Berlin führte er 13 Verfahren. Seine Bewerbung sei unzureichend und viel zu allgemein gehalten gewesen. Das zeige, dass es ihm gar nicht um die Stelle ging.

Das ArbG Hamm gab dem Unternehmen recht und wies die Klage als unbegründet ab. Zudem war die Bewerbung so gestaltet, dass man an deren Ernsthaftigkeit zweifeln konnte. Nur ernsthafte Bewerbungen aber können eine Entschädigung im Fall einer Diskriminierung nach sich ziehen. Nur so beabsichtigt es das AGG. Dem Bewerber ist es nicht gelungen, eine Diskriminierung ausreichend darzulegen, die Klage musste abgewiesen werden.



FAZIT

AGG-Hopping ist schlicht und einfach nicht zu tolerieren

Es ist gut, dass die Klage abgeschmettert wurde. Denn AGG-Hopping ist ein reines Geschäftsmodell, es geht nur ums Geld. AGG-Hopper wollen sich auf Kosten anderer bereichern. Das ist betrügerisches Handeln. Ganz abgesehen davon, dass AGG-Hopping in meinen Augen asozial ist. Solch ein Verhalten verhöhnt die wirklich diskriminierten Menschen.

Sehen Sie als Personalrat daher im Einstellungsverfahren immer genau hin, ob es sich wirklich um ernsthaft interessierte Bewerber handelt. Ist das nicht der Fall, kann deren Einstellung gerne abgelehnt werden.

SGB IX | Lesezeit 8 Minuten

Nutzen Sie das Präventionsverfahren, um schwerbehinderten Kollegen zu helfen

Schwerbehinderte Kollegen haben mehr Rechte als nicht behinderte Kollegen. Das ist auch gut so, denn sie sind ja stärker belastet. Beispielsweise genießen die schwerbehinderten Kollegen einen besonderen Kündigungsschutz nach den §§ 168 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Die Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters ist für Ihren Dienstherrn nicht ohne behördliche Zustimmung möglich. Bevor aber überhaupt das Kündigungsverfahren eingeleitet wird, verlangt das Gesetz das Präventionsverfahren. Zeigt sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen eine Störung, sollen in diesem Verfahren mögliche Maßnahmen geprüft werden, um diese Störung wieder zu beheben.

Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX

Geregelt ist das Präventionsverfahren in § 167 Abs. 1 SGB IX. Zeigt sich im Arbeitsverhältnis des Schwerbehinderten eine Störung, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führen kann, ist das Präventionsverfahren einzuleiten. Ein Präventionsverfahren ist durchzuführen für schwerbehinderte Menschen und für die nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten behinderten Menschen. Zur Vereinfachung spricht dieser Beitrag von schwerbehinderten Menschen.

Störungen können hier sein:

- eine **personenbedingte** Störung: Der Schwerbehinderte ist dauerhaft erkrankt.
- eine **verhaltensbedingte** Störung: Der Schwerbehinderte kommt ständig zu spät.
- eine **betriebsbedingte** Störung: Der Arbeitsplatz des Schwerbehinderten soll abgebaut werden.

Das Verfahren führt nicht der Dienstherr allein mit dem betroffenen Kollegen durch. Hierzu sind zudem die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu laden, das Integrationsamt, Sie als Personalrat und der Amtsarzt. Gemeinsam sollen Sie dann quasi am runden Tisch beraten, wie Sie die Störung beheben können, und im Idealfall eine arbeitsplatzbewahrende Lösung finden. Zum Gespräch kann auch die direkte Führungskraft geladen werden. Denn diese kann meist näher aus dem Arbeitsalltag berichten als der Dienstherr selbst und sie kann auch konkretere Vorschläge zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes machen. Soll z. B. der direkte Vorgesetzte geladen werden, sollten Sie das grundsätzlich befürworten und offen dafür sein. Es kann sich lohnen.

Lösungen können z. B. sein:

- die Versetzung eines Mitarbeiters auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz
- den vorhandenen Arbeitsplatz leidensgerecht auszugestalten:
 - Änderung des Schichtmodus bzw. Herausnahme aus der Schichtarbeit
 - Wechsel von Voll- auf Teilzeit
 - Kuren zur Wiederherstellung der Arbeitskraft
 - verlängerte Pausenzeiten für den Mitarbeiter

Diese Aufzählung ist auf keinen Fall abschließend. Gehen Sie immer vom Einzelfall aus und fragen Sie sich, was im ganz konkreten Fall helfen könnte. Liegt es am Mitarbeiter persönlich – also z. B.

bei dauerndem „Zu-spät-Kommen“ –, kann dies auch eine „Ansprache des Personalrats“ sein. Ist der Mitarbeiter aber erkrankt und kann deswegen vielleicht nicht so, wie er gern würde, muss am Arbeitsplatz bzw. am konkreten Einsatz etwas geschehen.



HINWEIS

BEM ist ein anderes Verfahren

Ist ein Mitarbeiter innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen am Stück oder durch häufige Erkrankungen arbeitsunfähig, muss Ihr Dienstherr ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen. Diese Verpflichtung nach § 167 Abs. 2 SGB IX gilt für alle Mitarbeiter, egal, ob behindert oder nicht. Das Präventionsverfahren muss dagegen nur bei schwerbehinderten Mitarbeitern stattfinden. Für Ihren Dienstherrn ist dies ein Riesenunterschied.

Gibt es einen Termin für das Verfahren und werden Sie dazugerufen, ist es wichtig, dass Sie sich vorher mit dem Mitarbeiter zusammensetzen und sich die Sachlage von seiner Seite aus schildern lassen. Machen Sie sich im Vorfeld eigene Gedanken, auf welchem Arbeitsplatz der Kollege eingesetzt bzw. wie sein bestehender Arbeitsplatz umgestaltet werden könnte.

Der Vorteil: So können Sie dem Dienstherrn Paroli bieten, wenn er unnütze Vorschläge macht. Zudem überlassen Sie dann nicht nur dem Dienstherrn das Feld, sondern können aktiv am Verfahren mitwirken und so für dessen Erfolg sorgen. Denn machen Sie sich keine Illusionen, der Dienstherr will einen „auffälligen“ Mitarbeiter sicher nicht halten, sondern eher den Grundstein zur Kündigung legen.

Geben Sie sich aber nicht mit den Informationen Ihres Kollegen zufrieden. Denn vor dem Verfahren muss Ihnen natürlich auch Ihr Dienstherr alle notwendigen Informationen zur Verfügung stellen, also über das Vorliegen der Störung, Fehlzeiten, Krankheitsgeschichte ..., sonst können Sie am Verfahren nicht erfolversprechend teilnehmen. Das Verfahren wäre eine Farce.

Handlungen und Kontrollpunkte festlegen

Im Gespräch sollten Sie dann schriftlich konkrete Maßnahmen und einen Zeitpunkt festlegen, an dem der Erfolg der Maßnah-

men überprüft wird. Einer der Teilnehmenden – am besten nicht der Mitarbeiter selbst – sollte das Gespräch protokollieren und dann das Dokument an alle verteilen, entweder per E-Mail oder per Kopie.

Ohne Erfolgskontrolle würde ich keine Maßnahme festschreiben, denn sonst läuft der Mitarbeiter Gefahr, dass zwar etwas verändert wird, aber ohne Nutzen für ihn. Es muss ganz klar sein, für wie lange eine Maßnahme ausprobiert wird und dass bei Misserfolg nachjustiert wird. Sonst könnte man das Präventionsverfahren auch gleich lassen.

Präventionsverfahren als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung von Beschäftigten?

Obwohl das Gesetz vorgibt, dass der Dienstherr bei Vorliegen einer Störung das Präventionsverfahren einleiten muss, ist es grundsätzlich keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung. Der Gesetzgeber hat das Verfahren unter das Kapitel „Sonstige Pflichten des Arbeitgebers“ (Kap. 3 SGB IX) und nicht unter das Kapitel 4 „Kündigungsschutz“ gefasst. Allein schon deswegen kann das Präventionsverfahren nicht als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung gesehen werden.

Das heißt aber nicht, dass Ihr Dienstherr das Präventionsverfahren nun gleich vergessen könnte. Nein, denn vor jeder Kündigung ist eine Interessenabwägung durchzuführen. In deren Rahmen ist auch zu prüfen, ob es mildere Mittel als die Kündigung gibt. Und so ein milderes Mittel ist auch das Präventionsverfahren.

Greift Ihr Dienstherr also gleich zur Kündigung, wird er sich spätestens vor Gericht die Frage gefallen lassen müssen, warum er die Möglichkeit des Präventionsverfahrens nicht genutzt hat. Ohne plausible Erklärung werden die Arbeitsrichter ein Minus aufseiten des Dienstherrn vermerken.

Das kennen Sie als Personalrat ja bereits vom BEM, das ebenfalls keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung ist.



MEIN TIPP

Wer schreibt, der bleibt

Dokumentieren Sie immer, aus welchem Grund kein Präventionsverfahren stattgefunden hat (bzw. warum es abgebrochen wurde). Denn kann der Dienstherr hier keine plausible Erklärung liefern bzw. nicht darlegen, dass das Präventionsverfahren überflüssig gewesen wäre, wird das Minus auf seiner Seite natürlich größer. Was wiederum ein großes Plus für den Arbeitnehmer und die Unwirksamkeit der Kündigung bedeuten kann.

Wann der Dienstherr auf das Präventionsverfahren verzichten kann

Auch wenn es für Ihren Dienstherrn grundsätzlich besser ist, das Präventionsverfahren durchzuführen, da er diesen Punkt dann im Rahmen der Interessenabwägung für sich verbuchen kann, gibt es dennoch Fälle, in denen er es nicht durchführen muss.

In diesem Zusammenhang ist eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von Interesse. Das BAG hat nämlich geurteilt, dass ein Präventionsverfahren nur sein muss, wenn dies im Rahmen der Kündigung sinnvoll ist. Steht die Kündigung im

Zusammenhang mit der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers, ist dies zu bejahen. Liegt aber ein Kündigungsgrund vor, bei dem ein solcher Zusammenhang gerade nicht besteht, etwa bei einer betriebsbedingten Kündigung, gibt es für das Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX kein Bedarf (BAG, 7.12.2006, AZ. 2 AZR 182/06).

Der Dienstherr muss das Präventionsverfahren also bei der Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht zwingend durchführen. Im Zweifel ist aber dazu zu raten, damit ihm das Unterlassen bei der Interessenabwägung der Erforderlichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht negativ angerechnet wird.

Zudem kann Ihr Dienstherr in der Probezeit auf das Präventionsverfahren verzichten (BAG, 21.4.2016, Az. 8 AZR 402/14). Während der Probezeit, die maximal 6 Monate betragen darf, kann Ihr Dienstherr mit kurzer Frist kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz gilt noch nicht, ebenso wenig der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. Dem würde es zuwiderlaufen, würde man dem Dienstherrn hier die Pflicht des Präventionsverfahrens auferlegen.



MEIN TIPP

Organisieren Sie sich

Pflegen Sie eine gute Zusammenarbeit mit der SBV, um optimale Lösungen für die schwerbehinderten Kollegen zu finden. Gemeinsam sind Sie stärker und können von Ihrem Erfahrungsschatz profitieren.

Präventionsverfahren Schritt für Schritt durchführen

Gibt es ein Präventionsverfahren, sollte es in folgenden Schritten erfolgen:

1. Der Dienstherr initiiert das Präventionsverfahren.
2. Einzuladen sind
 - der Beschäftigte,
 - Sie als Personalrat,
 - die SBV und
 - das Integrationsamt.
3. Präventionsmaßnahmen werden erörtert.
4. Präventionsmaßnahmen werden festgelegt.
5. Das gesamte Gespräch wird protokolliert. Es wird ein Kontrollzeitpunkt vereinbart. Je nach Kontrollergebnis werden weitere Maßnahmen getroffen.

Wird das Präventionsverfahren nicht durchgeführt oder das Gespräch kurzfristig abgesagt, werden die Gründe hierfür ebenfalls festgehalten.



FAZIT

Inklusion ist die beste Prävention

Neben Prävention sollten Sie immer auch an die Inklusion denken. Ob mit Handicap oder ohne, jeder Beschäftigte ist ein vollwertiges Mitglied der Dienststelle. Wer das verwirklicht, hat mehr für die Prävention getan als so manches gesetzlich vorgeschriebene Verfahren. Menschlichkeit und Kollegialität wirken immer!

Gesundheitsmanagement | Lesezeit 3 Minuten

Frühling/Sommer 2026 – zählt Heuschnupfen als Grund für eine Arbeitsunfähigkeit?

Viele Menschen leiden im Sommer und Frühling unter Heuschnupfen. Am liebsten würde man da manchmal gar nicht rausgehen. Die Frage, die sich dabei stellt, ist, ob Heuschnupfen an sich schon ein Grund für eine Arbeitsunfähigkeit (AU) ist.

Auf die Auswirkungen kommt es an

Nur weil man die Diagnose Heuschnupfen hat, ist man noch nicht arbeitsunfähig. Es kommt vielmehr auf die Stärke und Intensität der Symptome an. Hat man starke Atembeschwerden, sind die Nasenschleimhäute stark geschwollen, tränen die Augen – dann kann dies schon zu einer AU führen.



HINWEIS

Es kommt immer auf die Symptome an

Das vorher Gesagte gilt übrigens für jede Allergie und jedes chronische Leiden. Das Leiden an sich muss keine AU begründen, aber die Symptome können dies. Der eine Diabetiker z. B. kann topfit sein, ein anderer Diabetiker kann wegen diabetischen Fußes schwer eingeschränkt und nicht arbeitsfähig sein.

Nach dem Bundesarbeitsgericht sind Mitarbeitende arbeitsunfähig, wenn ihr Zustand sie außerstande setzt, die ihnen nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags obliegende Arbeit zu verrichten, oder wenn sie die Arbeitsleistung nur unter der Gefahr erbringen können, dass sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert (29.1.1992, Az. 5 AZR 37/91).

Das heißt konkret: Wenn der Heuschnupfen des Einzelnen so stark ist, dass er ihn völlig schachtmatt setzt, liegt eine AU vor.

Was ist zu tun?

Das „Gute“ an Allergien ist, dass sie meist bekannt sind und man so Vorsorge treffen kann. Haben Sie Kollegen mit einer Allergie auf Bienenstiche, können diese ihren Notfallplan oder andere Medikamente mitführen. Haben Mitarbeiter Heuschnupfen, dann kann man z. B. vereinbaren, dass sie an besonders pollenstarken Tagen im Homeoffice arbeiten, oder Lüftungszeiten vereinbaren, um die Pollenlast im Büro möglichst gering zu halten.

Gemeinsam können Sie zumindest ein wenig Abhilfe schaffen und so die AU-Zeiten gering halten.



HINWEIS

Sprechen Sie miteinander!

Gerade bei Allergien ist es wichtig, dass auch die anderen Bescheid wissen, um im Notfall eingreifen zu können. Sorgen Sie daher mit Ihrem Dienstherrn für eine offene Kommunikationsstruktur. Jeder muss sich offenbaren können, ohne Sanktionen fürchten zu müssen.

Denken Sie auch an das Gesundheitsmanagement in der Dienststelle

Nehmen Sie das Thema Allergie in Ihr Gesundheitsmanagement auf. Nur wenn alle Bescheid wissen, kann im Notfall entsprechend eingegriffen werden. Zudem können dann in der Dienststelle auch Allergiefaktoren reduziert werden, etwa

- Zimmerpflanzen,
- Teppiche,
- Haustiere, die mit in die Dienststelle gebracht werden.

Reagieren einige Kollegen allergisch auf Haustiere und Pflanzen, dann müssen diese eben zu Hause bleiben.



MEIN TIPP

Veranstalten Sie Infotage

Um mehr Verständnis für die betroffenen Kollegen zu schaffen, könnten Sie in der Dienststelle Infotage veranstalten, z. B. eine Diabeteswoche. Ebenso kann die Kantine gesunde Kost anbieten, um die Mitarbeiter gesund zu halten. So arbeiten alle Hand in Hand zusammen. Im Endeffekt stärken Sie so das Miteinander in der Dienststelle.

Mitarbeiter ermahnen

Sprechen Sie auch mit der Belegschaft. Hat jemand eine Allergie, Pusteln, geschwollene Augen – dann lacht niemand. Das würde den Betroffenen verletzen und das gehört sich auch nicht. Allergien, Erkrankungen können jeden von uns treffen – und dann möchten wir ja auch nicht, dass jemand über uns lacht. In Deutschland gibt es immerhin 12,2 Millionen Allergiker. Es ist also sehr wahrscheinlich, dass auch einer Ihrer Kollegen eine Allergie hat, oder vielleicht sogar Sie selbst. Wir müssen uns mit dem Thema auseinandersetzen.



FAZIT

Machen wir uns das Leben gegenseitig doch nicht unnötig schwer

In der Dienststelle sind wir alle Kollegen und müssen auch jeden mindestens kollegial behandeln. Dazu gehört es auch, über etwaige gesundheitliche Probleme informiert zu sein und auf den Kollegen Rücksicht zu nehmen und ihm eine helfende Hand zu reichen. Dafür sollten Sie sich als Personalrat in Ihrer Dienststelle einsetzen! So schaffen Sie ein gutes Betriebsklima.

Karriere | Lesezeit 3 Minuten

Wann Gender-Hopping zur Karrierefalle für Ihre Kollegen wird

Das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) ist seit dem 1.11.2024 in Kraft und mit ihm kommen erste, unerwartete rechtliche Fallstricke auf die Kolleginnen und Kollegen zu. Ein aktueller Beschluss des Verwaltungsgerichts (VG) Düsseldorf zeigt eindrücklich: Wer die neuen Möglichkeiten zur Änderung des Geschlechtseintrags unbedacht oder gar missbräuchlich kommentiert, riskiert nicht nur den Betriebsfrieden, sondern auch die eigene Karriere (23.2.2026, Az. 2 L 134/26). Für Sie als Personalräte ist es entscheidend, die Hintergründe zu kennen, um richtig beraten zu können.

Der Fall: Im Mittelpunkt des Falls steht eine Polizeibeamtin in Nordrhein-Westfalen. Die Beamtin (damals noch mit männlichem Geschlechtseintrag) las im Februar 2025 einen Intranet-Artikel. Darin ging es um eine Kollegin, die nach einer Änderung ihres Geschlechtseintrags und unter Anwendung der Frauenförderung befördert wurde. Daraufhin soll die Beamtin angekündigt haben: „Das mache ich auch.“ Im Mai 2025 ließ die Person tatsächlich ihren Geschlechtseintrag von „männlich“ auf „weiblich“ ändern.

Nach der Änderung machte sie im Kollegenkreis diverse Äußerungen, die später für den Dienstherrn zum Zünglein an der Waage wurden. Unter anderem sagte sie zu einer Kollegin: „Nächstes Jahr bin ich wieder ein Mann, das ist doch klar.“ Und: „Es knallt diesen Monat bei den Beförderungen, spätestens bei der nächsten.“

Der Dienstherr nahm an, die Beamtin wolle sich durch eine missbräuchliche Inanspruchnahme des SBGG einen Vorteil bei der Beförderung „erschleichen“. Er leitete ein Disziplinarverfahren ein und schloss die Beamtin von der anstehenden Beförderungsrunde aus. Diese wehrte sich – und scheiterte vor Gericht.

Die Entscheidung: Das VG Düsseldorf hat den Eilantrag der Beamtin abgelehnt und die Auffassung des Dienstherrn bestätigt.

Grundsätzlicher Ausschluss bei Eignungszweifeln

Zunächst stellte das Gericht klar, dass ein laufendes Disziplinarverfahren grundsätzlich ausreicht, um einen Beamten aus einem Beförderungsverfahren auszuschließen. Ein solches Verfahren begründet Zweifel an der charakterlichen Eignung. Der Dienstherr würde sich widersprüchlich verhalten, wenn er jemanden befördert, dessen dienstliches Verhalten er gleichzeitig untersucht.

Viel wichtiger sind aber die Ausführungen zum konkreten Fall. Das Gericht sah den Verdacht eines Dienstvergehens als absolut begründet an. Ein Verstoß gegen die Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten (§ 34 Beamtenstatusgesetz) komme gleich in mehrfacher Hinsicht in Betracht:

Der Vorwurf des Rechtsmissbrauchs

Das Gericht stellt klar, dass das SBGG kein Freifahrtschein ist. Es setzt eine innere Tatsache voraus – nämlich, dass die Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlechtseintrag übereinstimmt. Wer bei der erforderlichen Versicherung gegenüber dem Standesamt lügt, um von der Frauenförderung zu profitieren, begeht eine Falschaussage und missbraucht ein Gesetz, das dem Schutz einer Minderheit dient. Für einen Polizeibeamten, der die Rechtsordnung repräsentiert, sei ein solches Verhalten untragbar.

Die Störung des Betriebsfriedens

Ein weiterer Aspekt ist für Ihre Kolleginnen und Kollegen besonders heikel. Das Gericht führte aus, dass es auf einen tatsächlichen Rechtsmissbrauch am Ende nicht ankommt. Allein die provokanten Äußerungen im Kollegenkreis seien für sich genommen schon eine Dienstpflichtverletzung. Die Ankündigung, sich auf Kosten anderer einen Vorteil zu erschleichen, störe den Betriebsfrieden erheblich und nachhaltig. Selbst wenn die Sprüche nur „locker gemeint“ waren, wie der Anwalt der Beamtin argumentierte, seien sie geeignet, Zweifel an der charakterlichen Eignung zu wecken.

3 Tipps für Ihre Beratung als Personalrat

1. Kommunikation ist alles

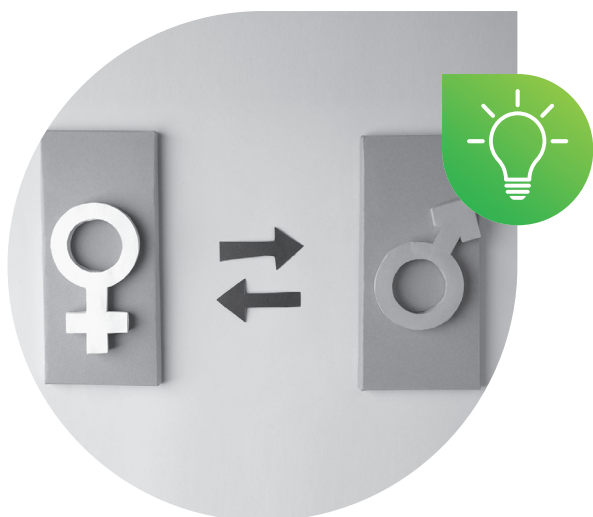
Raten Sie den Kolleginnen und Kollegen zu äußerster Sensibilität. Die Motive für eine Änderung des Geschlechtseintrags sind und bleiben eine höchstpersönliche Angelegenheit. Wer aber im beruflichen Umfeld den Eindruck erweckt, es ginge um karrieretaktische Manöver, spielt mit dem Feuer.

2. Der Unterschied zwischen Recht und Rechtsmissbrauch

Machen Sie deutlich, dass das Recht auf Änderung des Geschlechtseintrags unangetastet bleibt. Was der Dienstherr und das Gericht hier sanktionieren, ist der glaubhafte Verdacht des Missbrauchs und die damit einhergehende Zerstörung von Vertrauen.

3. „Lockere Sprüche“ sind riskant

Die vielleicht wichtigste Lehre aus dem Beschluss ist, dass es im Dienst keine harmlosen „Scherze“ über solche Themen gibt. Der Verweis auf einen „lockeren Spruch“ wurde von der Gegenseite und vom Gericht als Bestätigung der charakterlichen Eignungszweifel gewertet.



TVöD | Lesezeit 3 Minuten

Urlaub 2026 – Wie steht es mit der Urlaubsübertragung und dem Resturlaub?

Es kommt nicht so selten vor, dass man seinen Jahresurlaub nicht im Kalenderjahr einbringen kann. Was ist dann, verfällt dieser Urlaub? Nein, Beschäftigte im öffentlichen Dienst müssen ihren Urlaub zwar grundsätzlich in dem Jahr nehmen, in dem er entstanden ist. Aber TVöD und Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erlauben auch eine Übertragung, in gewissen Grenzen. Eine Übertragung ist aus betrieblichen oder persönlichen Gründen möglich. In diesem Fall muss der Urlaub bis 31. März bzw. am 31. Mai angetreten sein.

31. März oder 31. Mai – was gilt?

Urlaubsübertragung bis zum 31. März

Urlaub kann auf das Folgejahr übertragen werden, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe (z. B. Krankheit) einer Inanspruchnahme im Urlaubsjahr entgegenstehen (§ 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz, § 26 Abs. 2 TVöD bzw. TV-L). Im Fall einer Übertragung muss der Urlaub nach § 26 Abs. 2 TVöD bzw. TV-L bis zum 31. März des Folgejahres angetreten werden. „Angetreten“ heißt: Es reicht, wenn der Resturlaub am 31. März beginnt, er kann also in den April hineinreichen. Typische dienstliche oder persönliche Gründe für eine Urlaubsübertragung sind:

- hohe Arbeitsbelastung
- personelle Engpässe
- wichtige Projekte
- saisonale Spitzenzeiten
- Vorliegen wichtiger persönlicher Gründe, etwa:
 - Mutterschutz oder Elternzeit
 - Pflege von Angehörigen
 - andere außergewöhnliche persönliche Situationen

Urlaubsübertragung bis zum 31. Mai ist Ausnahme

In besonderen Fällen ist nach § 26 Abs. 2 TVöD bzw. TV-L auch eine Übertragung des Urlaubsanspruchs bis zum 31. Mai möglich. Dies aber nur, wenn der Beschäftigte den Urlaub aus dienstlichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit im Übertragungszeitraum bis zum 31. März nicht antreten kann.



MEIN TIPP

Denken Sie an Sonderregelungen

Nach § 24 Satz 2 MuSchG ist für Beschäftigte in Mutterschutz eine Übertragung auf die Zeit nach den Schutzfristen bis zum Ende des nächsten Urlaubsjahres möglich. Ähnlich § 17 Abs. 2 BEEG: Für Beschäftigte in Elternzeit ist eine Übertragung auf die Zeit nach der Elternzeit bis zum Ende des nächsten Urlaubsjahrs möglich.

Hinweispflicht des Dienstherrn hinsichtlich des Urlaubsverfalls

Der Urlaub verfällt allerdings nicht automatisch. Dienststellenleitungen müssen ihre Beschäftigten rechtzeitig schriftlich darauf

hinweisen, dass der Urlaub bis zum 31. Dezember oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums, also spätestens zum 31. Mai des Folgejahres, in vollem Umfang genommen werden muss. Die Dienststellenleitung muss auch darauf hinweisen, dass der Urlaub ansonsten mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums erlischt. Die Beweislast für die Erfüllung dieser Hinweispflicht trägt die Dienststellenleitung. Das heißt, sie muss

- zu Beginn des Kalenderjahres in Textform
- dem jeweiligen Arbeitnehmer individualisiert
- die Anzahl der ihm zustehenden Urlaubstage in diesem Kalenderjahr mitteilen und
- ihn auffordern, den Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er ihn innerhalb des laufenden Urlaubsjahrs nehmen kann, und
- ihn darauf hinweisen, dass der Urlaub bei nicht rechtzeitiger Beantragung am Ende des Urlaubsjahres verfällt, wenn er in der Lage war, den Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen.

Exkurs: Wenn Sie nicht heimreisen können

Wir leben in sehr schwierigen Zeit. Im Frühling etwa saßen wegen des Golfkriegs viele Urlauber in Dubai fest und konnten die Heimreise nicht antreten. Was gilt dann arbeitsrechtlich?

Ein schuldhaftes Fehlverhalten liegt zwar nicht vor, es handelt sich eher um höhere Gewalt. Sie haben die schreckliche Lage ja nicht herbeigeführt. Eine Kündigung, Abmahnung oder andere Sanktionen hat das Ganze nicht zur Folge. Einen Lohnanspruch haben die Beschäftigten aber auch nicht. Sie haben ja nicht gearbeitet. Auch Annahmeverzugslohn gibt es nicht, denn die Beschäftigten sind ja nicht arbeitsbereit.

Wichtig ist, dass Sie in solchen Fällen Ihren Dienstherrn so gut es geht auf dem Laufenden halten. Er muss sich ja auch darauf einstellen, was er in den kommenden Tagen an Vertretung organisieren muss. Und vielleicht kann er Ihnen sogar bei der Rückreise helfen, wer weiß!



FAZIT

Ein weites Feld

Urlaubsrecht ist und bleibt spannend und immer in Bewegung. Und ein weites Feld ist es auch. Von der Übertragung bis hin zur Erkrankung im Urlaub – Problemfälle gibt es viele. Aber Gott sei Dank auch (fast) immer gute und für alle Seiten tragbare Lösungen.

Formulierungsvorschlag | Lesezeit 3 Minuten

Lösen Sie Konflikte und bewahren Sie so den Betriebsfrieden

Wir leben in Zeiten, in denen die Sprache rauer wird, Entgleisungen zunehmen. Hier sollten wir gegenhalten. In der Dienststelle können Sie zum Beispiel die nachfolgende Dienstvereinbarung zum Konfliktmanagement schließen. Passen Sie diesen Formulierungsvorschlag an die Gegebenheiten in Ihrer Dienststelle an.



Dienstvereinbarung: Konflikte in der Dienststelle vermeiden / lösen (Konfliktmanagement)

§ 1 Zweck der Dienstvereinbarung und Begriffsbestimmung

Diese Dienstvereinbarung hat zum Ziel, Konflikte, Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung zu verhindern sowie verbindliche Ansprechpartner und Konfliktlösungsverfahren festzulegen. Dadurch sollen die Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert sowie Motivation und Leistungsfähigkeit in einem konstruktiven Arbeitsklima ermöglicht werden.

- **Diskriminierung** ist die sachgrundlose Ungleichbehandlung von Beschäftigten, insbesondere wegen ihrer Rasse oder ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Gleichgültig ist, ob die Diskriminierung mündlich, schriftlich oder durch sonstige Handlungen erfolgt.
- Unter **Mobbing** wird hier die systematische, fortgesetzte und zielgerichtete Anfeindung von Beschäftigten verstanden.
- **Sexuelle Belästigung** ist ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle.

§ 3 Pflichten des Dienstherrn

Der Dienstherr und seine Führungskräfte sind verpflichtet, einzugreifen, sobald ihnen entsprechende Konfliktsituationen bekannt werden. Auf Wunsch des Betroffenen wird ein Mitglied des Personalrats hinzugezogen.

Der Dienstherr wird seine Führungskräfte an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Konfliktmanagement teilnehmen lassen. Die gleiche Pflicht besteht gegenüber den Interessenvertretungen in der Dienststelle, also dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung.

§ 4 Beschwerderecht

Betroffene haben das Recht und werden von der Dienststellenleitung und dem Personalrat sogar ausdrücklich dazu aufgefordert, sich bei Konflikten, Mobbing oder Diskriminierungen an eine Person ihres Vertrauens zu wenden. Nachteile dürfen ihnen dadurch nicht entstehen.

§ 5 Rolle des Personalrats

Der Personalrat bestellt aus seiner Mitte 2 Mitglieder zum Konfliktberater, am besten je eines aus beiden Geschlechtern. Diese 2 Mitglieder haben unter anderem die folgenden Aufgaben:

- Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung
- Angebot von regelmäßigen Sprechstunden und von Gesprächsterminen auf Anfrage von Beschäftigten
- Beratung und Unterstützung von Konfliktopfern bei der Lösung ihrer Probleme, sofern die Konfliktopfer dies wünschen

Möchten Konfliktopfer die Hilfe des Personalrats als Konfliktberater in Anspruch nehmen, geht dieser in folgenden Schritten vor:

- Es wird ein Gesprächstermin festgelegt und ein Arbeitsbündnis geschlossen.
- Die Themen des Konflikts werden festgelegt, die Einzelinteressen werden herausgearbeitet.
- Verbindliche Lösungen werden festgelegt. Außerdem wird bestimmt, wer bis wann was zum Lösungsabschluss in die Wege zu leiten hat. Die Umsetzung der Lösung ist fortwährend zu kontrollieren.

§ 6 Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen zu wahren gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

§ 7 Geltungsdauer, Kündigungsfristen

Die Dienstvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten schriftlich gekündigt werden, gilt dann aber bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zu diesem Thema fort.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sind einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung.

Ort, Datum

Unterschriften

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



Tarifvertrag | Lesezeit 2 Minuten

Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein erzielen erste Tarifeinigung im ÖPNV

In Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein wurden für Beschäftigte des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) Tarifabschlüsse erzielt. Sie bringen höhere Zuschläge und bessere Arbeitszeiten.

In Baden-Württemberg sind die Hauptergebnisse der Einigung im Wesentlichen:

- Der Nachtzuschlag steigt auf 25 %.
- Die Zeitspanne für Samstagszuschläge wird ab Juni 2026 ausgeweitet. Zugleich steigt der Samstagszuschlag schrittweise bis 2028 auf 20 %.
- Alle Zuschläge werden bis 2029 stufenweise erhöht. Die Bezahlung von Überstunden wird bis zum Jahr 2030 in 2 Stufen verbessert.
- Ab 2029 sind tariflich 10,5 Stunden Mindestruhezeit vereinbart.

Das sind die Eckpunkte des Tarifergebnisses in Schleswig-Holstein:

- Die Jahressonderzahlung wird in 6 Schritten verdoppelt. 2026 und 2027 gibt es 1.800 €, 2028 2.000 €, 2029 2.200 €, 2030 2.400 € und 2031 2.600 €.

- Zuschläge werden ab dem 1.7.2026 entsprechend der jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe gezahlt und zusätzlich ab dem 1.7.2029 mindestens nach Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Einspringprämie für kurzfristige Dienstplanänderungen beträgt bei bis zu 5 Stunden Einspringen 10 € und bei mehr als 5 Stunden 20 € pro Dienst.
- Zuschläge für geteilte Dienste werden in 3 Schritten verdoppelt: ab 1.7.2026 7 €, ab 1.7.2027 8 € und ab 1.7.2028 9 €. Vermögenswirksame Leistungen werden von 17 auf 20 € erhöht.

Das sind doch Ergebnisse, die sich sehen lassen können!



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

AKTUELLES URTEIL
AU im Ehrenamt
AMTSFÜHRUNG
Zukunftsplanung des PR
HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Mitbestimmung beim
Homeoffice