

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

RELIGIÖSE SYMBOLE

Wann diese im Dienst erlaubt sind und wann nicht

SEITE 6–7

ESKALATION VERMEIDEN

Welche Rolle Sie als Personalrat bei der Gewaltprävention haben



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,

Sie und ich, wir ärgern uns sicher oft über Dienstherren, die ihre Mitarbeiter unfair behandeln. Und das ist auch richtig so, denn wenn sich keiner ärgert und was tut, ändert sich auch nichts. Aber: Offen gestanden ärgere ich mich oft noch mehr über Beschäftigte, die ihr Arbeitsverhältnis einfach so aus der Hand geben, weil sie sich nicht korrekt – manchmal schon betrügerisch – verhalten. Oder über Mitarbeiter oder Bewerber, die einfach viel zu spät in die Pötte kommen. Wie kann das sein? Warum verhalten sich manche Leute so? Warum wird „verbaselt“, warum wird geschwindelt? Ich sitze manchmal über diesen Fällen und kann nur den Kopf schüteln. Ich denke, manchmal steckt Unerfahrenheit dahinter, manchmal Faulheit, manchmal Gier, manchmal schlicht kriminelle Energie – und manchmal ein bisschen von allem. Und diesen Mitarbeitern können wir dann auch nicht mehr helfen, da sprechen die Fakten für sich.

Versuchen wir also frühzeitig anzusetzen und die Mitarbeiter auf dem rechten Weg zu halten. Wie das geht: durch eine gesunde Kommunikation in der Dienststelle und durch ein gutes Verhältnis zu Ihnen, dem Personalrat!

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE URTEILE

Kopftuch im Dienst 3

Keine Pflichtverletzung, keine Sanktion 3

ARBEITSRECHT

Abberufung der Gleichstellungsbeauftragten 4

WISSENSWERTES

Tarifvertrag und Eingruppierung 5

SCHWERPUNKTTHEMA

So nehmen Sie die Gewaltprävention in der Dienststelle in die Hand 6 + 7

WISSENSWERTES

Mitbestimmung bei der Arbeitszeiterfassung 8

BEAMTENRECHT

Betrug und „Klapse auf den Hinterkopf“ erlauben die Degradierung 9

WISSENSWERTES

TV-L: Der Abschluss steht 10

LESERFRAGE

AGG: Entschädigung nach 8 Monaten? 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Dienstfähigkeit von Beamten 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: New Africa; S. 9: Phoscar; S. 12: yavyav – 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

Gleichbehandlung | Lesezeit 2 Minuten

Kopftuch im Dienst? Auf die Tätigkeit kommt es an

Viele Frauen muslimischen Glaubens tragen ein Kopftuch. Auch bei der Arbeit. Wo es nicht auf besondere Neutralität ankommt, ist das auch nicht zu beanstanden. Schwierig wird es, wenn durch das Tragen religiöser Symbole besondere Konfliktlagen entstehen können. Das Bundesarbeitsgericht musste sich mit der Frage auseinandersetzen, ob solch eine Konfliktlage im Bereich der Luftsicherheitsassistenz am Flughafen entstehen kann (29.1.2026, Az. 8 AZR 49/25).

Der Fall: Ein Unternehmen verantwortet die Passagier- und Gepäckkontrolle am Flughafen Hamburg. Diese Aufgabe wurde ihm von der Bundespolizei verliehen. Eine Frau hatte sich als Luftsicherheitsassistentin beworben. Sie ist Muslima und trägt in der Öffentlichkeit ausnahmslos ein Kopftuch. Sie wurde abgelehnt, nachdem sie in der Bewerbung ein Lichtbild mit Kopftuch vorgelegt hatte. Daraufhin klagte sie auf Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund ihrer Religion. Sämtliche Gesetze und Verordnungen, die die Tätigkeit der Luftsicherheitsassistenten regeln, gäben keine Beschränkung im Hinblick auf die religiöse Neutralität vor.

Das Unternehmen behauptete, die Bewerberin sei nicht wegen ihres Kopftuchs, sondern aufgrund von Lücken im Lebenslauf abgelehnt worden. Zudem gibt es eine Konzernbetriebsvereinbarung, die Kopfbedeckungen aller Art untersagt. Luftsicherheitsassistentinnen unterlägen als von der Bundespolizei Beliehene einem staatlichen Neutralitätsgebot. Dies rechtfertige das Verbot, bei der Arbeit ein religiöses Kopftuch zu tragen.

Bewerberin erhält 3.500 €

Das Urteil: Der Frau wurden 3.500 € als Entschädigung zugesprochen. Ihr Vortrag lässt den Schluss zu, dass sie wegen ihrer

Religion diskriminiert wurde. Das Unternehmen auf der anderen Seite konnte sich nicht entlasten. Für die Arbeit als Luftsicherheitsassistentin ist es keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit, das Kopftuch nicht zu tragen. Es gibt keine objektiven Anhaltspunkte dafür, dass es im Bereich der Passagierkontrolle aufgrund des Tragens von Kopftüchern durch Luftsicherheitsassistentinnen vermehrt zu Konfliktsituationen kommt.

→ FAZIT

Sehen Sie genau hin

Als Personalrat sind Sie im Einstellungsverfahren zu beteiligen. Wenn sich nun jemand mit einem klar sichtbaren religiösen Symbol bewirbt, hinterfragen Sie die Einstellungsentscheidung Ihres Dienstherrn immer besonders genau. Ist es sachlich gerechtfertigt, diesen Bewerber abzulehnen? Wenn Sie diese Frage mit Ja beantworten, haben Sie nichts weiter zu tun. Ist Ihre Antwort aber Nein, dann sollten Sie intervenieren. Etwa, indem Sie der Einstellung anderer Kandidaten widersprechen.

Kündigung | Lesezeit 1 Minute

Keine Pflichtverletzung, keine Sanktion

Abmahnungen und Kündigungen setzen eine Pflichtverletzung durch Beschäftigte voraus. Wenn es diese nicht gibt, kann auch keine Sanktion folgen. Das wäre nicht gerechtfertigt (Landesarbeitsgericht Hamburg, 5.2.2026, Az. 1 SLa 18/25 u. a.).

Der Fall: Eine Diplom-Chemikerin ist seit 2012 bei einem Bundesamt tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD Anwendung. Seit 2014 ist die Beschäftigte stellvertretende Strahlenschutzbeauftragte und seit 2023 erste Strahlenschutzbeauftragte bei dem Bundesamt. Das Bundesamt sprach der Beschäftigten 2 Abmahnungen und eine außerordentliche Kündigung aus. Die Beschäftigte hat eine von ihr entworfene Strahlenschutzanweisung entgegen den Aufforderungen ihrer Vorgesetzten nicht vollständig gegendert und eine Konkretisierung nicht eingearbeitet.

Die Beschäftigte zog gegen die Maßnahmen vor Gericht.

Dienstherr ist zu weit gegangen

Das Urteil: Die Beschäftigte war nicht dazu verpflichtet, Anpassungen in der Strahlenschutzanweisung auf Anordnung ihrer Füh-

rungskräfte vorzunehmen. Sie musste das Dokument also weder gendern noch konkretisieren. Eine solche Verpflichtung folgt weder aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit der ihrem Arbeitsplatz zugrunde liegenden Stellendokumentation, noch hat ihr der Strahlenschutzverantwortliche des Bundesamts diese Verpflichtung wirksam übertragen.

→ FAZIT

Nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen

Vor einer Kündigung sind Sie als Personalrat zu hören. Wenn es keinen triftigen Kündigungsgrund gibt, widersprechen Sie der Kündigung.

Versetzung | Lesezeit 3 Minuten

Dienstherr darf die Gleichstellungsbeauftragte nicht auf geringerwertige Stelle abberufen

Wenn ich mich rechtlich zu etwas verpflichte, bin ich daran gebunden. Das ist ein ganz einfacher Rechtsgrundsatz. Schade, dass sogar Dienstherrn dies öfter mal vergessen. Besonders bitter ist es, wenn dann noch der sogenannte Nasenfaktor für Fehlentscheidungen sorgt. So wie im folgenden Fall (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 27.1.2026, Az. 3 SLa 696/24).

INFO: Die Gleichstellungsbeauftragte



Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Eine Gleichstellungsbeauftragte ist eine weisungsunabhängige Person in Behörden, Unternehmen oder Kommunen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert, überwacht und aktiv umsetzt. Sie wirkt bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, berät Beschäftigte bei Diskriminierung und setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ein.

Der Fall: Eine diplomierte Sozialarbeiterin ist seit dem Jahr 2006 Tarifbeschäftigte einer Stadt. Im Januar 2012 wurde sie bei dieser Stadt als Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Dafür wurde eine Stelle für sie geschaffen und sie wurde in den gehobenen Dienst umgesetzt. Es wurde ein Änderungsvertrag geschlossen, der eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11 vorsah.

Seit Januar 2019 war die Beschäftigte Leiterin der Stabsstelle „Gleichstellung“. Diese Stelle ist laut Organisationsverfügung der Stadt der Gleichstellungsbeauftragten zu übertragen. Als Leiterin der Stabsstelle war sie auf der Hierarchieebene einer Geschäftsbereichsleitung. Das heißt, sie war direkt dem Bürgermeister unterstellt.

Mit dem Bürgermeisterwechsel beginnen die Schwierigkeiten

Im September 2020 wurde eine neue Bürgermeisterin gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Bürgermeisterin kamen nicht gut miteinander aus. Es gab Differenzen über die Aufstellung des Gleichstellungsplans, Beteiligung bei Stellenausschreibungen, angebliche Kompetenzüberschreitungen der Gleichstellungsbeauftragten. Sie soll Widersprüche unbegründet gelassen und einen respektlosen Ton gegenüber der Bürgermeisterin an den Tag gelegt haben. Im November 2023 orderte die Stadt die Gleichstellungsbeauftragte zunächst für 3 Monate in den Allgemeinen Sozialen Dienst ab. Sie wurde als Gleichstellungsbeauftragte abberufen. Ab Januar 2024 war sie dauerhaft als Springerin im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes eingesetzt. 2025 wurde wieder ein neuer Bürgermeister gewählt, der die Maßnahmen aber nicht rückgängig machen wollte.

Die Gleichstellungsbeauftragte klagte in der Folge gegen ihre Abberufung als Gleichstellungsbeauftragte und die Umsetzung in den Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes.



HINWEIS

Vermitteln Sie

Erfahren Sie als Personalrat von solchen persönlichen Schwierigkeiten, versuchen Sie zu vermitteln. Vielleicht kommen die Parteien so auf einen gemeinsamen Nenner. Wichtig ist doch, dass die Aufgaben gut ausgeführt werden; Persönliches muss da zurückstehen.

Gleichstellungsbeauftragte gewinnt auf ganzer Linie

Das Urteil: Die Stadt unterlag. Es gab schlicht keine Rechtsgrundlage für den Entzug des Amts als Gleichstellungsbeauftragte. Entscheidend war hier, dass die Stadt das Amt nicht nur als Zusatzaufgabe übertragen hat, sondern eine eigene entsprechende Stelle geschaffen hat. Die Frau wurde auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten versetzt und höhergruppiert. Das Ganze wurde in einem Änderungsvertrag festgehalten.

Das heißt aber auch, dass die Stadt diese Tätigkeit nur nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen wieder entziehen kann. Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich des Allgemeinen Dienstes ist unstrittig eine geringerwertige Tätigkeit. Die Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit mittels Direktionsrechts ist nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen rechtswidrig. Die Stadt hat für die Besetzung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten einen arbeitsrechtlichen Weg gewählt, sie kann sie also auch nur durch eine rechtmäßige arbeitsrechtliche Maßnahme wieder abberufen. Dies wäre hier z. B. eine Abberufung oder eine Versetzung auf eine gleichwertige Stelle gewesen.



FAZIT

Die Geister, die ich rief ...

Die Dienststellenleitung hat sich arbeitsrechtlich verpflichtet und muss sich daran halten. Es hat ihr freigestanden, einen anderen, nicht so stark bindenden Weg zu wählen. Das hat sie nicht getan, daher muss sie die Konsequenzen tragen. Übertragen Sie das Urteil auf Ihre Arbeit: Als Personalrat sind Sie bei personellen Maßnahmen von Kolleginnen und Kollegen zu beteiligen. Soll irgendein Beschäftigter Ihrer Dienststelle versetzt werden, geht dies auch nur auf eine gleichwertige Stelle. Hält sich Ihr Dienstherr nicht hieran, widersprechen Sie auf jeden Fall der Versetzung.

Entgelt | Lesezeit 3 Minuten

Eingruppierung: Der Tarifvertrag entscheidet

Als Personalrat bestimmen Sie bei der Eingruppierung von Kolleginnen und Kollegen mit. Unter Eingruppierung versteht man die Zuordnung von Beschäftigten und der von ihnen auszuübenden Tätigkeit zu einer bestimmten Vergütungsgruppe innerhalb eines kollektiven Vergütungsschemas. Ihre Rolle als Personalrat ist sehr wichtig, denn eine falsche Eingruppierung kann bedeuten, dass man weniger Gehalt bekommt, als einem zusteht. Sie müssen sich also auch in diesem Bereich gut auskennen! Allerdings ist es nicht so einfach, die richtige Eingruppierung zu bestimmen (Bundesarbeitsgericht, 26.2.2025, Az. 4 ABR 21/24).

Der Fall: Eine Arbeitgeberin betreibt mehrere Krankenhäuser. Der TVöD findet auf die Arbeitsverhältnisse Anwendung. In den Operationssälen einschließlich des Ambulanten Operationssaals (AOP) sind vor, während und nach einer Operation sowohl Medizinische Fachangestellte (MFA) als auch Operationstechnische Assistenten (OTA) beschäftigt. Die Tätigkeiten der MFA und OTA sind im Wesentlichen gleich.

Eine Beschäftigte hat eine 3-jährige Ausbildung zur MFA erfolgreich absolviert. Sie war zunächst in der Patientenaufnahme tätig und wurde nach Entgeltgruppe (EG) 5 TVöD/VKA vergütet. Mit Wirkung zum 1.3.2024 wurde sie in den AOP versetzt. Der Arbeitgeber wollte sie daraufhin in die EG 6 TVöD/VKA eingruppieren und beantragte die Zustimmung der Beschäftigtenvertretung. Diese verweigerte die Zustimmung mit der Begründung, die Arbeitnehmerin sei der EG P 8 TVöD/VKA zuzuordnen, da sie in der Pflege tätig sei. Der Arbeitgeber wollte die Zustimmung ersetzen lassen.

Arbeitgeber gewann

Der Beschluss: Der Arbeitgeber gewann. Eine Medizinische Fachangestellte (MFA) mit 3-jähriger Ausbildung, die im Operationssaal (auch AOP) tätig ist und dort typische Assistenzaufgaben sowie das Anreichen von Instrumenten übernimmt, ist in der Regel in die EG 6 TVöD/VKA eingruppiert. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 8 TVöD/VKA (Pflege) setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin eine Pflegefachkraft ist. Dies ist eine MFA im Vergleich zu OTA/OP-Pflegekräften nicht. Tarifverträge dürfen für annähernd gleiche Tätigkeiten bei unterschiedlichen Berufsabschlüssen unterschiedliche Vergütungen vorsehen. Da die vorgesehene Eingruppierung in EG 6 TVöD/VKA den tariflichen Vorschriften entspricht, ist die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat unbegründet.

Ihre Rolle als Personalrat: Prüfen Sie

Ihr Dienstherr bestimmt die auszuübende Tätigkeit, die Eingruppierung selbst ist im Tarifvertrag, etwa im TVöD, geregelt. Der Dienstherr muss die Stelle bewerten und dann in die entsprechende Gruppe eingruppieren. Klingt einfach, hat es in der Praxis aber in sich! Als Personalrat haben Sie die Aufgabe, zu prüfen, ob der Dienstherr den Tarifvertrag richtig angewendet hat.

Und so gehen Sie dabei vor:

Schritt 1 – Haben Sie die Informationen, die Sie brauchen?

Hat Ihnen die Dienststellenleitung alle Informationen gegeben? Können Sie entscheiden, ohne rückfragen zu müssen? Im Einzelnen muss die Dienststellenleitung Ihnen Folgendes mitteilen:

- Welche Tätigkeit wird übertragen?

- Ist für die Ausübung dieser Tätigkeit eine Ausbildung, ein Studium, ein Angestelltenlehrgang oder eine Fachweiterbildung nötig?
- Wie intensiv ist die Einarbeitung?
- Welche Arbeitsvorgänge werden der Eingruppierung zugrunde gelegt?
- Wie werden diese voneinander abgegrenzt?
- Welche Tätigkeitsmerkmale werden angewandt?
- Haben Sie Stellenbeschreibung und -bewertung erhalten?

Schritt 2 – Welche Tätigkeit wird übertragen?

Welche Tätigkeit wird den Beschäftigten im Arbeitsvertrag übertragen? Wichtig ist dabei die Beschreibung der auszuübenden Tätigkeiten. Denn diese Beschreibung ist die Grundlage für Ihre Bewertung.

Schritt 3 – Wo bildet sich die Tätigkeit in der Entgeltordnung ab?

Nehmen Sie jetzt die Entgeltordnung zur Hand und suchen Sie, wo sich die Tätigkeit in dieser wiederfindet. Wird die Tätigkeit im speziellen oder besonderen Teil gefunden, ist sie dort abschließend geregelt. Wird sie nicht gefunden, ist sie im allgemeinen Teil als sonstige Tätigkeit im Innendienst oder Außendienst behandelt. Dort finden Sie auch die Entgeltgruppen.

Schritt 4 – Bilden von Arbeitsvorgängen

Jetzt bilden Sie die Arbeitsvorgänge bzw. prüfen, ob die Dienststelle diese schon richtig gebildet hat. Prüfen Sie gleich die zeitlichen Anteile mit.

Schritt 5 – Auseinandersetzung mit den Tätigkeitsmerkmalen

Welche Tätigkeitsmerkmale werden durch die Arbeitsvorgänge erfüllt? Das ist die Frage, die Sie hier klären müssen. Nun haben Sie eine klare Bewertung. Sollte diese von der angedachten Bewertung des Arbeitgebers abweichen, verweigern Sie Ihre Zustimmung!

→ FAZIT

Fader Beigeschmack bleibt

Auch wenn die Eingruppierung tarifvertraglich in Ordnung ist, mutet es doch ungerecht an, dass gleiche Arbeiten nicht gleich entlohnt werden. Aber wir sind alle – nicht nur Ihr Dienstherr – an die Vorgaben des Tarifvertrags gebunden. Es wäre an den Tarifvertragsparteien, solche Fälle zu regeln und zu vermeiden.

Prävention | Lesezeit 8 Minuten

Sagen Sie als Personalrat Nein zu Gewalt

Mit großer Bestürzung haben wir im Februar erfahren müssen, dass ein Zugbegleiter durch einen Fahrgast zu Tode gekommen ist. Und leider ist es nicht das erste Mal, dass wir von Gewalt gegen Zugbegleiter, Sachbearbeiter, Polizisten oder andere Amtsträger lesen müssen. Die Gewaltbereitschaft in der Gesellschaft ist erschreckend. Wir müssen hier als Bürger dagegenhalten, keine Frage. Aber auch in der Dienststelle muss Sicherheit großgeschrieben werden. Was Sie im Bereich Dienststelle tun können, habe ich Ihnen hier aufgelistet.

Als Personalrat kommt Ihnen bei der Gewaltprävention eine zentrale Rolle zu. Sie vertreten die Interessen der Beschäftigten, achten auf die Einhaltung von Gesetzen und Dienstvereinbarungen und gestalten die Arbeitsbedingungen aktiv mit. Gewaltprävention ist dabei nicht nur ein Thema für Sicherheitskonzepte, sondern Teil einer umfassenden Fürsorge-, Organisations- und Kulturaufgabe. Im Folgenden habe ich Ihnen einen Überblick darüber verfasst, wie Sie wirksam zur Gewaltprävention beitragen können.

1. Rechtliche Grundlagen und Verantwortung

Gewaltprävention ist eng mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz verbunden. Wichtige rechtliche Bezugspunkte sind insbesondere:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- DGUV-Vorschriften und -Regelwerke
- Landespersonalvertretungsgesetze bzw. BPersVG
- Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetze

Sie haben Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dazu gehören auch organisatorische Regelungen, technische Schutzmaßnahmen und Dienstvereinbarungen, die dem Schutz vor körperlicher oder psychischer Gewalt dienen. Gewalt kann dabei viele Formen annehmen:

- körperliche Übergriffe
- verbale Aggression
- Bedrohungen
- Mobbing
- sexuelle Belästigung
- digitale Gewalt (z. B. Hassmails, Cybermobbing)



HINWEIS

Wählen Sie einen weiten Gewaltbegriff

Definieren Sie Gewalt bei der Gewaltprävention stets breit und beschränken Sie sich nicht nur auf akute körperliche Übergriffe. Denn damit würden Sie nur einen Teil der Gewalt erfassen.

2. Gefährdungen analysieren

Ein zentrales Instrument ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Hier haben Sie ein Mitbestimmungsrecht. Folgendes können Sie im Rahmen dessen tun:

- Einfordern einer spezifischen Gefährdungsbeurteilung zu Gewalt und Aggression
- Beteiligung an Begehungen
- Auswertung von Vorfällen

- Analyse besonders belasteter Bereiche (z. B. Publikumsverkehr, Außendienst, Vollzugsdienste, Sozialbereich)

Wichtig ist, dass auch psychische Belastungen systematisch betrachtet werden. Werden diese nur durch das Arbeitspensum hervorgerufen oder auch durch drohende Gewalt?

Ziel ist, nicht erst nach schweren Vorfällen zu reagieren, sondern Risiken frühzeitig zu erkennen, zu minimieren und Gewalt damit zu vermeiden.

3. Entwicklung und Abschluss von Dienstvereinbarungen

Eine der wirkungsvollsten Möglichkeiten für Personalräte ist der Abschluss verbindlicher Dienstvereinbarungen zur Gewaltprävention. Inhalte können sein:

- klare Definition von Gewalt
- Null-Toleranz-Strategie
- Meldewege und Dokumentationspflichten
- Schutzmaßnahmen für Betroffene
- Ablauf bei akuten Vorfällen
- Nachsorge und psychosoziale Unterstützung
- Schulungs- und Fortbildungsregelungen
- Evaluationsmechanismen

Eine gute Dienstvereinbarung schafft Transparenz, Handlungssicherheit und Verbindlichkeit für alle Beteiligten.



HINWEIS

Denken Sie an Ihre Sprache

Meines Erachtens gehört zur Sensibilisierung auch, auf die eigene Sprache zu achten. Heute habe ich z. B. schon den Ausruf „Mann, bist du behindert!“ gehört. Das geht schon zu weit, es beleidigt Behinderte und es verletzt sie und ihre Angehörigen. Wer gewaltfrei agieren will, muss auch Aggressoren in der eigenen Sprache vermeiden.

4. Präventive Schulungen und Sensibilisierung

Wirken Sie darauf hin, dass regelmäßige Schulungen angeboten werden – für die gesamte Belegschaft, etwa:

- Deeskalationstraining
- Kommunikationstraining
- Selbstschutztraining
- Umgang mit aggressiven Kundinnen und Kunden
- Sensibilisierung für Mobbing und sexuelle Belästigung

Wichtig ist, dass Schulungen nicht nur einmalig stattfinden, sondern regelmäßig wiederholt werden.

5. Organisatorische Rahmenbedingungen verbessern

Gewalt entsteht häufig nicht isoliert, sondern im Kontext belastender Arbeitsbedingungen. Betrachten Sie also immer das Gesamtumfeld. Sie können hier strukturell ansetzen:

- Personalausstattung prüfen (Sind Sie unterbesetzt und entsteht dadurch Stress? Stress erhöht die Gewaltbereitschaft)
- Arbeitsverdichtung thematisieren
- Wartezeiten für Bürgerinnen und Bürger reduzieren
- klare Zuständigkeiten schaffen
- Rückzugsräume für Beschäftigte einfordern
- sichere Raumgestaltung (Alarmknöpfe, Fluchtwege, Sichtschutz, bauliche Barrieren)

Auch technische Maßnahmen wie Videoüberwachung oder Notrufsysteme unterliegen der Mitbestimmung. Hier muss natürlich ein Ausgleich zwischen Sicherheit und Persönlichkeitsrechten gefunden werden.

6. Unterstützung betroffener Beschäftigter

Nach einem Gewaltvorfall zeigt sich, wie gut eine Organisation tatsächlich aufgestellt ist. Dem Opfer oder den Opfern muss geholfen werden. Dies geschieht nicht durch verschämtes Wegsehen oder ein Weitermachen wie bisher. Was können Sie aber tun?

- Betroffene aktiv ansprechen
- auf Unterstützungsangebote hinweisen
- bei Gesprächen mit der Dienststelle begleiten
- auf Freistellung oder Schonzeiten hinwirken
- externe Beratung oder Supervision einfordern
- auf Traumaberatung oder psychosoziale Notfallversorgung drängen

Wichtig ist, dass Betroffene keine Schuldzuweisungen erfahren („Das gehört halt dazu“) und natürlich auch keine negativen Konsequenzen fürchten müssen.

7. Aufbau einer offenen Meldekultur

Viele Gewaltvorfälle werden nicht gemeldet – aus Angst, Scham oder weil sie als „normal“ betrachtet werden. Sie als Personalrat können dazu beitragen, eine Kultur zu etablieren, in der

- Vorfälle niedrigschwellig gemeldet werden können,
- Anonymität möglich ist,
- keine Sanktionen gegen Meldende erfolgen und
- Rückmeldungen über ergriffene Maßnahmen erfolgen.

Transparenz stärkt das Vertrauen in die Organisation.

8. Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren

Gewaltprävention ist Teamarbeit. Arbeiten Sie eng mit den folgenden Akteuren in der Dienststelle zusammen:

- Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt
- Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung
- Konflikt- oder Mobbingberatungsstellen
- Führungskräfte
- ggf. Polizei oder Sicherheitsdiensten

Regelmäßige Austauschrunden oder Arbeitsgruppen können die Zusammenarbeit strukturieren.

9. Rolle der Führungskräfte

Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle bei der Prävention. Als Personalrat können Sie darauf achten, dass Führungskräfte

- geschult werden,
- Vorfälle ernst nehmen,
- klare Haltung gegen Gewalt zeigen,
- frühzeitig intervenieren und
- belastete Teams unterstützen.

Gewaltprävention ist auch Führungsaufgabe – nicht nur Sicherheitsmanagement.

10. Evaluation und kontinuierliche Verbesserung

Gewaltprävention ist kein einmaliges Projekt, sondern ein dauerhafter Prozess. Das heißt, dass in der Dienststelle

- Vorfallstatistiken regelmäßig ausgewertet,
- Maßnahmen überprüft und angepasst,
- Mitarbeiterbefragungen durchgeführt und
- Erkenntnisse transparent kommuniziert werden.

Nur durch kontinuierliche Evaluation kann langfristig eine sichere und wertschätzende Arbeitskultur entstehen.

11. Besondere Herausforderungen im öffentlichen Dienst bedenken

Im öffentlichen Dienst sind Beschäftigte häufig im direkten Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern tätig. Dabei können Emotionen, Frustration oder gesellschaftliche Spannungen in Aggression umschlagen. Als Personalrat können Sie hier besonders darauf achten:

- Schutzkonzepte für Publikumsbereiche
- Sicherheitskonzepte für Außendienst
- klare Hausordnungen
- Unterstützung bei Strafanzeigen
- rechtliche Beratung für Betroffene

Die Botschaft sollte stets lauten: Gewalt gegen Beschäftigte ist kein akzeptables Berufsrisiko.

12. Entwicklung einer Organisationskultur der Wertschätzung

Langfristig wirksame Gewaltprävention setzt bei der Kultur an. Eine gewaltfreie Dienstkultur beinhaltet:

- respektvoller Umgang und transparente Kommunikation
- Beteiligung der Beschäftigten und ernsthafte Fehlerkultur
- konsequentes Vorgehen bei Grenzverletzungen

Sie können durch Ihre eigene Haltung, Kommunikation und Initiativen wesentlich dazu beitragen, diese Kultur zu stärken.

→ FAZIT

Es geht um den Zusammenhalt

Ich selbst habe vor Gericht schon den Spruch gehört: „Eine harte Hand hat noch niemandem geschadet.“ So ein Spruch ist inakzeptabel! Wenn wir das hinnehmen, haben wir kapituliert und alle Opfer im Stich gelassen. Bei der Gewaltprävention geht es um unsere Werte und um Zusammenhalt. Und Zusammenhalt ist die beste Gewaltprävention.

Einigungsstellenspruch | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitszeiterfassung in der Dienststelle: Bestimmen Sie als Personalrat mit?

Ein Personalrat in Bremen stritt mit seinem Dienstgeber über die Mitbestimmung bezüglich des Zeitpunkts der Einführung der Arbeitszeiterfassung für Beschäftigte an Schulen. Auch wenn dieser Fall in Bremen spielt – Personalräte in ganz Deutschland können hieraus ihre Lehren ziehen (Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, 7.1.2026, Az. 6 LP 165/25).

Der Fall: Der Personalrat Schulen hatte im Juli 2024 bei der Senatorin für Kinder und Bildung einen Initiativantrag zur Arbeitszeiterfassung an Schulen gestellt. Dieser sah u. a. vor, dass zunächst ab dem 1.2.2025 als Pilotprojekt die Arbeitszeit aller Beschäftigten erfasst werden sollte. Ab Beginn des Schuljahres 2025/2026 sollte dies an allen Schulen gelten. Der Personalrat schlug noch Regelungen über die zu erfassenden Daten und die schrittweise zu erfolgende technische Umsetzung der Arbeitszeiterfassung und eine Verpflichtung zur Evaluierung vor. Die Senatorin hat den Antrag abgelehnt. Der Fall ging vor die Einigungsstelle, die im Februar 2025 zugunsten des Personalrats entschied.

Im April 2025 beschloss der Senat der Freien Hansestadt Bremen, dem Spruch der Einigungsstelle nicht zu folgen und den Initiativantrag des Personalrats abzulehnen. Der Personalrat klagte auf Feststellung, dass der Beschluss der Einigungsstelle verbindlich ist.

werden und inwiefern eine Evaluierungspflicht besteht, ist ihr Spruch verbindlich und muss beachtet werden. Insofern hat der Personalrat sein Initiativrecht rechtmäßig ausgeübt. Die Hansestadt Bremen darf dies nicht missachten.



HINWEIS

Bremen als Beispiel?

Alle Arbeitgeber und Dienstherren in Deutschland müssen die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten aufzeichnen. Sind auch Sie Personalrat an einer Schule und kommt Ihr Dienstherr seiner Aufzeichnungspflicht nicht nach, dann können Sie Bremen und dieses OVG-Urteil als Vorbild nehmen und eine Aufzeichnung nach dem Vorbild der Hansestadt einfordern. Sie müssen das Rad ja nicht neu erfinden.

INFO: Stechuhbeschluss



BAG schafft Fakten, Gesetzgeber liefert nicht

Schon seit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) (13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21) steht fest, dass alle Arbeitgeber in Deutschland zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet sind. Im Beschluss ging es auch um ein Initiativrecht zur Arbeitszeitaufzeichnung, allerdings des Betriebsrats. Seitdem wird uns von der Politik ein entsprechendes neues Arbeitszeitgesetz versprochen, in welchem auch die Aufzeichnung geregelt werden soll. Bis heute gibt es aber kein entsprechendes Gesetz. Hätte der Gesetzgeber schon gehandelt, hätte der Personalrat gar nicht klagen müssen, denn dann wäre klar, wie aufzuzeichnen ist. Es bleibt abzuwarten, ob die Regierung unter Friedrich Merz nun endlich liefert und das Arbeitszeitgesetz wie angekündigt umfassend reformiert.

Fachkräftemangel in der Schule

Der Fachkräftemangel ist überall in Deutschland sichtbar. Auch in den Schulen. Deswegen soll das vorhandene Personal mehr arbeiten. Insbesondere in Brandenburg und teils in Bayern müssen Lehrer eine zusätzliche Unterrichtsstunde leisten. Diese Mehrarbeit sorgt für Proteste und rechtliche Auseinandersetzungen.

- **Brandenburg:** Seit dem zweiten Schulhalbjahr 2025/2026 müssen etwa 60 % der Lehrkräfte eine Stunde mehr pro Woche unterrichten, um Unterrichtsausfall zu begrenzen. Die Gewerkschaft GEW bereitet Klagen vor.
- **Bayern:** Ein verpflichtendes Arbeitszeitmodell, bei dem Grundschullehrer 5 Jahre lang eine Stunde mehr arbeiten sollten, wurde vom Verwaltungsgerichtshof als rechtswidrig gekippt. Das Modell wird nun überarbeitet.

Wir dürfen also gespannt sein, wie es mit der Arbeitszeit an Schulen und mit dem Fachkräftemangel weitergeht. Etwas besorgt bin ich in diesem Bereich schon, geht es doch um unsere Kinder und damit um unsere Zukunft. Das sollten wir alle mal in den Fokus rücken!

Einigungsstellenspruch ist teilweise verbindlich

Das Urteil: Das Gericht entschied, dass der Zeitpunkt der Einführung der Arbeitszeiterfassung nicht der Mitbestimmung unterliegt. Die Arbeitszeit muss schon von Gesetzes wegen erfasst werden. Ebenso wenig bestimmen Sie als Personalrat darüber mit, mit welchen technischen Mitteln die Arbeitszeit erfasst wird (z. B. händisch oder digital).

Aber: Soweit die Einigungsstelle geregelt hat, in welchen Schritten die Arbeitszeiterfassung eingeführt wird, welche Daten erhoben



FAZIT

Nächstes Schuljahr geht es los

Nach der Gerichtsentscheidung wird das Pilotprojekt nun im kommenden Schuljahr starten. Machen Sie es wie der Personalrat aus Bremen und wehren Sie sich, wenn Ihre Initiativrechte missachtet werden.

Disziplinarrecht | Lesezeit 3 Minuten

Betrug und „Klapse auf den Hinterkopf“ erlauben die Degradierung

Ein aktuelles Urteil des Oberverwaltungsgerichts (OVG) des Saarlandes beschäftigt sich mit einem Beamten, der nicht nur seinen Dienstherrn systematisch betrog, sondern auch ein mehr als fragwürdiges Fehlverhalten gegenüber einer unterstellten Kollegin zeigte. Das OVG billigte deshalb seine Degradierung (16.12.2025, Az. 7 A 117/24).

Der Fall: Es ging um 2 schwere Verfehlungen eines Regierungsoberamtsrats (A13) in einem Karrierecenter der Bundeswehr.

Übergriffig am Arbeitsplatz & Trennungsgeldbetrug

Eine ihm unterstellte Beamtin machte einen Fehler. Daraufhin schlug ihr der Vorgesetzte von hinten auf den Hinterkopf. Seine Rechtfertigung: Das sei nur ein „freundschaftlich gemeinter Klaps“ gewesen, um ihr „Denkvermögen“ anzuregen. Für die betroffene Kollegin war dies der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte. Auf frühere Vorfälle hatte sie nicht reagiert. Jetzt bat sie um ihre Versetzung und meldete den Vorfall.

Im Zuge des eingeleiteten Disziplinarverfahrens kam ein weiterer, massiver Vorwurf ans Licht. Der Beamte hatte über fast 4 Jahre Trennungsgeld bezogen. Angeblich wohnte er nach einer Versetzung weiterhin zur Miete im Keller seiner Mutter. Dafür erhielt er monatlich 350 €. Die Ermittlungen zeichnen jedoch ein ganz anderes Bild. Kurz nach Beginn des Trennungsgeldbezugs kaufte er ein Eigenheim, in dem offiziell seine Frau und sein Sohn gemeldet waren. Er selbst wohnte offensichtlich auch dort. Er legte zwar einen Mietvertrag mit seiner Mutter vor, doch die Kontoauszüge zeigten nur eine monatliche Überweisung von rund 100 €. Seine Behauptung, der Rest sei bar oder durch Einkäufe beglichen worden, hielt das Gericht für unglaubwürdig. Ein Zettel an einen Nachbarn, auf dem er sich über eine zugeparkte Einfahrt beschwerte, entlarvte ihn endgültig als Bewohner des Eigenheims.

Das Urteil: Die OVG-Richter stuften den Beamten mit einer eindeutigen Begründung in die Besoldungsgruppe A12 zurück.

Vorsätzlicher Betrug verstößt gegen Beamtenpflichten

Zum Trennungsgeldbetrug fand das Gericht deutliche Worte. Es sprach von einer vorsätzlichen Täuschung des Dienstherrn und

wertete die insgesamt 27 Einzelfälle als gewerbsmäßigen Betrug. Disziplinarrechtlich wurden gleich mehrere Pflichten verletzt:

- die Pflicht zur uneigennütigen Amtsführung
- die Wahrheitspflicht
- die Wohlverhaltenspflicht, die auch die Einhaltung der Strafgesetze umfasst

„Freundschaftliche Klapse“ sind absolutes No-Go

Der angebliche freundschaftliche Klaps wurde als das bewertet, was er war: ein gezielter, herabwürdigender Übergriff. Eine „freundschaftliche Geste“ war nicht zu erkennen, da kein freundschaftliches Verhältnis bestand und die Geste für Außenstehende wie eine Bestrafung wirken musste. Die Bezeichnung „Klaps“ sei lediglich eine Verharmlosung für einen Schlag.

Das Gericht zeigte Verständnis dafür, dass Betroffene vor der Meldung solcher Vorfälle eine gewisse Bedenkzeit benötigen, da diese das Arbeitsklima und das eigene Fortkommen massiv schädigen kann.

Nutzen Sie als Personalrat diese 4 konkreten Tipps

1. Das Urteil bestärkt u. a. Sie als Personalrat darin, **belästigten Kollegen oder Betroffenen von Übergriffen Mut zu machen**. Betonen Sie, dass die Justiz Verständnis für die schwierige Lage der Opfer hat. Das Argument des Vorgesetzten, die späte erstmalige Meldung entkräfte den Vorwurf, hat das Gericht zurückgewiesen. Raten Sie Betroffenen, sich Notizen zum Ablauf, zu Zeugen und zum genauen Zeitpunkt zu machen. Diese Aufzeichnungen sind später sehr wertvoll.
2. Der Fall zeigt, dass Delikte wie Trennungsgeldbetrug gravierende Folgen haben können. Erinnern Sie z. B. in einer Personalversammlung daran, dass die **Pflicht zur Wahrheit und die zur uneigennütigen Amtsführung keine leeren Phrasen** sind. Ein Betrug am Dienstherrn ist und bleibt eine Straftat und ein schweres Dienstvergehen.
3. Gerade die Debatte um den „Klaps“ ist wichtig. **Körperliche Berührungen, auch wenn sie angeblich harmlos gemeint sind, haben am Arbeitsplatz nichts zu suchen** – schon gar nicht in einem Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnis. Ermutigen Sie die Kolleginnen und Kollegen, ihre persönlichen Grenzen klar zu kommunizieren.
4. Nehmen Sie das Urteil zum Anlass, **das Thema „Führungskultur und Grenzachtung“ auf die Tagesordnung eines Monatsgesprächs mit der Dienststellenleitung zu setzen**. Fragen Sie gezielt nach, wie die Dienststelle sicherstellt, dass Führungskräfte für dieses Thema sensibilisiert sind, und welche Anlaufstellen es für Betroffene gibt. Eine starke und klare Positionierung der Dienststellenleitung wirkt präventiv und stärkt das Vertrauen der Beschäftigten.



Entgelt | Lesezeit 3 Minuten

Hier geht es um Ihr Geld: Erfolgreiche Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Länder

Nach harten Verhandlungen und mehreren Streiks in einigen Bundesländern konnten sich die Gewerkschaften und die Arbeitgebervertreter am 14. Februar 2026 doch noch im Tarifstreit um den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) einigen. Und ich denke, die Beschäftigten können zufrieden sein.

5,8 % mehr Lohn in 3 Schritten

Die Beschäftigten erhalten 5,8 % mehr Lohn – aber nicht auf einmal, sondern in 3 Schritten:

- 2,8 % ab dem 1.4.2026 (mindestens 100 €)
- 2,0 % ab dem 1.3.2027
- 1,0 % ab dem 1.1.2028

Mehr Geld für Azubis

Um den öffentlichen Dienst auch für Auszubildende bzw. für junge Menschen wieder attraktiver zu machen, gibt es auch hier mehr Geld in mehreren Schritten.

Ausbildungsentgelt

Das Ausbildungsentgelt steigt um 150 € in 3 Schritten:

- 60 € (April 2026)
- 60 € (März 2027)
- 30 € (Januar 2028)

Werden Auszubildende übernommen, werden sie in die Erfahrungsstufe 1 eingruppiert. Nach einem Jahr rücken sie in Stufe 1 vor. Diese Stufenlaufzeit verkürzt sich um 6 Monate ab der Abschlussnote „Befriedigend“ oder besser (ab März 2026).

Abschlussprämien sind festgelegt

Wer mit „Gut“ oder „Sehr gut“ abschließt, erhält 500 € als Prämie, wer mit „Befriedigend“ oder „Ausreichend“ abschließt, 400 €.

Erstmals in den TVA-L (Tarifvertrag für Auszubildende der Länder) Pflege aufgenommen wurde die Pflegefachassistenz. Und die VWL Ost (Vermögenswirksame Leistungen) betragen nun wie im Westen 13,29 €.

Schicht- und Wechselschichtzulagen steigen ab 1.7.2026

Wer in ständiger Wechselschicht arbeitet, erhält ab Juli 200 €/Monat (statt bisher 105 €), in Kliniken sind es sogar 250 € (bisher 130 €).

Wer nicht in ständiger Wechselschicht arbeitet, erhält 1,19 €/Std. (bisher 0,63 €).

Wer in ständiger Schicht arbeitet, erhält 100 €/Monat (statt bisher 40 € bzw. 60 € in den Kliniken). Ansonsten gibt es bei Schichtarbeit 0,60 €/Std. (bisher 0,24 €).

Höhere Überstundenzuschläge bei Teilzeit (ab 1.7.2026)

Überstundenzuschläge gibt es ab 1.7.2026 ab der ersten Stunde über individueller Arbeitszeit, wenn kein zeitnaher Ausgleich erfolgt (bisher erst ab Erreichen der Vollzeitgrenze (z. B. 40 Std.)).

Neu ist, dass eine Teilzeitkraft mit 20 Std./Woche ab der 21. Stunde Zuschläge erhält.

Endlich: Ost-West-Angleichung

Wer 15 Jahre im öffentlichen Dienst tätig war, ist ordentlich unkündbar. Dies galt bislang nur im Westen, doch ab dem 1.1.2027 gilt es nun auch in Ostdeutschland.

Auch die Arbeitszeiten wurden angeglichen. So werden nun in den Unikliniken Ost (Rostock, Greifswald, Jena) ab 1.1.2027 statt 40 Wochenstunden 39 Stunden (2027) gearbeitet, ab dem 1.1.2029 38,5 Stunden.



HINWEIS

Aus den Ländern: Hamburg-Zulage

110.000 Beschäftigte in sogenannten bürgernahen Diensten in Hamburg erhalten als sogenannte Hamburg-Zulage noch bis zu 115 € pro Monat. Die Beschäftigten erhalten außerdem auch einen Zuschuss zum Deutschland-Ticket, hier ist eine übertarifliche Regelung geplant.

Studentische Beschäftigte erhalten höhere Mindeststundenlöhne

Ab dem Sommersemester 2026 erhalten studentische Beschäftigte 15,20 € pro Stunde, ab dem Sommersemester 2027 sind es dann 15,90 € pro Stunde. Hiervon betroffen sind sage und schreibe 300.000 studentische Kräfte. Das ist schon eine hohe Zahl von Menschen, die nun profitieren können.



FAZIT

Ein gutes Ergebnis

Der Tarifabschluss wurde für 2 Jahre gefasst. Ich bin zufrieden mit dem Abschluss, bringt er doch so manchem Beschäftigten ein deutliches Gehaltsplus.

Wenn ich mir dann vorstelle, wer alles unter den TV-L fällt, nämlich Beschäftigte in Unikliniken, in heilpädagogischen Tagesstätten, in Kindergärten und Krippen – es sind diejenigen, die unser Rad am Laufen halten, die Knochenarbeit leisten und damit jeden Cent verdient haben.

Und bevor ich es vergesse: Die Ost-West-Angleichung war im Jahr 2026 längst überfällig! Besonders hierüber bin ich sehr froh!

Fristen | Lesezeit 3 Minuten

Diskriminierungsentschädigung auch noch nach 8 Monaten?

Frage: Letztes Jahr fanden in unserer Dienststelle Einstellungsverfahren statt. Das Ganze ist rund 8 Monate her. Nun möchte eine Bewerberin eine Entschädigung wegen Diskriminierung. Sie wisse, dass das Ganze schon lang her ist, aber sie finde erst jetzt die Zeit. Mit dieser Aussage dürfte ihr Anliegen doch verfristet sein, oder? Wir sind ja immer aufseiten der Beschäftigten, aber hier haben wir einfach Zweifel.

Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben

Maria Markatou: Sie haben völlig recht!

Entschädigungsforderungen sind innerhalb von 2 Monaten ab Bekanntwerden einer Diskriminierung schriftlich geltend zu machen (§ 15 Abs. 4 AGG). Falls der Dienstherr nicht reagiert, sind die Forderungen dann innerhalb von 3 Monaten ab der schriftlichen Geltendmachung im Klagewege anzumelden, § 61b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG).

Nach Ihren Schilderungen dürfte die Bewerberin das längst überschritten haben, insbesondere weil sie sagt, sie wisse selbst, dass alles ewig her ist, habe aber jetzt erst die Zeit dafür gefunden. Aber da es ja auf das Bekanntwerden der Diskriminierung ankommt, gehen Sie alles in Ruhe und datumsmäßig noch mal durch – der Teufel steckt ja oft im Detail. Und wir wollen nicht vorschnell einen Anspruch verneinen. Wie sehr sich Beschäftigte fristenmäßig ins Aus schießen können, sehen Sie auch anhand dieses Falls:

Entfristungsklage ist keine Entschädigungsklage

Der Fall: Ein 54-jähriger Seminarleiter war vom 2.5.2019 bis zum 30.4.2020 befristet bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Fristgerecht erhob er eine Entfristungsklage, mit der er aber scheiterte. Das Arbeitsverhältnis war damit beendet. Am 6.6.2020 verlangte er von seinem Ex-Arbeitgeber eine Entschädigung wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und erhob am 1.12.2020 eine entsprechende Klage: Sein Vertrag sei wegen seines Alters und seiner griechischen Herkunft nicht verlängert worden.

Arbeitnehmer verpasste die Klagefrist deutlich

Das Urteil: Auch er scheiterte mit seiner Klage. Ob eine Diskriminierung vorlag oder nicht, mussten die Richter gar nicht entscheiden. Denn sie mussten die Klage schon deshalb abweisen, weil der Mitarbeiter sämtliche Fristen hatte verstreichen lassen: sowohl die 2-Monats-Frist nach § 15 Abs. 4 AGG als auch die 3-Monats-Frist.

Der Mitarbeiter behauptete, diese Fristen seien europarechtswidrig. Außerdem habe er die Klagefrist durch seine Entfristungsklage gewahrt. Damit hatte er aber keinen Erfolg: Der Europäische Gerichtshof hat bereits im Jahr 2010 die 2-Monats-Frist des § 15 Abs. 4 AGG für europarechtskonform erklärt. Folglich spricht auch nichts gegen die längere Frist des § 61b ArbGG. Diese Frist hatte der Mitarbeiter auch nicht mit seiner Entfristungsklage gewahrt. Denn die Entschädigungsklage ist unabhängig vom Ergebnis der Entfristungsklage. Es handelt sich hier rechtlich um völlig unterschiedliche Dinge (Landesarbeitsgericht München, 7.3.2022, Az. 4 Sa 512/21).



MEIN TIPP

Holen Sie und Ihre Kollegen rechtskundigen Rat ein

Fristen zu berechnen ist nicht leicht, einen Sachverhalt rechtlich zu beurteilen auch nicht. Ihre Kolleginnen und Kollegen sollten daher keine Zeit verlieren, wenn sie meinen, sie hätten einen Anspruch gegen den Dienstherrn.

Am besten ist, wenn sie dann ihre Unterlagen schnell zusammensuchen und einen Rechtsanwalt aufsuchen, der den Sachverhalt für sie beurteilt und Ansprüche rechtzeitig geltend macht. So gehen sie auf Nummer sicher!

Wichtige Fristen für Sie und die Beschäftigten in Ihrer Dienststelle

Anbei einige wichtige Fristen für Sie und Ihre Kollegen in der Dienststelle:

- **Klagefrist bei einer Kündigungsschutzklage** (§ 4 Kündigungsschutzgesetz): Möchte ein Kollege gegen seine Kündigung klagen, muss er dies innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung tun. Verstreicht diese Frist, ist die Kündigung von Anfang an wirksam.
- **Klagefrist bei der Entfristungsklage** (§ 17 Teilzeit- und Befristungsgesetz): Ähnlich ist es, wenn ein Kollege feststellen lassen möchte, dass seine Befristung unwirksam war. Dann muss er innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende der Befristung klagen. Verstreicht die Frist, wird die Befristung als rechtswirksam angesehen.
- **Ansprüche wegen Diskriminierung:** Hier gibt es wie im Fall dargelegt die 2-Monats-Frist bzw. die Frist des § 61b ArbGG (3 Monate), wenn Betroffene klagen möchten.
- **Ausschlussfrist** nach § 37 TVöD: Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von 6 Monaten geltend zu machen, sonst sind sie verfristet.



FAZIT

Führen Sie einen Fristenkalender für das Personalratsbüro

Auch als Personalrat müssen Sie oft genug Fristen einhalten. Notieren Sie sich deswegen Fristen immer im Kalender und setzen Sie sich eine Erinnerung in Ihren elektronischen Kalender. Sehen Sie täglich nach, ob ein Fristende bzw. -versäumnis droht. So sind Sie auf der sicheren Seite.

Halten Sie Ihre Kollegen an, Ansprüche immer zeitnah geltend zu machen. Zu warten bringt nichts, außer dass sie in zeitliche Bedrängnis geraten können.

Verbeamtung | Lesezeit 1 Minute

Aktuelle Dienstfähigkeit reicht nicht für Übernahme ins Beamtentum

Verbeamtet werden kann nur, wer auf lange Sicht wohl dienstfähig und gesund bleibt. Warum ist das so? Weil Beamte staatsfinanziert sind, auch im Ruhestand, etwa über die großzügigen Beihilferegulungen. Das muss sich über eine lange Dienstfähigkeit rechnen. Im folgenden Fall war es nicht zu erwarten (Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), 11.12.2025, Az. 2 A 4.25).

Der Fall: Ein Tarifbeschäftigter des BND klagte auf Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe, nachdem der Dienstherr ihm das verwehrt hatte. Der Beschäftigte hat eine chronisch fortschreitende Nierenerkrankung, Bluthochdruck und erhöhte Cholesterinwerte. Ein Grad der Behinderung lag nicht vor. Auch wenn eine vorzeitige dauernde Dienstunfähigkeit nicht sehr wahrscheinlich ist, wird im weiteren Lebensverlauf doch mit deutlich steigenden krankheitsbedingten Ausfallzeiten zu rechnen sein. Es handle sich hier um eine chronische Erkrankung mit klarer Risikokurve.

Beschäftigter scheiterte

Das Urteil: Das BVerwG stellte klar, dass die gesundheitliche Eignung prognostisch zu bestimmen sei. Die Prognose ist bis zur gesetzlichen Altersgrenze zu stellen. Aktuelle Dienstfähigkeit ist zwar gegeben, das reicht aber nicht. Es fehlt die überwiegende

Wahrscheinlichkeit, die Dienstpflichten dauerhaft und in vollem Umfang erfüllen zu können. Daher ist die Ablehnung in diesem Fall gerechtfertigt.

Tricksereien verboten!

Das Urteil ist nachvollziehbar, aber bitter für den Beschäftigten. Denn eine Prognose muss nicht eintreten, der Beschäftigte könnte auch sein ganzes restliches Leben dienstfähig bleiben. Lassen Sie sich vor dem Hintergrund des Urteils aber nicht auf Spielchen ein, schwindeln Sie nicht bei Vorerkrankungen. Das ist Betrug und kann weitreichende Konsequenzen für Sie haben!



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
Der Hinweisgeberschutz

WISSENSWERTES
Diversity in der Dienststelle

LESERFRAGE
Mitbestimmung bei
Beförderungen