

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

PERSONALRATSMITGLIED

Arbeitsunfähigkeit versus
Amtsfähigkeit: Ihre Rechte

SEITE 6–7

RÜCKZAHLUNG

Wann Ihr Dienstherr überzahlte
Bezüge zurückfordern darf



Maria Markatou

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

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

es gibt Momente, in denen Ihre Kolleginnen und Kollegen zu Ihnen kommen und Ihnen verzweifelt das Schreiben vom Dienstherrn zeigen: „Bitte zahlen Sie 10.000 € zurück!“ In diesen Augenblicken spüren Sie als Personalrat unmittelbar, wie existenzgefährdend solche Forderungen sein können. Es ist nicht nur ein bürokratischer Vorgang, sondern für die Betroffenen oft ein Schock, der Ängste auslöst, Fragen offenlässt und das Vertrauen erschüttert.

Und genau hier liegt die Verantwortung, die Sie tragen: Sie helfen, Fakten von Emotionen zu trennen, Rechtslage von persönlichen Sorgen, Pflicht von Fürsorge. Sie ermöglichen, dass Rückforderungen fair geprüft werden, dass Rechte gewahrt bleiben und dass niemand sich alleingelassen fühlt. Für viele Beschäftigte sind Sie das letzte Bollwerk gegen Verzweiflung – und zugleich der Garant dafür, dass Verwaltungsfehler nicht zu unbilligen Härten führen.

In einer Welt voller Formulare und Paragraphen vergessen wir oft, dass hinter jeder Zahl ein Leben steht. Sie erinnern uns daran, dass Personalräte nicht nur Ratgeber, sondern manchmal schlicht Hoffnungsträger sind. Gerade dafür verdienen Sie Respekt – und Dank.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Arbeitsunfähig, aber nicht amtsunfähig 3

BAG stärkt Beteiligungsrechte bei Umgruppierungen deutlich 4

FÜR DEN VORSITZENDEN

Strategische Personalplanung: So sichern Sie die Zukunft..... 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Wann Ihr Dienstherr überzahlte Bezüge zurückfordern darf 6–7

AKTUELLES

Geringerwertige Tätigkeiten vermeiden 8

BEAMTENRECHT

Gesundheit ist nicht nur Privatsache 9

URTEIL

Amtsgerichtsdirektor mit Besoldungsklage 10

LESERFRAGE

Versetzung auf einen deutlich geringeren Aufgabenbereich 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Wann können Mitarbeitende Homeoffice ablehnen? 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: benjaminmolte; S. 9: sdecoret; S. 12: gstockstudio – 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

Arbeitsunfähigkeit versus Amtsfähigkeit | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitsunfähig, aber nicht amtsunfähig: Ihre Rechte als Personalratsmitglied

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat entschieden, dass Arbeitsunfähigkeit nicht automatisch bedeutet, dass ein Betriebsratsmitglied auch amtsunfähig ist. Entscheidend ist, ob das Mitglied dem Betriebsrat gegenüber seine Amtsfähigkeit bekundet (2.2.2026, Az. 16 TaBVGa 2/26).

Sie als Personalrat sollten diesen Unterschied kennen, um Ihre Kolleginnen und Kollegen korrekt zu beraten und Ihre Rechte wahrzunehmen. Denn das Urteil gilt für Sie als Personalrat entsprechend.

Flugzeugbetanker im Betriebsrat

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war als Flugzeugbetanker beschäftigt und Mitglied des Betriebsrats. Seit Dezember 2022 war er arbeitsunfähig erkrankt und nahm deshalb nicht an Sitzungen des Betriebsrats teil. Am 12.11.2025 teilte er dem Gremium mit, dass er gesundheitlich nicht an der Ausübung seines Mandats gehindert sei und seine Tätigkeit wieder aufnehmen möchte.

Die Auffassung des Betriebsratsvorsitzenden

Der Vorsitzende des Betriebsrats antwortete dem Arbeitnehmer am 1.12.2025 per E-Mail, dass dieser ja weiterhin krankheitsbedingt dauerhaft an der Ausübung seines Amtes gehindert sei. Daraufhin beantragte der Arbeitnehmer im Wege einer einstweiligen Verfügung, ihn zu allen Betriebsratssitzungen einzuladen und den Arbeitgeber zu verpflichten, ihm Zugang zum Betriebsgelände zu verschaffen. Das Arbeitsgericht (ArbG) wies den Antrag zunächst zurück, da kein Verfügungsgrund vorlag und der Antragsteller die Situation über längere Zeit in Kauf genommen habe.

Amtsfähigkeit trotz Arbeitsunfähigkeit

Der Beschluss: Das LAG hob die Entscheidung des ArbG teilweise auf. Sie als Personalrat sollten wissen, dass das Gremium dem Kollegen nun die Teilnahme an allen Betriebsratssitzungen gem. § 29 Abs. 2 BetrVG zusprach – mit Ausnahme von Tagesordnungspunkten, bei denen eine Selbstbetroffenheit anzunehmen ist.

Das Gericht stellte klar, dass der Arbeitnehmer nicht wegen seines langen Zeitraums der Untätigkeit scheiterte. Er habe erklärt, dass ihm der Unterschied zwischen Arbeitsunfähigkeit und Amtsunfähigkeit nicht bekannt gewesen sei und er erst durch seine Verfahrensbevollmächtigte aufgeklärt wurde. Nach sofortiger Kontaktaufnahme mit dem Betriebsratsvorsitzenden habe er umgehend einstweiligen Rechtsschutz beantragt.

Beachten Sie: Ein Mitglied, das seine Amtsfähigkeit bekundet, darf nicht automatisch wegen der Arbeitsunfähigkeit als amtsunfähig angesehen werden. Der Betriebsratsvorsitzende muss das Mitglied nun wieder zu Sitzungen einladen.

Praktische Bedeutung für Personalräte

Für Sie als Personalrat ergibt sich aus diesem Urteil Folgendes: Die Arbeitsunfähigkeit allein entbindet nicht von der Amtsausübung. Sie können als erkranktes Mitglied jederzeit Ihre Bereitschaft zur Teilnahme am Gremium anzeigen.

Gleichzeitig sollten Sie wissen, dass ein dauerhaftes Mandat nicht an einen Dauerausweis des Dienstherrn gebunden ist: Ein Tages-

ausweis reicht für den Zugang zum Betrieb und die Wahrnehmung Ihrer Aufgaben.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass Sie Ihre Rechte zeitnah geltend machen. Das Gericht betonte die unmittelbare Handlung nach Klärung der Amtsfähigkeit – Verzögerungen können die Durchsetzung Ihrer Rechte erschweren, führen aber nicht automatisch zum Verlust der Ansprüche.

→ FAZIT

Rechte wahrnehmen, informiert handeln

Unterscheiden Sie bei einer Arbeitsunfähigkeit zwischen gesundheitlicher Einschränkung und Amts(un)fähigkeit. Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht automatisch, dass Sie Ihr Mandat nicht ausüben dürfen. Sobald Sie Ihre Amtsfähigkeit bekunden, muss der Vorsitzende Sie zu Sitzungen einladen und Sie in die betriebliche Mitbestimmung einbeziehen.

Nutzen Sie dieses Urteil, um erkrankte Mitglieder zu beraten und sicherzustellen, dass Ihre Rechte im Personalrat konsequent gewahrt bleiben. Frühzeitige Information und direkte Kommunikation mit dem Vorsitzenden sind entscheidend, um die Teilhabe am Personalrat auch während einer Erkrankung sicherzustellen.

Arbeitsunfähig ≠ amtsunfähig

Das sind Ihre wichtigsten Handlungspunkte:

- **Amtsfähigkeit prüfen:** Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht automatisch Amtsunfähigkeit. Sie können Ihre Bereitschaft zur Teilnahme an Sitzungen jederzeit gegenüber dem Personalrat bekunden.
- **Recht auf Einladung:** Sobald ein Mitglied seine Amtsfähigkeit erklärt, muss der Vorsitzende es zu allen Personalratssitzungen einladen. Für die Wahrnehmung des Mandats ist kein Dauerausweis erforderlich.
- **Zeitnah handeln:** Bei Klärung der Amtsfähigkeit sollten Sie sofort Ihre Rechte geltend machen; Verzögerungen können die Umsetzung erschweren, führen aber nicht automatisch zum Verlust der Ansprüche.
- **Selbstbetroffene Tagesordnungspunkte:** Für Sitzungen gilt Ausnahmenregelung: Bei eigenen Interessenkonflikten dürfen Tagesordnungspunkte ausgenommen werden.
- **Beratung der Kolleginnen und Kollegen:** Erklären Sie erkrankten Personalratsmitgliedern den Unterschied zwischen Arbeitsunfähigkeit und Amtsfähigkeit und unterstützen Sie sie bei der Rückkehr ins Gremium.

Mitbestimmung stärken | Lesezeit 3 Minuten

Schon die Möglichkeit zählt: BAG stärkt Beteiligungsrechte bei Umgruppierungen deutlich

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Arbeitgeber Betriebsräte bei geplanten Umgruppierungen umfassend beteiligen müssen (25.11.2025, Az. 1 ABR 43/24). Dabei stellte das BAG klar, dass eine Prüfungspflicht bereits dann entsteht, wenn Änderungen der Vergütungsordnung die Möglichkeit einer anderen Eingruppierung eröffnen.

Für Sie als Personalrat gilt dieses Urteil entsprechend, insbesondere, da es hier um eine Vergütung nach dem TVöD ging. Sie sollten die Tragweite dieses Urteils kennen, um Ihre Mitbestimmungsrechte konsequent wahrnehmen zu können.

Umgruppierung nach Betriebsübergang

Der Fall: Die Arbeitgeberin betreibt Kindertagesstätten sowie ambulante und stationäre Hilfen zur Erziehung für Kinder, Jugendliche und Familien. Beschäftigt werden unter anderem staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher sowie Heilerziehungspfleger, deren Vergütung nach dem TVöD/VKA erfolgt. Die Eingruppierung lag bisher in Entgeltgruppe S 8a. Durch einen Betriebsübergang von der früheren „K gGmbH“ zur „L gGmbH“ wechselten die Arbeitsverhältnisse und ein neuer Betriebsrat wurde gewählt.

Dieser Betriebsrat verlangte, die Eingruppierung der betroffenen Beschäftigten zu überprüfen, nachdem der Änderungstarifvertrag Nr. 19 zum TVöD zum 1.7.2022 neue Tätigkeitsbeispiele für die Entgeltgruppe S 8b eingefügt hatte. Die Arbeitgeberin hielt eine Überprüfung für entbehrlich, da die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 8b nach ihrer Auffassung nicht maßgeblich geändert worden seien. Das Arbeitsgericht (ArbG) wies die Anträge des Betriebsrats ab, das Landesarbeitsgericht (LAG) bestätigte dies.

Prüfungspflicht auch bei geringfügigen Änderungen

Das Urteil: Das BAG hob den Beschluss des LAG auf und änderte den Beschluss des ArbG ab. Die Bundesarbeitsrichter stellten klar, dass der Arbeitgeber gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet ist, den Betriebsrat vor jeder Ein- oder Umgruppierung zu beteiligen. Zur Sicherung dieses Mitbestimmungsrechts kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG die Einleitung eines Zustimmungsverfahrens verlangen.

Entscheidend ist, dass eine Prüfungspflicht des Arbeitgebers nicht nur bei geänderter Tätigkeit entsteht, sondern auch dann, wenn Änderungen der Vergütungsordnung die Möglichkeit einer anderen Eingruppierung eröffnen. Ob tatsächlich eine andere Entgeltgruppe resultiert, ist zunächst unerheblich. Der Senat betonte, dass eine Einschränkung auf „wesentliche“ Änderungen der Vergütungsordnung nicht zulässig ist.

Da der Änderungstarifvertrag Nr. 19 neue Tätigkeitsbeispiele für S 8b einfügte, musste die Arbeitgeberin prüfen, ob bisher nach S 8a eingruppierte Beschäftigte nun S 8b zugeordnet werden könnten. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats umfasst sowohl Mitarbeiter in Wohngruppen als auch in ambulanten Hilfen. Ob die tariflichen Voraussetzungen tatsächlich erfüllt sind, ist erst in einem Zustimmungsersetzungsverfahren abschließend zu klären.

INFO: Ein-/Umgruppierung



Das sind die Unterschiede

Im TVöD selbst wird der Begriff „Umgruppierung“ nicht immer ausdrücklich verwendet, dennoch spielt er eine zentrale Rolle bei Änderungen der Eingruppierung von Beschäftigten. Unter Eingruppierung versteht man die erstmalige Zuordnung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu einer Entgeltgruppe, die den Tätigkeitsmerkmalen des TVöD entspricht. Eine Umgruppierung liegt dagegen vor, wenn diese Zuordnung aufgrund geänderter Tätigkeitsmerkmale oder einer Anpassung der Entgeltordnung neu bewertet wird.

Für Sie als Personalrat bedeutet dies: Sobald sich durch Tarifänderungen oder neue Tätigkeitsbeispiele die Möglichkeit ergibt, dass Beschäftigte in eine andere Entgeltgruppe fallen könnten, ist der Dienstherr verpflichtet, dies zu prüfen und Sie zu beteiligen. Ob am Ende tatsächlich eine andere Entgeltgruppe festgelegt wird, spielt zunächst keine Rolle – entscheidend ist, dass die Möglichkeit einer Umgruppierung besteht und Ihre Mitbestimmungsrechte wirksam werden.

→ FAZIT

Sie sind bei Umgruppierungen zu beteiligen

Dieses Urteil verdeutlicht, dass Sie als Personalrat bei Umgruppierungen umfassend beteiligt werden müssen, sobald Änderungen der Vergütungsordnung die Möglichkeit einer anderen Eingruppierung eröffnen.

Ihre Mitbestimmungsrechte gehen damit über bloße Einzelfallprüfungen hinaus und sichern eine rechtskonforme Anwendung der Vergütungsordnung. Dienstherrn dürfen sich nicht darauf zurückziehen, dass nur geringe oder formal neue Tätigkeitsmerkmale hinzugekommen sind.

Für die Praxis bedeutet dies: Prüfen Sie jede geplante Ein- oder Umgruppierung sorgfältig, informieren Sie die Beschäftigten und sichern Sie frühzeitig Ihr Mitbestimmungsrecht. Dieses Urteil stärkt Ihre Position und macht deutlich, dass Mitbestimmung bei Vergütungsfragen ein zentraler Bestandteil mitbestimmungsrechtlicher Praxis ist. Nutzen Sie diese Klarstellung aktiv, um Beteiligungslücken konsequent zu schließen und Ihre Einflussmöglichkeiten im Interesse der Beschäftigten auszubauen.

Personalplanung vorausschauend gestalten | Lesezeit 3 Minuten

Strategische Personalplanung: So sichern Sie die Zukunft Ihrer Dienststelle

Die strategische Personalplanung ist ein zentrales Instrument, um die langfristige Leistungsfähigkeit und Stabilität Ihrer Behörde zu sichern. Sie umfasst nicht nur die Frage, wie viele Beschäftigte benötigt werden, sondern auch, welche Qualifikationen, Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten für die Zukunft relevant sind.

Sie als Personalrat sollten frühzeitig in diesen Prozess eingebunden werden, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und gemeinsam mit der Dienststelle tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Bedeutung der strategischen Personalplanung

Strategische Personalplanung zielt darauf ab, Personalengpässe frühzeitig zu erkennen, Qualifikationsbedarfe zu ermitteln und personelle Ressourcen effizient zu nutzen. Es ist wichtig, dass Sie als Personalrat die Entwicklungen in der Dienststelle aufmerksam verfolgen: Neue Projekte, digitale Umstellungen oder Veränderungen in der Aufgabenzusammensetzung wirken sich unmittelbar auf die benötigten Kompetenzen und Kapazitäten aus.

Dabei ist es entscheidend, dass Sie als Personalrat nicht nur reaktiv auf Personalmaßnahmen reagieren, sondern proaktiv beratend tätig werden. Sie können so sicherstellen, dass geplante Veränderungen fair umgesetzt werden, bestehende Erfahrungen und Kompetenzen der Beschäftigten berücksichtigt und mögliche Belastungen frühzeitig erkannt werden.

Ihre Rolle als Personalrat

Bringen Sie als Personalrat Sie sich in die strategische Personalplanung ein, indem Sie regelmäßig mit der Dienststellenleitung in Austausch treten. Dazu gehört, sich über geplante Projekte, den Einsatz von neuen Technologien oder Veränderungen in den Aufgabenfeldern zu informieren. Nur so können Sie frühzeitig prüfen, welche Qualifikationen benötigt werden und welche Maßnahmen zur Personalentwicklung sinnvoll sind.

Achten Sie auch darauf, dass Fort- und Weiterbildungen auf die zukünftigen Anforderungen abgestimmt sind. Beschäftigte, deren Aufgaben sich verändern oder deren Einsatzbereiche erweitert werden, benötigen gezielte Qualifizierungsangebote. Hier können Sie als Personalrat aktiv Vorschläge einbringen und darauf achten, dass diese Angebote allen Beschäftigten zugänglich sind.

Diese Werkzeuge der strategischen Planung gibt es

Für eine erfolgreiche Personalplanung stehen Ihnen und der Dienststelle verschiedene Werkzeuge zur Verfügung. Prüfen Sie, ob die Dienststelle beispielsweise Kompetenzprofile erstellt, Qualifikationsbedarfe dokumentiert oder Stellenplanungen an aktuelle und zukünftige Anforderungen anpasst.

Darüber hinaus können Sie als Personalrat Initiativen unterstützen, die den Wissenstransfer innerhalb der Dienststelle fördern: Mentoring-Programme, Schulungen oder Team-Workshops helfen, vorhandenes Wissen zu sichern und neue Kompetenzen aufzubauen. So wird Personalplanung nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ gestaltet.

Behalten Sie Chancen und Risiken im Blick

Strategische Personalplanung birgt Chancen, kann aber auch Risiken mit sich bringen. Beobachten Sie genau, ob geplante Maßnahmen die Beschäftigten angemessen berücksichtigen. Beispielsweise können Umstrukturierungen oder Personalabbau die Motivation und Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen, wenn die Umsetzung nicht transparent und fair erfolgt.

Durch eine frühzeitige Beteiligung haben Sie die Möglichkeit, Risiken zu erkennen, Gegenmaßnahmen vorzuschlagen und die Personalplanung so zu gestalten, dass sie sowohl den dienstlichen Anforderungen als auch den Interessen der Beschäftigten gerecht wird.



MEIN TIPP

Frühzeitig einsteigen

Sie sollten frühzeitig in Planungsprozesse eingebunden werden. Führen Sie regelmäßig Gespräche mit der Dienststellenleitung, dokumentieren Sie Bedarfe und stellen Sie sicher, dass Ihre Empfehlungen ernsthaft geprüft werden. Je früher Sie Einfluss nehmen, desto größer ist die Chance, dass Personalentscheidungen fair und tragfähig getroffen werden.

Strategische Personalplanung – das können Sie tun

- **Frühzeitig einbinden:** Nehmen Sie frühzeitig an Gesprächen zur Personalplanung teil, um Entwicklungen und Bedarfe zu erkennen.
- **Bedarfe ermitteln:** Prüfen Sie, welche Qualifikationen, Fähigkeiten und Kapazitäten künftig benötigt werden.
- **Fort- und Weiterbildung:** Achten Sie darauf, dass Schulungen und Weiterbildungen auf zukünftige Anforderungen abgestimmt sind.
- **Transparenz fördern:** Sorgen Sie dafür, dass Personalmaßnahmen klar kommuniziert und nachvollziehbar umgesetzt werden.
- **Mitgestalten statt nur reagieren:** Bringen Sie eigene Vorschläge ein und unterstützen Sie die Dienststelle aktiv bei der Planung.
- **Qualität sichern:** Stellen Sie sicher, dass Wissenstransfer und Kompetenzaufbau in der Dienststelle systematisch erfolgen (z. B. durch Mentoring, Workshops).
- **Dokumentation:** Halten Sie Planungen und Rückmeldungen schriftlich fest, um Ihre Arbeit nachvollziehbar zu machen.

Strategische Personalplanung ist ein fortlaufender Prozess!

Rückforderungen von Entgelt sicher einordnen | Lesezeit 8 Minuten

Wann Ihr Dienstherr überzahlte Bezüge zurückfordern darf

Erhalten Beschäftigte Post vom Dienstherrn mit der Aufforderung, mehrere Tausend Euro zurückzuzahlen, ist die Verunsicherung meist groß. Nicht selten geht es um existenziell bedeutsame Summen, die über Jahre hinweg unbemerkt angewachsen sind. Sie als Personalrat sind in solchen Situationen regelmäßig die erste Anlaufstelle.

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie die Rechtslage einordnen, die Erfolgsaussichten einschätzen und konkrete Handlungsempfehlungen geben. Dabei stellt sich nicht nur die Frage, ob die Rückforderung überhaupt rechtmäßig ist, sondern auch, ob und in welchem Umfang sich Betroffene dagegen wehren können. Hinzu kommt die Unsicherheit, ob neben der Rückzahlung sogar strafrechtliche Konsequenzen drohen. Dieser Beitrag zeigt Ihnen praxisnah, worauf es in diesen Fällen ankommt und wie Sie die Interessen der Beschäftigten wirksam vertreten.

Typische Ursachen für Überzahlungen

Überzahlungen entstehen in der Praxis häufiger, als man zunächst vermuten würde. Sie als Personalrat kennen die Abläufe: In komplexen Vergütungs- und Besoldungssystemen können bereits kleine Fehler erhebliche Auswirkungen haben. Oft liegt die Ursache in organisatorischen Versäumnissen der Verwaltung. So werden beispielsweise Zulagen weitergezahlt, obwohl die Voraussetzungen längst entfallen sind. Ebenso kommt es vor, dass Höhergruppierungen oder Rückgruppierungen nicht korrekt umgesetzt werden.

Ein weiteres klassisches Problem ist die fehlerhafte Eingabe von Arbeitszeiten oder Beschäftigungsumfängen. Wird etwa eine Teilzeitkraft weiterhin als Vollzeitkraft geführt, kann sich über Monate hinweg ein erheblicher Differenzbetrag aufbauen. Für die Betroffenen ist dies zunächst häufig nicht erkennbar, insbesondere wenn sie sich auf die Richtigkeit der Abrechnungen verlassen.

Strafrechtliche Risiken nicht unterschätzen

Neben der Rückforderung durch den Dienstherrn kann auch das Strafrecht relevant werden. Sie als Personalrat sollten diese Dimension nicht ausblenden, denn viele Betroffene unterschätzen diese häufig.

Problematisch wird es immer dann, wenn der Beschäftigte erkennt oder bei sorgfältiger Prüfung hätte erkennen müssen, dass ihm die gezahlten Beträge nicht zustehen. Hier kann ein sogenannter Betrug durch Unterlassen vorliegen. Die Rechtsprechung nimmt eine solche Konstellation vornehmlich dann an, wenn sich die Fehlerhaftigkeit der Zahlung geradezu aufdrängen musste. Gerichte haben entschieden, dass eine über Jahre hinweg deutlich überhöhte Vergütung nicht unbemerkt bleiben kann. Selbst wenn keine aktive Täuschung vorliegt, kann bereits das Schweigen eine Pflichtverletzung darstellen.

Für Sie als Personalrat bedeutet das: Sobald sich Anhaltspunkte für eine erkennbare Überzahlung ergeben, sollten Betroffene dringend darauf hingewiesen werden, die Situation aktiv zu klären. Sie müssen den Dienstherrn auf die Überzahlung hinweisen.

Bei schweren Delikten wird der Betroffene zuerst Besuch von Staatsanwaltschaft und Polizeivollzugsbeamten bekommen. Mit

solchen Fällen wollen wir uns aber hier gar nicht beschäftigen. Es geht vielmehr um die alltäglichen Dinge. Beispiele: Der Dienstherr vergisst, eine einmal gewährte Zulage, die einem Kollegen nicht mehr zusteht, zu streichen. Oder es erfolgt eine objektiv falsche Eingruppierung und eine Kollegin erhält Monat für Monat zu viel Geld.

Höhe der Rückforderung: Brutto oder netto?

Zu einem für Betroffene besonders belastenden Punkt kann die Frage werden, in welcher Höhe eine Rückzahlung verlangt werden kann. Die Rechtsprechung geht grundsätzlich davon aus, dass der Bruttobetrag zurückzuzahlen ist. Das bedeutet, dass auch Steuern und Sozialabgaben einbezogen werden, obwohl diese dem Beschäftigten nie tatsächlich zur Verfügung standen.

Sie als Personalrat sollten hier frühzeitig sensibilisieren: Zwar können steuerliche Nachteile unter bestimmten Voraussetzungen ausgeglichen werden, doch ist dies keineswegs automatisch gewährleistet. Eine frühzeitige steuerliche Beratung ist daher dringend zu empfehlen.

Das gilt bei „Entreicherung“

Ein zentraler Ansatzpunkt zur Abwehr von Rückforderungen ist der Einwand der Entreicherung. Dieser greift, wenn der Betroffene die erhaltenen Beträge nicht mehr besitzt, weil er sie etwa für den Lebensunterhalt ausgegeben hat. Allerdings ist dieser Einwand nur eingeschränkt möglich. Er scheidet insbesondere dann aus, wenn der Beschäftigte wusste oder hätte erkennen müssen, dass ihm die Zahlung nicht zusteht.

Für Sie als Personalrat ist daher die Bewertung der Erkennbarkeit entscheidend. Es genügt nicht, dass theoretisch Zweifel hätten bestehen können. Vielmehr muss sich die Fehlerhaftigkeit geradezu aufgedrängt haben.

Verjährung als wichtiges Prüfungsinstrument

Rückforderungsansprüche unterliegen der Verjährung. In der Regel beträgt die Frist 3 Jahre. Maßgeblich ist jedoch nicht der Zeitpunkt der Zahlung, sondern der Zeitpunkt, zu dem der Dienstherr Kenntnis von der Überzahlung erlangt hat oder hätte erlangen müssen. Gerade bei langjährigen Überzahlungen eröffnet dies häufig Spielräume.

Prüfen Sie als Personalrat daher sorgfältig, ob Teile der Forderung bereits verjährt sind. Dieser Einwand kann für die Betroffenen erhebliche finanzielle Entlastung bedeuten.

Ermessensentscheidung und Billigkeit

Ein besonders wichtiger Aspekt ist die Verpflichtung des Dienstherrn, eine Ermessensentscheidung zu treffen. Das bedeutet im

Klartext, dass er nicht automatisch die gesamte Summe zurückfordern darf, sondern prüfen muss, ob dies im konkreten Fall angemessen ist.

Im Rahmen dieser Billigkeitsprüfung sind insbesondere die Ursachen der Überzahlung zu berücksichtigen. Liegt der Fehler überwiegend im Verantwortungsbereich der Verwaltung, kann dies zu einer Reduzierung der Forderung führen. Auch persönliche Umstände der Betroffenen können eine Rolle spielen.

Achten Sie als Personalrat daher genau darauf, ob eine solche Ermessensentscheidung überhaupt getroffen und nachvollziehbar begründet wurde. Fehlt es daran, kann dies die gesamte Rückforderung angreifbar machen. Zudem sollte dokumentiert sein, wie die einzelnen Faktoren gewichtet wurden, um die Entscheidung nachvollziehbar zu machen. Eine lückenhafte oder undifferenzierte Begründung kann im Streitfall zu einer Aufhebung oder Reduzierung der Rückforderung führen.

→ FAZIT

Betroffene unterstützen

Rückforderungen überzahlter Bezüge belasten die Betroffenen erheblich und werfen komplexe rechtliche Fragen auf. Sie als Personalrat nehmen in derartigen Situationen eine Schlüsselrolle ein. Ihre Aufgabe besteht darin, die Rechtslage zu prüfen, mögliche Fehler aufzudecken und die Interessen der Beschäftigten konsequent zu vertreten. Entscheidend ist dabei stets die sorgfältige Prüfung des Einzelfalls. Fragen der Erkennbarkeit, der Verjährung und der Billigkeit bieten häufig Ansatzpunkte, um Rückforderungen zu begrenzen oder ganz abzuwehren. Nutzen Sie diese Spielräume aktiv, um für faire und angemessene Lösungen einzutreten.



Checkliste: Rückforderungen überzahlter Bezüge prüfen

To do	Check
1. Überzahlung prüfen	
Wurde der Beschäftigte korrekt eingruppiert oder besoldet?	<input type="checkbox"/>
Entspricht die gezahlte Zulage oder das Gehalt der vertraglichen bzw. besoldungsrechtlichen Grundlage?	<input type="checkbox"/>
Liegen fehlerhafte Eingaben bei Arbeitszeiten oder Beschäftigungsumfang vor?	<input type="checkbox"/>
2. Anhörung des Betroffenen	
Hat der Dienstherr ein Anhörungsschreiben versandt?	<input type="checkbox"/>
Wurde dem Beschäftigten ausreichend Zeit eingeräumt, um Stellung zu nehmen?	<input type="checkbox"/>
Wurden die Einwände des Betroffenen dokumentiert und berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>
3. Besteht eine rechtliche Grundlage für die Rückforderung?	
Für Beamte: § 12 BBesG und ggf. landesrechtliche Vorschriften prüfen.	<input type="checkbox"/>
Für Arbeitnehmer: §§ 812 ff. BGB („ungerechtfertigte Bereicherung“) prüfen.	<input type="checkbox"/>
Wurde die Anspruchsgrundlage korrekt benannt und angewendet?	<input type="checkbox"/>
4. Erkennbarkeit der Überzahlung prüfen	
War der Fehler für den Beschäftigten offensichtlich?	<input type="checkbox"/>
Hätte der Beschäftigte bei sorgfältiger Prüfung den Fehler erkennen müssen?	<input type="checkbox"/>

To do	Check
Liegt grobe Fahrlässigkeit oder positive Kenntnis vor?	<input type="checkbox"/>
5. Höhe der Rückforderung klären	
Brutto- oder Nettobetrag zurückgefordert?	<input type="checkbox"/>
Wurden steuerliche Aspekte und mögliche Abzüge berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>
6. Einrede der Entreichung prüfen	
Wurde das erhaltene Geld bereits vollständig ausgegeben?	<input type="checkbox"/>
Besteht noch Vermögen, auf das die Rückforderung zurückgreifen kann?	<input type="checkbox"/>
7. Verjährung und Verfall berücksichtigen	
Wurde die 3-Jahres-Frist eingehalten oder besteht ein Anspruch auf Einrede der Verjährung?	<input type="checkbox"/>
Gibt es im Arbeits- oder Tarifvertrag (z. B. § 37 TVöD) eine Verfallklausel, nach der Ansprüche nach einer gewissen Zeit nicht mehr geltend gemacht werden können?	<input type="checkbox"/>
8. Ermessensentscheidung/Billigkeit prüfen	
Hat der Dienstherr eine Billigkeitsprüfung durchgeführt?	<input type="checkbox"/>
Wurde geprüft, ob eine Teilerlassung oder Ratenzahlung angemessen ist?	<input type="checkbox"/>
Liegen mildernde Umstände vor, z. B. Verschulden der Verwaltung?	<input type="checkbox"/>

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



Versetzung und Gleichwertigkeit | Lesezeit 3 Minuten

Geringerwertige Tätigkeiten vermeiden: Die Grenzen des Direktionsrechts

Will Ihre Dienststelle einem Beschäftigten eine andere Tätigkeit zuweisen, geht das nur, wenn die neue Tätigkeit als gleichwertig angesehen werden kann. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen entschieden (12.1.2026, Az. 4 SLa 454/25).

Für Sie als Personalrat bedeutet dies, dass eine deutliche Reduzierung von Aufgaben, Verantwortung oder Mitarbeiterzahl die Versetzung in der Regel unwirksam macht. Dieses Urteil zeigt, wie wichtig die Beurteilung von Aufgaben- und Verantwortungsumfang bei Versetzungen ist.

Abteilungsleiter im Ingenieurbereich

Der Fall: Der betroffene Mitarbeiter war seit 2002 als Maschinen- und Wirtschaftsingenieur bei seinem Arbeitgeber tätig, aktuell als Abteilungsleiter. Zuletzt betrug sein monatliches Bruttoentgelt 10.605 €. Der Arbeitgeber erbringt Ingenieurdienstleistungen für die Automobil- und Luftfahrtindustrie. Die Aufgaben eines Abteilungsleiters umfassten laut interner Funktionsbeschreibung die nachhaltige Steuerung von Vertrieb und Leistungserbringung sowie die Führung von Mitarbeitern und Führungskräften.

Versetzung in andere Abteilung

Bis Juni 2024 leitete der Mitarbeiter die Abteilung „2“ mit 4 Teams und rund 77 Mitarbeitenden. Aufgrund von Umstrukturierungen und eines seit Februar 2024 bestehenden Einstellungsstopps wies der Arbeitgeber ihn am 18.6.2024 an, ab dem 1.7.2024 die Leitung der Abteilung „1“ zu übernehmen. Die neue Abteilung bestand aus 2 Teams: Team 1 mit zunächst 10, später 1 bis 2 Mitarbeitenden in Kurzarbeit und Team 2 mit 19 Mitarbeitenden, die operativ von einem Teamleiter geführt wurden. Zusätzlich musste der Mitarbeiter eine kommissarische Teamleiterstelle besetzen.

Der Mitarbeiter hielt die Versetzung für unwirksam, da die Aufgaben nicht mehr dem Tätigkeitsumfang eines Abteilungsleiters entsprächen. Der Arbeitgeber vertrat hingegen die Ansicht, die neue Position sei gleichwertig.

Das Arbeitsgericht wies die Klage zunächst ab, das LAG gab der Berufung des Mitarbeiters schließlich statt.

Gleichwertigkeit ist entscheidend

Das Urteil: Das LAG stellte fest, dass die Versetzung des Mitarbeiters in die neue Abteilung nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt war. Sie war eine Änderung des Vertragsinhalts, die nur im Wege einer Änderungskündigung hätte erfolgen können.

Die Gleichwertigkeit einer Tätigkeit wird anhand des Umfangs der Aufgaben, der Verantwortung und des betrieblichen Sozialbilds beurteilt. Eine deutliche Verkleinerung des Verantwortungsbereichs, die Reduzierung der Anzahl von Mitarbeitenden oder der Wegfall von Führungsebenen spricht gegen Gleichwertigkeit.

Im konkreten Fall hatte der Mitarbeiter zuvor 4 Teams mit 77 Mitarbeitenden und eigenen Prüfständen sowie umfangreichen technischen und wirtschaftlichen Ressourcen geleitet. Nach der Versetzung reduzierte sich die Personalstärke auf 17 Mitarbeitende, die Führung einer Teamleiterstelle war kommissarisch und die

technische sowie die wirtschaftliche Verantwortung waren stark eingeschränkt.

Die Landesarbeitsrichter betonten, dass das Direktionsrecht lediglich der Konkretisierung des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsinhalts dient, nicht jedoch zu einer willkürlichen Herabstufung berechtigt. Die neue Tätigkeit erfüllte nicht die Anforderungen der ursprünglichen Abteilungsleiterposition und war daher nicht gleichwertig.

Bedeutung für Personalräte

Für Sie als Personalrat bedeutet dieses Urteil, dass Versetzungen sorgfältig geprüft werden müssen. Sie sollten insbesondere auf folgende Punkte achten:

- **Aufgabenumfang:** Prüfen Sie, ob die übertragenen Aufgaben dem bisherigen Tätigkeitsprofil entsprechen.
- **Verantwortung:** Eine Reduzierung der Führungsverantwortung spricht gegen Gleichwertigkeit.
- **Mitarbeiterzahl:** Die Anzahl der unterstellten Mitarbeitenden ist ein wesentliches Kriterium.
- **Ressourcen:** Eigenständige Infrastruktur oder technische Mittel müssen vergleichbar sein.
- **Verfahrensprüfung:** Eine einseitige Änderung des Arbeitsinhalts ist nur über Änderungskündigung zulässig.

Sie sollten betroffene Kolleginnen und Kollegen beraten, frühzeitig Dokumentationen über Aufgaben, Verantwortung und Ressourcenumfang einfordern und sicherstellen, dass der Dienstherr die Gleichwertigkeit nachvollziehbar darstellt. Achten Sie zudem darauf, dass er seine Entscheidung transparent begründet und alle relevanten Kriterien offenlegt.

→ FAZIT

Rechte wahren und Gleichwertigkeit prüfen

Prüfen Sie als Personalrat jede Versetzung kritisch und achten Sie darauf, dass die neue Tätigkeit den bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereich nicht erheblich reduziert. Eine deutliche Herabsetzung von Aufgaben oder Verantwortung kann die Zuweisung unwirksam machen.

Dieses Urteil verdeutlicht, dass ein Dienstherr Mitarbeiter nicht willkürlich herabsetzen darf. Das ist vom Direktionsrecht des Dienstherrn nicht umfasst. Durch sorgfältige Dokumentation, Prüfung der Gleichwertigkeit und frühzeitige Beratung können Sie als Personalrat dazu beitragen, die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu schützen und unzulässige Herabstufungen zu verhindern.

Probezeitbeamte | Lesezeit 3 Minuten

Gesundheit ist nicht nur Privatsache

Eigentlich ist die Gesundheit Privatsache. „Uneigentlich“ kann sie aber gerade für Beamte in der Probezeit zu einem Thema werden – insbesondere dann, wenn der Dienstherr auf die gesundheitliche Situation reagiert. Einen solchen Fall hatte das Oberverwaltungsgericht (OVG) Berlin-Brandenburg zu entscheiden (20.2.2026, Az. OVG 4 N 56/2) und differenzierte dabei sehr sorgfältig.

Der Fall: Ein Berliner Beamter auf Probe, zuvor Tarifbeschäftigter, leidet an Adipositas Grad II und weiteren Risikofaktoren (u. a. Bluthochdruck). Dies war der Verwaltung schon Jahre vor der Verbeamtung auf Probe bekannt. Es gab mehrfach amtsärztliche Untersuchungen mit klaren Hinweisen auf Übergewicht, Folgeerkrankungen und die Notwendigkeit der Gewichtsreduktion.

Keine Verbesserung in Sicht: Ausfälle drohen

Trotzdem wurde der Kollege als Beamter auf Probe eingestellt. Während der Probezeit gelang es ihm jedoch nicht, sein Gewicht im medizinisch empfohlenen Umfang und nachhaltig zu senken. Die amtsärztliche Einschätzung und ein gerichtliches Sachverständigen Gutachten gelangten zu der Prognose, dass bis zur Pensionierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit regelmäßig krankheitsbedingte Ausfälle in erheblichem Umfang zu erwarten seien.

OVG bestätigte die Entlassung

Die Entscheidung: Der Dienstherr verlängerte zunächst die Probezeit, entließ den Beamten aber schließlich wegen fehlender gesundheitlicher Eignung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe. Die Klage des Beamten mit dem Ziel der Lebenszeitverbeamtung scheiterte, sein Antrag auf Zulassung der Berufung ebenfalls.

Dienstherr ist an frühere Bewertung gebunden, aber ...

Bei vorbekannten Erkrankungen ist der Dienstherr grundsätzlich an seine frühere positive Eignungsentscheidung gebunden. Aber: Diese Bindung entfällt, wenn sich die „Grundlagen der Bewertung“ geändert haben. Dabei ist zu unterscheiden:

- **irreversible Erkrankungen** (z. B. Verlust von Gliedmaßen): Die Bewertung ändert sich v. a. bei objektiver Verschlechterung.
- **verhaltensabhängige Erkrankungen/Risikofaktoren** (z. B. Adipositas, Folgeerkrankungen): Hier kann das Ausbleiben einer nachhaltigen Verhaltensänderung selbst eine relevante „Änderung der Bewertungsgrundlage“ sein.



Worauf es für Ihre Kollegen ankommt

Entscheidend ist, ob der Probebeamte empfohlene Verhaltensänderungen (Lebensstil, Gewicht, Bewegung etc.) tatsächlich, nachhaltig und erfolgreich umgesetzt hat. Die Probezeit dient auch dazu, diese Fähigkeit zur Selbststeuerung zu prüfen.

Kein Hinweis des Dienstherrn erforderlich

Der Kläger argumentierte, der Dienstherr hätte ihn ausdrücklich darauf hinweisen müssen, dass von ihm eine Gewichtsabnahme erwartet werde, da sonst die Lebenszeitverbeamtung gefährdet sei. Das sahen die Richter anders. Die Fürsorgepflicht verpflichtet den Dienstherrn nicht dazu, jeden Beamten umfassend über alle beamtenrechtlichen Risiken zu belehren. Eine Hinweispflicht entsteht nur in besonderen Konstellationen, z. B. bei erkennbaren Irrtümern über wesentliche Punkte. Hier lagen mehrere amtsärztliche Untersuchungen mit konkreten Hinweisen zu Risiken und Gewichtsreduktion vor. Ein verständiger Beamter musste erkennen, dass sein Gewicht ein entscheidender Faktor für die Eignung ist.



MEIN TIPP

Sensibilisieren Sie die Kollegen

Sprechen Sie das Thema Gesundheitsprognose in Informationsformaten (Einführungsveranstaltungen, Personalversammlung, interne Infos) offen, aber nicht stigmatisierend an. Machen Sie klar: Es geht um medizinisch relevante Risiken, nicht um Äußerlichkeiten. Ermutigen Sie insbesondere Probebeamte, ärztliche Empfehlungen nicht als „unverbindliche Tipps“, sondern als Grundlage der Eignungsprognose zu sehen.

Was Sie sonst noch tun können

Achten Sie bei Probezeitverlängerungen/Entlassungen wegen gesundheitlicher Eignung darauf, dass die Dienststelle nicht pauschal „Adipositas = ungeeignet“ praktiziert, sondern individuelle Befunde prüft (Gibt es metabolisches Syndrom, wie sind Blutdruck und Laborwerte?) und positive Entwicklungen (Gewichtsreduktion, stabilisierte Werte) berücksichtigt.



FAZIT

Ungesundes Leben gefährdet die Verbeamtung

Bei verhaltensabhängigen Gesundheitsrisiken ist vor allem die Entwicklung während der Probezeit wichtig. Bleiben empfohlene Veränderungen über Jahre aus, kann das die Lebenszeitverbeamtung kosten.

Besoldung von Amtsgerichtsdirektoren | Lesezeit 3 Minuten

Amtsgerichtsdirektor mit Besoldungsklage: keine Verfassungswidrigkeit

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Nordrhein-Westfalen hat entschieden, dass die Besoldung eines Direktors eines Amtsgerichts (AG) mit mehr als 50 Richterplanstellen innerhalb der Besoldungsgruppe R 2 Landesbesoldungsordnung (LBesO) nicht verfassungswidrig ist (2.2.2026, Az. 1 A 709/21).

Die Berufung des Direktors gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts (VG) Aachen wurde damit zurückgewiesen. Sie als Personalrat sollten die Entscheidung kennen, da sie die Bewertung von Führungspositionen im Justizbereich und die Vergleichbarkeit von Besoldungsgruppen betrifft.

Die Besoldung des Direktors eines Amtsgerichts

Der Fall: Der Betroffene ist Direktor eines AG, das im Jahr 2018 54 Richterplanstellen sowie 292 weitere Stellen für Angestellte und Beamte hatte. Er hielt seine Besoldung angesichts der Größe seines Gerichts, der hohen fachlichen und organisatorischen Verantwortung sowie der umfangreichen Leistung für zu niedrig und strebte eine Bewertung nach R 3 LBesO an.

Das VG Aachen wies seine Klage auf höhere Besoldung ab. Der Direktor berief sich insbesondere auf die Grundsätze des Berufsbeamtentums, das Alimentations- und Leistungsprinzip sowie den Gleichheitssatz des Grundgesetzes. Er argumentierte, dass die derzeitige Bewertung seines Dienstpostens seine tatsächliche Verantwortung nicht angemessen widerspiegeln.

Innerhalb des Gestaltungsspielraums

Das Urteil: Das OVG bestätigte die Entscheidung des VG und wies die Berufung zurück. Die Vorsitzende des 1. Senats führte aus, dass die gesetzlichen Grundlagen der Richterbesoldung innerhalb eines weiten Gestaltungsspielraums liegen, den der Normgeber verfassungsrechtlich zugewiesen bekommen habe.

Beachten Sie, dass eine unterschiedliche Bewertung vergleichbarer Positionen sachlich gerechtfertigt sein kann. Speziell im Verhältnis zu Präsidenten und Präsidentinnen von AG und Landgerichten (LG) ist die höhere Besoldung aufgrund zusätzlicher Aufgaben wie der Dienstaufsicht über Richterinnen und Richter gerechtfertigt. Dieselbe Überlegung gilt für die höher bewerteten Präsidenten und Präsidentinnen von Verwaltungs- und Sozialgerichten.

Die Höhe der Amtszulage richtet sich nach der Zahl der Richterplanstellen und ist ein sachgerechtes Abgrenzungskriterium. Eine proportionale Steigerung der Zulage entsprechend der genauen Richterzahl ist nicht erforderlich, solange die typischen Aufgabebereiche im Wesentlichen gleich bleiben. Im Vergleich zu Vorsitzenden am Oberlandesgericht ist der Dienstposten des Direktors eines AG nicht vergleichbar, da diese in zweiter Instanz urteilen, aber keine Gesamtleitung eines Gerichts wahrnehmen.

Das bedeutet das Urteil für Sie als Personalrat

Für Sie als Personalrat hat dieses Urteil wichtige Konsequenzen:

1. **Prüfen Sie die Vergleichbarkeit kritisch:** Achten Sie bei Besoldungsfragen genau darauf, welche Aufgaben, Verantwortung und Zuständigkeiten eine Position umfasst. Nur die reine Größe des AG oder die Anzahl der Mitarbeitenden

reicht nicht aus, um eine höhere Besoldung zu rechtfertigen. Prüfen Sie, ob die Aufgaben tatsächlich über die üblichen Leitungsaufgaben hinausgehen.

2. **Berücksichtigen Sie den Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers:** Die Bewertung von Führungspositionen liegt innerhalb eines weiten Gestaltungsspielraums, der verfassungsrechtlich anerkannt ist. Unterschiede zwischen vergleichbaren Positionen, wie z. B. Direktoren an AG versus Präsidentinnen und Präsidenten an Land- oder Oberlandesgerichten, sind daher nicht automatisch rechtswidrig. Sie sollten dies in Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen vermitteln, um realistische Erwartungen zu fördern.
3. **Amtszulagen verstehen und einordnen:** Die Höhe der Amtszulage richtet sich nach der Zahl der Richterplanstellen und ist ein sachgerechtes Abgrenzungskriterium. Sie sollten darauf achten, dass Zulagen nicht zwangsläufig proportional steigen müssen, sondern sich innerhalb des rechtlich vorgesehenen Rahmens bewegen. Dies ist besonders relevant, wenn Mitarbeitende Vergleiche mit anderen Amtsleitungspositionen ziehen.
4. **Rechtliche Optionen kennen:** Seien Sie sich im Klaren darüber, dass Entscheidungen von OVG i. d. R. bindend sind und eine Revision zum Bundesverwaltungsgericht nur eingeschränkt möglich ist. Dies wirkt sich auch auf die Beratung von Kolleginnen und Kollegen aus, die eine höhere Bewertung ihres Dienstpostens anstreben.
5. **Dokumentation und Vergleichbarkeit:** Führen Sie gemeinsam mit den Betroffenen eine präzise Dokumentation der Aufgaben, der Verantwortung und der Mitarbeiterzahl. Diese Unterlagen können hilfreich sein, wenn ein Fall der Nachprüfung durch das Gericht oder eine Besoldungsüberprüfung durch den Dienstherrn droht.

→ FAZIT

Besoldung innerhalb des Rahmens

Sie als Personalrat sollten wissen, dass eine Besoldung nach R 2 LBesO NRW für Direktoren eines größeren AG verfassungsrechtlich zulässig ist, auch wenn der Umfang der Verantwortung hoch erscheint. Unterschiede zu anderen Amtsleitungspositionen oder Präsidentenstellen sind sachlich gerechtfertigt.

Dieses Urteil verdeutlicht, dass Gestaltungsspielräume bei Besoldung und Zulagen bestehen. Aber: Eine Betrachtung rein nach Größe des Gerichts oder nach der Anzahl der Mitarbeitenden reicht für die Beurteilung der Besoldung nicht aus.

Rechte und Pflichten bei Versetzung und Abordnung | Lesezeit 3 Minuten

„Darf der Dienstherr jemanden auf Posten mit deutlich geringerem Aufgabenbereich versetzen?“

Frage: Ich wende mich an Sie als Personalrat in einem städtischen Amt mit derzeit rund 120 Beschäftigten, darunter mehrere Führungskräfte und Leitende Angestellte. Vor einigen Wochen hat unsere Dienststelle angekündigt, dass im Zuge einer Umstrukturierung einzelne Abteilungen zusammengelegt werden sollen. Dabei sollen auch einige Abteilungsleitende auf andere Posten versetzt werden – teilweise mit deutlich kleinerem Aufgaben- und Verantwortungsbereich.

Mir ist unklar, in welchem Umfang wir als Personalrat hier eingebunden werden müssen. Müssen wir jede Versetzung prüfen und unsere Zustimmung geben, oder gibt es Unterschiede zwischen den Versetzungen von Führungskräften und anderen Mitarbeitenden? Außerdem erreichen uns von Kolleginnen und Kollegen viele Fragen: Welche rechtlichen Grenzen hat das Direktionsrecht des Dienstherrn, insbesondere bei Leitungsfunktionen, und wann ist eine Versetzung oder Zuweisung einer neuen Tätigkeit überhaupt zulässig?

Ein weiterer Punkt: Einige Mitarbeitende befürchten, dass ihre Aufgaben oder die Anzahl der ihnen unterstellten Mitarbeitenden stark reduziert wird. Ist in diesem Fall eine „gleichwertige Tätigkeit“ noch gegeben, oder können wir als Personalrat die Versetzung gegebenenfalls ablehnen?

Wir würden uns über eine ausführliche Erklärung freuen, die sowohl die rechtlichen Grundlagen als auch die praktische Handhabung für uns als Personalräte beleuchtet.

Maria Markatou: Als Personalrat sprechen Sie dabei mit!

Sie stehen vor einer anspruchsvollen Aufgabe, wenn es um geplante Versetzungen oder Zuweisungen von Mitarbeitenden geht – sowohl von Tarifbeschäftigten als auch von Beamten.

Grundsätzlich erlaubt das Direktionsrecht des Dienstherrn die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsleistung innerhalb des vertraglich vereinbarten Rahmens, doch auch hier gibt es klare Grenzen. Jede Änderung, die den Kernbereich des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs betrifft, muss mit den Mitbestimmungsrechten des Personalrats abgeglichen werden.

Wenn Arbeitnehmer versetzt werden

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt: Eine Versetzung ist nur dann zulässig, wenn die neue Tätigkeit gleichwertig ist. Dies umfasst Aufgaben, Verantwortung, Personalverantwortung und Entscheidungsbefugnisse. Wird der Aufgaben- oder Verantwortungsbereich deutlich reduziert, handelt es sich in der Regel um eine minderwertige Tätigkeit, die nicht einfach per Weisung angeordnet werden kann. In diesem Fall dürfen Sie als Personalrat Ihre Mitbestimmung geltend machen und die Zustimmung verweigern, bis eine Klärung erfolgt.

Die Versetzung von Beamten

Bei Beamten ist die Rechtslage ähnlich, aber formal etwas anders: Beamte können durch Versetzung oder Abordnung einem anderen Dienstposten zugewiesen werden. Eine Versetzung setzt grund-

sätzlich die Gleichwertigkeit der neuen Position voraus. Eine unzulässige Herabstufung in Verantwortung oder Aufgabenbereich kann rechtlich angefochten werden. Auch bei einer Abordnung muss die vorübergehende Zuweisung den bisherigen Aufgabenbereich in etwa widerspiegeln; außerdem darf die Abordnung nicht zu einer dauerhaften Benachteiligung führen.

Für beide Gruppen – Arbeitnehmer und Beamte – gilt: Sie als Personalrat müssen prüfen, ob die neue Tätigkeit die bisherigen Aufgaben inhaltlich, organisatorisch und hierarchisch angemessen widerspiegelt.

Praktisch sollten Sie folgende Schritte beachten:

- **Prüfen Sie** das Aufgabenspektrum, die Verantwortung und die Führungsebene der bisherigen und der neuen Tätigkeit.
- **Dokumentieren Sie** Mitarbeiterzahlen, Entscheidungsbefugnisse und Ressourcen.
- **Stellen Sie fest**, ob eine Zuweisung gleichwertig ist oder ob eine rechtliche Prüfung notwendig wird.
- **Beraten Sie** die betroffenen Mitarbeitenden über ihre Rechte bei Versetzung, Abordnung oder Zuweisung.
- **Nutzen Sie** ggf. juristischen Rat, insbesondere bei Beamten, um die korrekte Anwendung der Besoldung und der Versetzungsregelungen zu überprüfen.

Zusammenfassend gilt: Prüfen Sie als Personalrat jede geplante Versetzung oder Abordnung kritisch. Gleichwertigkeit ist der Maßstab, nicht die bloße Positionsbezeichnung. Versetzungen oder Abordnungen, die diesen Maßstab nicht erfüllen, können rechtlich angefochten werden. Ihr Ziel ist es, die Interessen der Beschäftigten und Beamten zu wahren und die Mitbestimmungsrechte konsequent durchzusetzen.

Achten Sie darauf, frühzeitig in Umstrukturierungsprozesse eingebunden zu werden und nicht erst bei der einzelnen Personalmaßnahme zu reagieren. Eine aktive Begleitung solcher Veränderungen ermöglicht es Ihnen, strukturelle Benachteiligungen zu erkennen und zu verhindern. Entwickeln Sie im Gremium klare Prüfkriterien und interne Standards für die Bewertung von Gleichwertigkeit, um Entscheidungen nachvollziehbar und einheitlich zu treffen. So stärken Sie nicht nur Ihre eigene Position, sondern schaffen auch Transparenz für und Vertrauen bei den Beschäftigten.

→ FAZIT

Sie gestalten mit!

Dieses Urteil und die Mitbestimmungspflichten bei Versetzungen und Abordnungen zeigen klar: Als Personalrat sind Sie nicht nur Kontrollinstanz, sondern aktiver Gestalter von Personalentscheidungen. Prüfen Sie jede geplante Maßnahme sorgfältig, sichern Sie die Gleichwertigkeit der Aufgaben und vertreten Sie konsequent die Interessen der Beschäftigten. Mit dieser Herangehensweise machen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte effektiv nutzbar.

Arbeitsrecht im Alltag | Lesezeit 1 Minute

Wann können Mitarbeitende Homeoffice ablehnen – und was bedeutet das für Sie als Personalrat?

Viele Beschäftigte nehmen an, dass Homeoffice auf Anordnung des Dienstherrn jederzeit möglich ist. Tatsächlich ist dies nicht der Fall. Sowohl das Arbeitszeitgesetz als auch individuelle Arbeitsverträge setzen Grenzen.

Mitarbeitende haben ein Recht auf Ablehnung, wenn gesundheitliche Gründe, technische Einschränkungen oder die Erfüllung dienstlicher Aufgaben entgegenstehen.

Mitbestimmung des Personalrats

Sie als Personalrat haben ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Dienstherr Homeoffice einführen oder ändern möchte. Insbesondere bei regelmäßiger Homeoffice-Nutzung, Telearbeitsplätzen oder Änderung der Arbeitsorganisation müssen Sie eingebunden werden. Dies betrifft auch Fragen der Arbeitszeiterfassung, Ausstattung und Arbeitsplatzausstattung.

Praktische Tipps für Sie als Personalrat

- **Prüfen Sie** Dienstvereinbarungen und Arbeitsverträge, bevor Änderungen umgesetzt werden.
- **Sichern Sie** die Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards für Homeoffice-Arbeitsplätze.

- **Beraten Sie** Mitarbeitende bei der Ablehnung von Homeoffice, damit diese rechtlich abgesichert bleiben.
- **Dokumentieren Sie** Ihre Mitbestimmungsentscheidungen.

Also: Homeoffice ist nicht automatisch Pflicht

Homeoffice ist für viele Beschäftigte attraktiv, aber nicht automatisch verpflichtend. Sie als Personalrat sollten die Rechte der Mitarbeitenden kennen, die Mitbestimmungsrechte konsequent einfordern und die Balance zwischen dienstlichem Bedarf und individuellen Interessen sicherstellen. Nur so lassen sich Konflikte vermeiden.



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
Altersgrenzen in der Justiz

LESERFRAGE
Gewaltprävention nach dem
Aachener Modell

ARBEITSRECHT
Adieu Freistellungsklausel