

# Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3  
**ARBEITSZEIT**

Sonntagsarbeit kann erlaubt sein –  
wenn dienstlich notwendig!

SEITE 6–7  
**AMT DES VORSITZENDEN**

So üben Sie Ihre Vorsitzendenstellung  
erfolgreich aus



## 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,

ein Schaffner mit Bodycam in einer Regionalbahn Bayerns – das habe ich kürzlich gesehen. Und ehrlich gesagt hat mir dies nicht sonderlich gefallen. Nicht, weil ich die Notwendigkeit nicht sehe; gerade Kontrolleure in der Bahn werden viel zu oft Opfer von Gewalt. Was mir nicht gefällt, ist das Bedürfnis, solche Kameras zu tragen. Als frühere Pendlerin bin ich das anders gewohnt – entspannte Zugfahrten, Gesellschaft, kein Mensch musste damals an Gewalt denken. Dass es aber heute immer mehr Menschen gibt, die sich kein Ticket kaufen, die sich in der Bahn nicht adäquat verhalten – und dann noch meinen, sie müssten Gewalt ausüben oder denjenigen mit Gewalt drohen, die sich korrekt verhalten ... das ist völlig inakzeptabel!

Hier muss etwas getan werden! Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat gehandelt: mit ihrer Initiative „GewaltAngehen“.

Gewalt geht uns alle an, und deren Prävention auch. Denn ich denke, dass wir alle in einer unbeschwerten Welt leben wollen – das geht aber nur, wenn jeder Verantwortung übernimmt. Was Sie in der Dienststelle gegen Gewalt tun können, das habe ich Ihnen auf **Seite 11** dieser Ausgabe von „Personalrat aktuell“ zusammengestellt. Ich hoffe, dass Sie keinerlei Gewalt ausgesetzt sind – falls doch, hoffe ich, Sie können die eine oder andere Anregung aus dem Beitrag für sich und Ihre Kollegen und Kolleginnen nutzen!

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre!

*Maria Markatou*

Chefredakteurin

# Inhalt

## AKTUELLE URTEILE

Sonntagsarbeit ist nicht immer verboten ..... 3

Mit 55 gehört man nicht zum alten Eisen ..... 3

## ARBEITSRECHT

Urlaub: Arbeitnehmerwunsch ist Trumpf ..... 4

## AKTUELLE URTEILE

Equal Pay im Bürgermeisteramt ..... 5

## SCHWERPUNKTTHEMA

So stärken Sie Ihre Position als Vorsitzender im Gremium und in der Dienststelle ..... 6+7

## AKTUELLE URTEILE

Freistellungsklauseln im Dienstvertrag ..... 8

## BEAMTENRECHT

Wann kann ein Disziplinarverfahren wieder aufgenommen werden? ..... 9

## WISSENSWERTES

Kennen Sie die EAA? ..... 10

## LESERFRAGE

Gewaltprävention in der Dienststelle ..... 11

## HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Bestechung mit Rehkeule kostet Job ..... 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: ohenze; S. 9: MQ-Illustrations; S. 12: luzifere – 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

Arbeitszeit | Lesezeit 2 Minuten

## Sonntagsarbeit ist nicht immer verboten

„Was hast du am Wochenende gemacht?“ – eine beliebte Frage am Montagmorgen auf der Arbeit. Nun, bei manchen wird die Antwort lauten: „Ich habe am Sonntag gearbeitet.“ Der Gesetz- und Tarifgeber wollte zwar die Sonntags- und Feiertagsarbeit grundsätzlich nicht, aber im Einzelfall darf eine Dienststellenleitung sonn- und feiertags arbeiten lassen. So wie in diesem Fall aus der freien Wirtschaft (Verwaltungsgericht Berlin, 13.3.2026, Az. 4 L 508/25).

**Der Fall:** Eine Arbeitgeberin bietet in mehreren Studios Wellnessmassagen an. Das zuständige Amt untersagte ihr im November 2025 die Beschäftigung von Arbeitnehmenden an Sonn- und Feiertagen. Die Arbeitgeberin ging gerichtlich gegen diese Untersagung vor.

### Arbeitgeberin darf sonntags öffnen

**Die Entscheidung:** Die Klage hatte Erfolg. Die Arbeitgeberin kann sich auf den gesetzlichen Ausnahmetatbestand des § 10 Abs. 1 Nr. 7 Arbeitszeitgesetz berufen, in Erholungseinrichtungen ist die Sonntagsarbeit erlaubt. Nicht medizinische Massagestudios sind Erholungseinrichtungen im Sinne des Gesetzes und daher kann sich die Arbeitgeberin hierauf berufen und ihre Arbeitskräfte im Studio auch am Sonntag einsetzen.

### → FAZIT

#### Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht

Als Personalrat sind Sie bei der Lage der Arbeitszeit zu beteiligen. Also bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Achten Sie auf einen nicht übermäßigen Einsatz an Sonn- und Feiertagen!



### HINWEIS

#### Begründete Notwendigkeit erforderlich

Nach § 6 Abs. 5 TVöD dürfen im öffentlichen Dienst Beschäftigte an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden, bei begründeter dienstlicher Notwendigkeit. In Pflegeeinrichtungen liegt diese Notwendigkeit auf der Hand. Aber denken Sie an die Corona-Krise zurück – hier musste die Verwaltung auch sonntags ran!



### MEIN TIPP

#### Denken Sie an Ihren Zuschlag

Müssen Sie am Sonntag arbeiten, erhalten Sie für diese Arbeit einen Zuschlag von 25 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, für Feiertagsarbeit sind es 135 % (ohne Freizeitausgleich) und 35 % (mit Freizeitausgleich). Geregelt ist das in § 8 TVöD.

Bewerberauswahl | Lesezeit 1 Minute

## Mit 55 gehört man nicht zum alten Eisen!

Im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst Sachsens gibt es ab 50 Jahren keine Regelbeurteilungen mehr. Das kann für Mitarbeiter zum Nachteil werden. Ob das rechtens ist, entschied kürzlich das Verwaltungsgericht (VG) Dresden (5.3.2026, Az. 11 L 1273/25).

**Der Fall:** Das Sächsische Justizministerium schrieb 2025 die Stelle einer Leitenden Oberstaatsanwältin bzw. eines Leitenden Oberstaatsanwalts aus. Es bewarben sich ein heute 63-jähriger Oberstaatsanwalt und eine heute 62-jährige Oberstaatsanwältin. Beide erhielten aktuelle Anlassbeurteilungen mit Spitzennoten. Die letzte Regelbeurteilung stammte bei beiden aus dem Jahr 2017. Eine neue Regelbeurteilung unterblieb wegen der Altersgrenze. Der Dienstherr entschied sich für die Frau, der Mann klagte. Und war damit vor dem VG Dresden erfolgreich.

### Gleichheitssatz ist verletzt

**Die Entscheidung:** Die sächsische Regelung verstößt gegen den Gleichheitssatz und das Leistungsprinzip. Typisierungen sind zwar

grundsätzlich zulässig, sie müssen aber regelgerecht sein. Mit 55 Jahren ist man noch gut 10 Jahre im Amt. Diese Mitarbeiter müssen im Leistungswettbewerb bleiben. Die Auswahlentscheidung muss daher mit aktuellen Regelbeurteilungen erneut vorgenommen werden.



### FAZIT

#### Maßvoll entscheiden

Wer noch viele Jahre des Berufslebens vor sich hat, darf bei Beförderungen nicht ausgeschlossen werden.

Erholungsurlaub | Lesezeit 2 Minuten

## Beim Urlaub ist der Arbeitnehmerwunsch Trumpf

Der Erholungsurlaub ist zusammenhängend zu gewähren, so will es das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und auch der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Wenn dies nicht möglich ist, sollen es mindestens 2 zusammenhängende Wochen Erholungsurlaub sein. Eines aber kann die Dienststellenleitung nach dieser Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Thüringen nicht: den Erholungsurlaub unter Angabe pauschaler Gründe auf 2 Wochen am Stück festlegen (2.3.2026, Az. 4 Ta 15/26).

**Der Fall:** Eine Arbeitgeberin wurde im Januar 2026 verurteilt, einer Beschäftigten vom 1. bis 25.3.2026 Urlaub zu gewähren. Allerdings machte die Arbeitgeberin keine Anstalten, dem Urteil nachzukommen – und dies, obwohl die Beschäftigte schon im Februar 2026 dazu aufgefordert hatte, dem Urteil nachzukommen und den Urlaub zu genehmigen. Die Beschäftigte drohte an, einstweiligen Rechtsschutz zu beantragen. Dies tat sie dann auch. Die Arbeitgeberin beantragte die Zurückweisung und kündigte ihrerseits an, gegen das Urteil vorzugehen. Der Urlaub sei hier auf 2 Wochen beschränkt, da man personelle Engpässe habe.

### Urlaub muss erteilt werden

**Die Entscheidung:** Der Arbeitnehmerin muss der Urlaub wie beantragt erteilt werden. Dazu ist die Arbeitgeberin bereits verurteilt worden, da sie im damaligen Verfahren keine ausreichenden Gründe, die diesem Urlaubswunsch entgegenstünden, geltend gemacht hatte. Die Beschränkung auf höchstens 2 Wochen zusammenhängenden Urlaub verstieß gegen § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG.

Urlaub ist nur wegen besonderer Gründe (dringende betriebliche oder persönliche) zu teilen. Pauschale personelle Engpässe genügen hierfür nicht.

### § 7 Abs. 2 BUrlG

#### Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

### § 26 Abs. 1 Satz 5 TVöD

#### Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5: Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

### TVöD kontra BUrlG

Der Erholungsurlaub ist in § 26 TVöD geregelt sowie im BUrlG. Das BUrlG gilt, soweit der TVöD keine anderweitigen Regelungen trifft. Gemeinsam ist beiden Regelwerken, dass sie davon ausgehen, dass der Urlaub zusammenhängend gewährt werden soll, aber auch teilbar ist – wenn der Urlaub aber geteilt wird, soll er zumindest auf 2 Wochen am Stück festgelegt werden. Was sind nun Gründe, die eine Teilung des Erholungsurlaubs erlauben?

### In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe

Arbeitnehmende wollen oder können oft gar nicht ihren gesamten Jahresurlaub am Stück nehmen. Lieber macht man öfter mal Urlaub, dafür kürzer. Wenn man schulpflichtige Kinder hat, die in den Schulferien betreut werden müssen, muss man irgendwie die vielen Ferienzeiten überbrücken – und den Urlaub dann entsprechend gut planen und einteilen.



### HINWEIS

#### Ein Plan kann helfen

Schulferien, persönliche Vorlieben – da ist der nächste Streit schon programmiert. Alle Eltern wollen in den Ferien freihaben. Damit hier der Streit nicht eskaliert und gut und gerecht geplant werden kann, sollte es einen Urlaubsplan in der Dienststelle geben. In diesen Plan kann dann jeder schon mal seine Wünsche eintragen und man sieht schnell, wo Konfliktpotenzial lauert, das gelöst werden muss.

### Dringende betriebliche Gründe

Dienststellenleitungen können eine Teilung auch aus dringenden betrieblichen Gründen verlangen. Personelle Engpässe können ein dringender betrieblicher Grund sein, oder eine sehr hohe Arbeitsauslastung.



### FAZIT

#### Auf die Begründung kommt es an

Der Urlaub ist teilbar. Aber: Möchte die Dienststellenleitung, dass Beschäftigte im Einzelfall nur 2 Wochen Urlaub zusammenhängend nehmen, muss sie dies konkret, nachvollziehbar und belastbar, am besten zahlenmäßig, begründen. Pauschale Argumente der Dienststellenleitung reichen dafür nicht.

Lohngerechtigkeit | Lesezeit 2 Minuten

## Bürgermeisterin darf weniger verdienen als ihr Vorgänger und Nachfolger

Viele Frauen verdienen trotz gleichwertiger Arbeit weniger als ihre männlichen Kollegen. Das hat mit Lohngerechtigkeit wenig zu tun. Frauen, denen es so geht, tun daher gut daran, den Equal-Pay-Grundsatz auch gerichtlich einzufordern. Im Einzelfall allerdings kann eine geringere Bezahlung durchaus gerechtfertigt sein (Verwaltungsgerichtshof (VGH) Baden-Württemberg, 26.3.2026, Az. 4 S 1145/25).

**Der Fall:** Eine Frau war vom 18.9.2014 bis zum 17.9.2022 Bürgermeisterin der Gemeinde Todtmoos. Sie wurde zunächst aufgrund eines Gemeinderatsbeschlusses in die Besoldungsgruppe A 14 eingestuft. Nach der Hälfte der Amtszeit wurde sie in die höhere Besoldungsgruppe A 15 hochgestuft. Ihr Amtsvorgänger und auch ihr Amtsnachfolger, beides Männer, wurden vom Gemeinderat schon von Beginn ihrer Amtszeit an in die höhere Besoldungsgruppe A 15 eingestuft. Die ehemalige Bürgermeisterin fühlte sich dadurch diskriminiert und klagte nachträglich auf gleiche Besoldung und Entschädigung.

Vor dem Verwaltungsgericht Freiburg gewann sie auch und erhielt einen Schadenersatz in Höhe von 36.529,75 € (Differenz der Bezüge zwischen A 14 und A 15) und eine Entschädigung wegen der festgestellten Diskriminierung in Höhe von 7.000 €. Die Gemeinde ging aber in Revision.

### Unterschiedliche Zahlung ist sachlich gerechtfertigt

**Das Urteil:** Der VGH gab der Gemeinde recht. Der Bürgermeisterin a. D. steht kein Schadenersatz und keine Differenzzahlung zu. Die Situation bei der Amtseinführung der Frau sei nicht vergleichbar gewesen mit der ihrer männlichen Kollegen. (Leider liegen die Urteilsgründe noch nicht vor; sobald dies der Fall ist, werden wir näher berichten.)

### Bald gibt es mehr Entgelttransparenz

Das Urteil passt sehr gut dazu, dass ab Juli 2026 die Entgelttransparenzrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt sein müsste. „Müsste“ deshalb, weil dieses Datum kaum mehr zu halten ist. Was wird die Umsetzung den Beschäftigten bringen?

### Lohntransparenz für Bewerber

Dienstherren müssen in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne bereitstellen. Zudem dürfen Bewerber nicht mehr nach früheren Gehältern gefragt werden.

### Auskunftsrecht für Arbeitnehmer

Das Auskunftsrecht gibt Arbeitnehmenden die Möglichkeit, von ihrem Dienstherrn Auskunft über ihr individuelles Einkommen und über die durchschnittlichen Einkommen zu verlangen. Dies aufgeschlüsselt nach Gruppen und Geschlechtern, mit gleichwertiger Arbeit.

### Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle

Wer mindestens 100 Beschäftigte hat, muss Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern veröffentlichen. Und zwar jährlich bei einer Beschäftigung von

mindestens 250 Arbeitnehmern und alle 3 Jahre bei einer Beschäftigtenzahl von 150 bis 249 Beschäftigten. Alle 5 Jahre nach Ablauf der Frist für die Umsetzung der Richtlinie muss Bericht erstattet werden, wenn 100 bis 149 Arbeitnehmer beschäftigt werden.



## HINWEIS

### Richtlinie ist nötig

Es sollte im Jahr 2026 eigentlich keine geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede mehr geben. Die Realität ist leider eine andere, das wissen wir – der Gender-Pay-Gap beträgt immer noch satte 16 %. Deswegen ist eine Entgelttransparenzrichtlinie bitter nötig, um hier Abhilfe zu schaffen.

### Gemeinsame Entgeltbewertung mit der Beschäftigtenvertretung

Wenn die Entgeltberichterstattung ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von mindestens 5 % ergibt, muss die Dienststellenleitung dies sachlich rechtfertigen können.

Kann sie das nicht, muss sie in Zusammenarbeit mit der Beschäftigtenvertretung eine Entgeltbewertung vornehmen und gegebenenfalls Abhilfe schaffen. Eine Rechtfertigung des Lohngefälles kann nur anhand objektiver geschlechtsneutraler Faktoren geschehen.

Arbeitnehmende, die einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung ausgesetzt sind, erhalten eine Entschädigung. Diese Entschädigung umfasst eine Nachzahlung sowohl des Entgelts an sich, aber auch der damit verbundenen Boni oder Sachleistungen.

### Beweislast beim Dienstherrn

Die Dienststellenleitung muss sich entlasten, sie muss belegen, dass es keine Lohndiskriminierung gab. Nicht etwa muss der Arbeitnehmer die Diskriminierung nachweisen.



## FAZIT

### Setzen Sie sich für Gleichberechtigung ein

Als Personalrat gehört es zu Ihren Aufgaben, in der Dienststelle zu überwachen und dafür zu sorgen, dass keine Diskriminierungen in der Dienststelle stattfinden. Weder Diskriminierungen, was das Entgelt angeht, noch Diskriminierungen aus anderen Gründen!

Zusammenarbeit | Lesezeit 8 Minuten

## Personalratsvorsitz – so schaffen Sie sich Rückhalt im Gremium und in der Dienststelle

Die Rolle des Personalratsvorsitzes ist anspruchsvoll und vielschichtig. Sie verlangt nicht nur fundierte Kenntnisse im Personalvertretungsrecht, sondern vor allem auch kommunikative Stärke, strategisches Denken und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz. Denn der Erfolg der Personalratsarbeit hängt entscheidend davon ab, ob es gelingt, innerhalb des Gremiums Vertrauen aufzubauen, unterschiedliche Interessen zu bündeln und gemeinsam tragfähige Entscheidungen zu treffen. Rückhalt im Gremium ist dabei kein Selbstläufer – er muss aktiv erarbeitet und kontinuierlich gepflegt werden.

### Bleiben Sie offen

Ein zentraler Faktor für nachhaltigen Rückhalt ist Transparenz. Mitglieder eines Personalrats wollen verstehen, wie Entscheidungen zustande kommen, welche Informationen vorliegen und welche Ziele verfolgt werden. Als Vorsitzende oder Vorsitzender ist es daher wichtig, Informationen nicht zurückzuhalten oder sie nur selektiv weiterzugeben.

Vielmehr sollten Sie eine offene Informationskultur etablieren. Das bedeutet auch, komplexe Sachverhalte verständlich aufzubereiten und regelmäßig über den aktuellen Stand von Verhandlungen oder Gesprächen mit der Dienststelle zu berichten. Wer nachvollziehbar kommuniziert, schafft Vertrauen – und Vertrauen ist die Grundlage jeder funktionierenden Zusammenarbeit.



### MEIN TIPP

#### Informieren Sie Ihr Gremium auch über Zwischenschritte

Wichtig ist, dass Sie Zwischenschritte mitteilen, etwa, dass es nächste Woche wieder ein Meeting zum Thema gibt. So fühlen sich alle abgeholt und eingebunden. Der Vorwurf der Mausehelei kann gar nicht erst entstehen.

### Zeigen Sie sich als Teamplayer

Ebenso bedeutsam ist es, alle Gremiumsmitglieder einzubinden. Ein häufiger Fehler besteht darin, Entscheidungen im kleinen Kreis vorzubereiten und dem Gremium lediglich zur Abstimmung vorzulegen. Dies kann schnell zu Unzufriedenheit und dem Gefühl führen, nicht ernst genommen zu werden.

Stattdessen sollte der Vorsitz gezielt Beteiligungsmöglichkeiten schaffen. Arbeitsgruppen, thematische Zuständigkeiten oder moderierte Diskussionen bieten immer gute Gelegenheiten, die Kompetenzen und Perspektiven aller Mitglieder des Gremiums einzubeziehen. Wer sich einbringen kann, identifiziert sich stärker mit den Ergebnissen – und unterstützt diese auch nach außen.

Fallen Ihnen Mitglieder auf, die besonders still sind oder sich vornehm zurückhalten, holen Sie diese ganz bewusst ins Boot. Ermuntern Sie sie, sich einzubringen, sie gehören schließlich auch zum Gremium und können gute Ideen haben. Oft braucht es nur eine Anregung – eine Brücke, die Sie bauen müssen und über die diese Mitarbeiter in die Gremiumsarbeit kommen.



### MEIN TIPP

#### Verteilen Sie Aufgaben

Zur Struktur gehört, Beteiligung zu ermöglichen. Das erreichen Sie durch klare Zuständigkeiten, Arbeitsgruppen, Aufgabenverteilung und offene Diskussionen. So entstehen Bindung und Loyalität.

### Der Ton macht die Musik

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Umgang mit unterschiedlichen Meinungen. In einem Personalrat treffen oft verschiedene berufliche Hintergründe, Erfahrungen und Interessen aufeinander. Konflikte sind daher nicht ungewöhnlich, sondern ein natürlicher Bestandteil der Gremiumsarbeit. Entscheidend ist, wie die Beteiligten damit umgehen. Ein guter Vorsitz moderiert Diskussionen sachlich, achtet auf einen respektvollen Umgangston und sorgt dafür, dass alle Stimmen gehört werden.

Ziel ist nicht, Konflikte zu vermeiden, sondern sie konstruktiv zu nutzen. Unterschiedliche Sichtweisen können die Qualität von Entscheidungen verbessern – vorausgesetzt, sie werden ernst genommen und in den Entscheidungsprozess integriert.



### MEIN TIPP

#### Sie sind der Moderator

Der Vorsitzende ist der Moderator bei Konflikten. Sie sollten dabei alle ausreden lassen, sachlich bleiben und gemeinsam Lösungen entwickeln. Das gilt natürlich für alle Gremiumsmitglieder. So werden Konflikte konstruktiv gelöst, nicht konfrontativ.

### Lassen Sie sich beim Wort nehmen!

Glaubwürdigkeit spielt für jeden Vorsitz, ob im Verein oder im Personalratsgremium, eine Schlüsselrolle. Mitglieder eines Personalrats erwarten vom Vorsitzenden

- Verlässlichkeit,
- Ehrlichkeit,
- Fairness und
- Integrität.

Zusagen sollten eingehalten, Absprachen respektiert und Entscheidungen konsistent vertreten werden. Besonders wichtig ist dabei die Gleichbehandlung aller Mitglieder. Bevorzugungen oder informelle „Seilschaften“ können das Vertrauen schnell untergraben. Ein transparenter und gerechter Führungsstil hingegen stärkt die Akzeptanz und sorgt dafür, dass Entscheidungen auch dann mitgetragen werden, wenn nicht alle vollständig überzeugt sind.



## MEIN TIPP

### Sachlich bleiben

Natürlich gibt es im Gremium Freundschaften, Personen, die man näher kennt. Das ist ganz normal. Es darf aber keinen Einfluss auf die Gremiumsarbeit haben. Hier müssen alle gleich behandelt werden – alles andere schafft nur Konflikte.

### Sie sind auch wer!

Neben der internen Zusammenarbeit ist auch die Außenwirkung des Vorsitzes von Bedeutung. Das Auftreten gegenüber der Dienststellenleitung, Beschäftigten und anderen Akteuren prägt das Bild des gesamten Personalrats. Ein souveränes, gut vorbereitetes und verbindliches Auftreten wirkt sich positiv auf die Wahrnehmung des Gremiums aus – und stärkt indirekt auch den Rückhalt im Inneren. Mitglieder unterstützen eher eine Führung, die nach außen kompetent und überzeugend agiert.



## MEIN TIPP

### Sprechen Sie miteinander

Nicht alles passiert in offiziellen Sitzungen. Nutzen Sie bewusst informelle Gespräche vor oder nach Sitzungen oder im Arbeitsalltag. Das bringt Ihnen: frühzeitiges Erkennen von Stimmungen, weniger Überraschungen in Sitzungen. Diese Gespräche ergänzen aber nur, sie ersetzen die übrige Arbeit nicht.

### Geben Sie sich Struktur!

Nicht zu unterschätzen ist außerdem die Bedeutung klarer Strukturen. Regelmäßige Sitzungen mit klaren Tagesordnungen, verbindliche Absprachen zur Aufgabenverteilung und nachvollziehbare Entscheidungsprozesse schaffen Orientierung und Verlässlichkeit. Ein gut organisiertes Gremium arbeitet effizienter und vermeidet unnötige Konflikte. Der Vorsitz übernimmt hierbei eine koordinierende Rolle, sollte jedoch darauf achten, Verantwortung nicht zu zentralisieren, sondern bewusst zu delegieren.



## MEIN TIPP

### Verteilen Sie Aufgaben

Zur Struktur des Gremiums gehört es auch, Beteiligung für alle Mitglieder zu ermöglichen. Durch klare Verteilung von Zuständigkeiten, Arbeitsgruppen, Aufgabenverteilung und offene Diskussionen kann dies gelingen. Das schafft Bindung und Loyalität.

## Lebenslanges Lernen im Personalrat

Ein weiterer Baustein für Rückhalt ist die Förderung von Kompetenzen innerhalb des Gremiums. Fortbildungen, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Reflexion der eigenen Arbeit stärken nicht nur die fachliche Qualität, sondern auch den Teamzusammenhalt. Wenn Mitglieder das Gefühl haben, sich weiterentwickeln zu können und ernst genommen zu werden, steigen ihre Motivation und ihr Engagement.

### Lesson Learned?

Auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion ist für den Vorsitz entscheidend. Rückmeldungen aus dem Gremium sollten aktiv eingeholt und ernst genommen werden. Kritik ist kein Angriff, sondern eine Chance zur Weiterentwicklung. Wer bereit ist, das eigene Verhalten zu hinterfragen und bei Bedarf anzupassen, signalisiert Offenheit und stärkt das Vertrauen der anderen Mitglieder.

Schließlich ist es wichtig, Erfolge sichtbar zu machen. Die Arbeit des Personalrats ist oft komplex und ihre Ergebnisse sind nicht immer unmittelbar erkennbar. Umso wichtiger ist es, erreichte Verbesserungen, erfolgreiche Verhandlungen oder gelöste Konflikte im Gremium zu würdigen. Gemeinsame Erfolge stärken das Wir-Gefühl und zeigen, dass Engagement sich lohnt.



## MEIN TIPP

### Erfolge sind Gemeinschaftssache

Schreiben Sie sich Erfolge nicht allein auf Ihre eigene Fahne. Damit würden Sie Ihr Gremium kränken. Erfolge sind Gemeinschaftsarbeit. Betonen Sie das, um Gemeinschaftsgefühl zu schaffen.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Rückhalt im Personalrat entsteht durch eine Kombination aus Transparenz, Beteiligung, Fairness, klarer Kommunikation und strukturierter Arbeit. Der Vorsitz hat dabei eine zentrale Rolle, ist jedoch nicht allein verantwortlich. Entscheidend ist, ein Klima zu schaffen, in dem Zusammenarbeit auf Augenhöhe möglich ist und alle Mitglieder ihren Beitrag leisten können. Wem dies gelingt, der schafft die Grundlage für eine starke und handlungs- und zukunftsfähige Personalratsarbeit.



## FAZIT

### Erfolg im Amt des Vorsitzenden des Personalrats ist harte Arbeit

Rückhalt im Personalrat entsteht nicht durch die Position allein, sondern durch das tägliche Handeln. Entscheidend ist eine Kombination aus Transparenz, echter Beteiligung, klarer Kommunikation und verlässlichem Verhalten. Wer als Vorsitz Vertrauen schafft, unterschiedliche Perspektiven ernst nimmt und das Gremium aktiv einbindet, legt die Grundlage für tragfähige Entscheidungen und eine starke Zusammenarbeit.

Letztlich geht es darum, nicht nur zu führen, sondern ein Team zu entwickeln, das gemeinsame Ziele verfolgt und auch in schwierigen Situationen zusammensteht.

Vertragsgestaltung | Lesezeit 3 Minuten

## Dienstvertrag: Dienstherrn dürfen es sich nicht zu leicht machen

Freistellungsklauseln in Arbeitsverträgen sind keine Seltenheit. Im Gegenteil, sie sind die Regel. Mit dieser Klausel sichern sich Dienstgebende das Recht, Beschäftigte nach einer Kündigung automatisch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen. In der Regel unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung auf Urlaub und Arbeitszeitguthaben. Doch so einfach wird dies in Zukunft nach einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht mehr möglich sein (25.3.2026, Az. 5 AZR 108/25).

**Der Fall:** Ein Gebietsleiter im Außendienst hatte gekündigt. Sein Arbeitgeber stellte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei. Der Beschäftigte musste seinen privat nutzbaren Dienstwagen abgeben. Er verlangte daraufhin eine Nutzungsausfallentschädigung für die 6 Monate seiner Kündigungsfrist. Diese betrug 510 € im Monat – insgesamt 3.060 €. Ferner hielt er die Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag für unzulässig. Der Fall landete vor Gericht.

### INFO: Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)



#### Was sind AGB?

AGB im Arbeits- und Dienstrecht sind vorformulierte Vertragsbedingungen, die Dienstgebende für eine Vielzahl von Arbeitsverträgen einseitig vorgeben. Vielzahl heißt dabei nicht, dass eine Regelung wirklich 100-fach zum Einsatz kommen muss. Es reicht schon die Absicht, eine Klausel für mehrere Fälle (mindestens 3) zu verwenden. Geregelt ist das Recht der AGB in den §§ 305–310 BGB. Besonders wichtig dabei ist, dass die Klauseln die Beschäftigten nicht unangemessen benachteiligen und nicht unklar sein dürfen. Beschäftigte müssen wissen, was sie unterschreiben und was auf sie zukommen kann. Arbeits- und Dienstverträge müssen daher klar formuliert sein. Rückfragen dürfen nicht aufkommen.

wirksam. Die einseitig vorformulierte Freistellungsklausel des Arbeitgebers ist eine allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne von § 305 BGB. Diese benachteiligte den Beschäftigten im Fall unangemessen. Dies aus folgenden Gründen:

- Arbeitnehmer haben einen Beschäftigungsanspruch. Dieser besteht auch nach einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter.
- Er ist eine Ergänzung des Arbeitsvertrags und dient damit dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des Beschäftigten.
- Arbeitnehmer können daher auch in der Kündigungsfrist noch die Beschäftigung verlangen. Der Arbeitgeber muss diesem Verlangen auch grundsätzlich nachkommen.
- Möchte der Arbeitgeber die Beschäftigten freistellen, muss er dafür besondere Gründe haben. Diese muss er in der Freistellungsklausel niederlegen.
- Tut er dies nicht, ist die Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag intransparent und damit unwirksam, § 307 Abs. 1 BGB. Er darf den Beschäftigten dann nicht aufgrund der Klausel freistellen.

Das BAG gab den Fall trotzdem noch mal zurück an die vorherige Instanz, das Landesarbeitsgericht. Denn dieses muss noch prüfen, ob die Arbeitgeberin den Mann unabhängig von der Klausel freistellen durfte. Denkbar ist das, wenn überwiegende schützenswerte Arbeitgeberinteressen bestehen.

Je nach Ergebnis bestimmt sich dann auch der Entschädigungsanspruch des Beschäftigten gegen den Arbeitgeber.



### MEIN TIPP

#### Alles klar?

In jeder Dienststelle werden vorformulierte Verträge zum Einsatz kommen. Prüfen Sie diese doch mal pauschal auf Klarheit und Transparenz. Steht alles an seinem Platz, also z. B. alles zum Thema Urlaub unter dem Abschnitt Urlaub, oder geht es durcheinander? Für Ihren Dienststellenleiter ist es nur gut, wenn Sie ihn beizeiten auf Problemfälle hinweisen – bevor womöglich ein Beschäftigter klagt!

### Arbeitnehmer hat einen Beschäftigungsanspruch

**Die Entscheidung:** Das Gericht stand ganz auf der Seite des Beschäftigten. Die Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag war un-



### FAZIT

#### Freistellungen bleiben möglich

Verträge sind einzuhalten. Das heißt für Dienstgebende aber auch, dass sie Beschäftigte bis zum Ablauf der Kündigungsfrist beschäftigen müssen.

Freistellungsklauseln bleiben dennoch weiterhin möglich, genau wie Freistellungen, aber Dienststellenleitungen müssen begründen. Einfach so in die Freizeit schicken, das ist ab jetzt nicht mehr möglich.

Und das ist auch gut so. Jeder von uns will schließlich wissen, woran er ist, und ich denke, dass es viele Beschäftigte gibt, die trotz einer Kündigung gern bis zum Schluss arbeiten möchten, um ihren Arbeitsplatz geordnet, sauber und ordentlich zu hinterlassen.

Disziplinarrecht | Lesezeit 3 Minuten

## Wann kann ein Disziplinarverfahren wieder aufgenommen werden?

**Ist ein Disziplinarverfahren einmal rechtskräftig abgeschlossen, ist die Sache in aller Regel erledigt. Nur in Ausnahmefällen kann es wieder aufgenommen werden. Dafür gelten allerdings hohe Hürden. Wie hoch diese sind, ergibt sich aus einem Beschluss des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Nordrhein-Westfalen (19.3.2026, Az. 31 A 119/24.O).**

**Der Fall:** Ein Beamter auf Lebenszeit einer Kommune wurde in einem Disziplinarverfahren wegen mehrerer Pflichtverletzungen rechtskräftig aus dem Beamtenverhältnis entfernt.

Ihm wurde unter anderem vorgeworfen, im Februar 2016 an 4 Tagen zur Mittagszeit das Dienstgebäude verlassen zu haben, ohne dies in der elektronischen Zeiterfassung zu erfassen.

Außerdem verbuchte er an mehreren Tagen Abwesenheiten als „Dienstgänge“, ohne dass dienstliche Gründe vorlagen oder sein Vorgesetzter die Abwesenheit genehmigt hätte. Hinzu kamen Pflichtverletzungen im Umgang mit einer Kollegin und Nichtbefolgung dienstlicher Weisungen.

Ende 2023 beantragte der frühere Beamte die Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens. Er berief sich auf neue Aussagen. So habe z. B. eine IT-Mitarbeiterin ihm jetzt erklärt, das Zeiterfassungssystem sei 2015/2016 „anfällig“ gewesen, mit „Aussetzern“ und nachträglichen Korrekturen. Auch habe ein früherer Vorgesetzter ihm eine Praxis der Abmeldung bei bestimmten Personen und eine bestimmte „Vorgesetzten“-Rolle einer Kollegin bestätigt.

Damit wollte er zeigen, dass die früheren Vorwürfe zur Zeiterfassung und zu Dienstgängen nicht zuträfen.

**„Neu“ reicht nicht – es muss auch „erheblich“ sein**

**Die Entscheidung:** Das OVG lehnte die Wiederaufnahme unter Hinweis auf § 68 Abs. 1 Nr. 2 Landesdisziplinalgesetz Nordrhein-Westfalen ab. Dort ist geregelt, dass eine Wiederaufnahme zulässig ist, wenn „Tatsachen oder Beweismittel beigebracht werden, die erheblich und neu sind“. „Erheblich“ bedeutet: Sie müssen geeignet sein, eine andere Entscheidung zu tragen. Das war nach Ansicht des OVG bei den neuen Aussagen nicht der Fall: Selbst wenn man unterstellt, dass die geschilderten Aussagen der IT-Mit-

arbeiterin und des früheren Vorgesetzten zutreffend sind, ändern sie doch nichts an den tragenden Feststellungen des alten Urteils. Sie sind daher nicht erheblich.

**Beamter argumentierte zu pauschal**

Die Aussage, das System sei 2015/2016 „anfällig“ gewesen, war den Richtern zu allgemein. Es gab keinen Bezug zu den 4 konkreten Tagen und zu diesem Beamten.

Für diese Tage sind auch keine Korrekturen durch die IT dokumentiert; Beginn und Ende der Arbeitszeit wurden ordnungsgemäß erfasst. Besonders wichtig: Der Beamte hatte 2016 in einem Dienstgespräch erklärt, er habe „beschlossen, Pausenzeiten nicht mehr zu buchen“. Damit liegt nach Auffassung des Gerichts eine bewusste Entscheidung vor – ein technischer Defekt kann nicht die Ursache gewesen sein.

Zudem hatte das OVG bereits im ursprünglichen Urteil festgestellt, dass der Beamte für die streitigen Abwesenheiten keine konkreten dienstlichen Gründe nennen konnte. Ohne konkreten dienstlichen Anlass lag aber keine rechtmäßige Buchung als Dienstgang vor. Die nun behaupteten Aussagen des früheren Vorgesetzten änderten an dem fehlenden Grund nichts. Es fehlte an einem konkreten dienstlichen Anlass.

**Folgerungen für Ihre Arbeit als Personalrat**

Unkorrekte Pausenbuchung und falsch gebuchte Dienstgänge können als schweres Dienstvergehen bewertet werden, bis hin zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis.

**Bewusstsein schärfen**

Sie sollten Ihren Kolleginnen und Kollegen daher bewusst machen:

- Pausen müssen konsequent und vollständig erfasst werden.
- Dienstgänge dürfen nur dann als solche gebucht werden, wenn es einen klaren dienstlichen Anlass gibt.

Sprechen Sie das Thema in Schulungen und Sprechstunden immer wieder mal an.

**Dienstvereinbarung schließen**

Nachträgliche pauschale Hinweise auf „anfällige“ Systeme ziehen kaum. Setzen Sie sich mit dem Dienstherrn für eine kurze, schriftliche Dienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung ein, die insbesondere regelt,

1. wie Pausen zu buchen sind,
2. was als Dienstgang gilt und wie er zu dokumentieren ist,
3. wie technische Störungen zu melden und zu belegen sind,
4. wie nachträgliche Korrekturen erfolgen und
5. dass Beschäftigte bei Zweifeln die Personalvertretung einschalten können.



Schwerbehindertenschutz | Lesezeit 2 Minuten

## Kennen Sie die EAA?

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) sind ein zentrales Instrument zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Sie wurden im Zuge gesetzlicher Neuerungen in Deutschland geschaffen, um Dienststellenleitungen bei Fragen rund um die Beschäftigung, Ausbildung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen gezielt zu unterstützen. Ziel der EAA ist es, Dienststellenleitungen eine niedrigschwellige, transparente und unbürokratische Beratung anzubieten und gleichzeitig bestehende Hürden im Einstellungsprozess abzubauen.

### Die EAA als Wegweiser

Die EAA fungieren als Lotsen im komplexen System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe. Dienststellenleitungen sehen sich häufig mit einer Vielzahl an Zuständigkeiten, Fördermöglichkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen konfrontiert. Genau hier setzen die EAA an: Sie bündeln Informationen, beraten individuell und vermitteln bei Bedarf an zuständige Stellen wie Integrationsämter, Agenturen für Arbeit oder Rehabilitationsträger. Dadurch wird der Zugang zu Unterstützungsleistungen erheblich vereinfacht.

### EAA bieten Hilfe im Förderdschungel

Ein wesentlicher Aufgabenbereich der EAA ist die Information über Fördermöglichkeiten. Dazu gehören beispielsweise finanzielle Zuschüsse bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen, Unterstützung bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen oder Hilfen zur Qualifizierung. Dienststellenleitungen erhalten so konkrete Hinweise, wie sie Inklusion in ihrer Dienststelle praktisch umsetzen können, ohne die bürokratischen Herausforderungen allein bewältigen zu müssen.

### Rechtsberatung der EAA

Darüber hinaus beraten die EAA auch zu rechtlichen Fragen. Hierzu zählen etwa die gesetzlichen Verpflichtungen zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, Regelungen zum Kündigungsschutz oder Fragen zur Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen. Diese Beratung schafft Rechtssicherheit, was insbesondere für öffentliche Verwaltungen und größere Organisationseinheiten von Bedeutung ist.

### Sie gehören mit dazu

In diesem Zusammenhang spielen Sie als Personalrat eine wichtige Rolle. Als Interessenvertretung der Beschäftigten ist der Personalrat in viele personelle Maßnahmen einzubeziehen und verfügt über Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrechte, etwa bei Einstellungen, Versetzungen oder der Gestaltung von Arbeitsplätzen. Bei Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen arbeiten Sie als Personalrat eng mit der Dienststellenleitung und der Schwerbehindertenvertretung zusammen. Sie achten darauf, dass die Rechte der Beschäftigten gewahrt bleiben und inklusive Maßnahmen sozialverträglich umgesetzt werden. Gleichzeitig können Sie eine unterstützende Funktion einnehmen, indem Sie Inklusion aktiv fördern und entsprechende Initiativen innerhalb der Dienststelle begleiten. Denken Sie hier auch vor allen Dingen daran, eine Inklusionsvereinbarung in der Dienststelle zu schließen.

Wenn Sie dies schon getan haben, denken Sie auf jeden Fall daran, die Inklusionsvereinbarung zu aktualisieren und anzupassen. Inklusion ist ja kein statischer Vorgang.



### MEIN TIPP

#### Bleiben Sie in Kontakt

Sie als Personalrat können regelmäßige Austauschrunden (z. B. einmal jährlich) mit der Dienststellenleitung, der Schwerbehindertenvertretung und ggf. den EAA anstoßen. Dadurch bleiben Themen wie Förderung, Besetzungsverfahren oder Arbeitsplatzgestaltung kontinuierlich auf der Agenda.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Unterstützung bei der konkreten Umsetzung von Inklusion im Betrieb bzw. in der Dienststelle. Die EAA helfen beispielsweise bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern, organisieren Kontakte zu Bildungsträgern oder begleiten Integrationsprozesse. Dabei arbeiten sie eng mit verschiedenen Akteuren zusammen, um passgenaue Lösungen für Dienststellenleitungen und Beschäftigte zu entwickeln.

### Fachkräftesicherung als Ziel

Die EAA leisten somit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. In Zeiten des demografischen Wandels und zunehmenden Fachkräftemangels gewinnen Menschen mit Behinderungen als potenzielle Arbeitskräfte immer mehr an Bedeutung. Durch gezielte Beratung und Unterstützung helfen die EAA, dieses Potenzial besser zu erschließen und langfristig zu sichern.

Ein zentrales Merkmal der EAA ist ihre Unabhängigkeit und Neutralität. Sie beraten trägerübergreifend und orientieren sich ausschließlich am Bedarf der Dienststellenleitungen. Dadurch entsteht Vertrauen.



### FAZIT

#### Nutzen Sie die EAA

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber eine wichtige Schnittstelle zwischen Dienststellenleitungen und dem System der beruflichen Teilhabe darstellen. Sie tragen dazu bei, Informationsdefizite abzubauen, Prozesse zu vereinfachen und Inklusion im Arbeitsleben aktiv zu fördern. Durch ihre Arbeit unterstützen sie nicht nur Dienststellenleitungen, sondern leisten auch einen entscheidenden Beitrag zu einer inklusiveren Gesellschaft.

Die EAA in Ihrer Nähe finden Sie hier: <https://kurzlinks.de/bih-eea-ansprechpersonen-finden>

Prävention | Lesezeit 3 Minuten

# „Wie können wir Gewalt in der Dienststelle vorbeugen?“

**Frage:** *Wir sind ein kleineres Jobcenter und leider werden unsere Kunden immer übergriffiger und gemeiner. Manche Mitarbeiter haben regelrecht Angst vor Gewalteskalation. Was können wir tun?*

**Maria Markatou:** **Nutzen Sie das Aachener Modell**

Das Aachener Modell der DGUV kann ich Ihnen guten Gewissens ans Herz legen. Aachen deswegen, da es von der DGUV NRW und dem Polizeipräsidium Aachen entwickelt wurde. Arbeitsunfälle aufgrund von Gewalt sind leider keine Seltenheit mehr und sollten uns alle aufhorchen lassen. Denn wir sehen uns einem großen gesellschaftlichen Problem gegenübergestellt. Gewalt ist längst kein Randthema mehr und zieht sich durch alle sozialen Schichten. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) will mit ihrer Aktion „GewaltAngehen“ die Verhinderung von Gewalt vermehrt in den Blick von Dienstgebenden rücken. Für die öffentliche Verwaltung wurde das sogenannte „Aachener Modell“ entwickelt.



## MEIN TIPP

### Sie bestimmen mit

Als Personalrat sind Sie auch für den Schutz Ihrer Kolleginnen und Kollegen vor Gewalt verantwortlich. Gehen Sie daher proaktiv auf den Dienstherrn zu und fordern Sie die Einleitung von Maßnahmen zur Prävention.

## Gewalt ist ein großes Problem

Von rund 60 Arbeitsunfällen ist einer die Folge von Gewalt. Nach Auskunft der DGUV wurden im Jahr 2022 über 13.000 Arbeitsunfälle aufgrund von Gewalt, Bedrohungen und „ähnlichen Vorfällen“ gemeldet. Als Folge wurde im Dezember 2023 die Aktion „GewaltAngehen“ ins Leben gerufen. Gewalt ist dabei nicht nur die physische Gewalt, sondern auch Beleidigungen, Mobbing und andere Formen der nicht körperlichen Bedrohung zählen dazu. Gerade die nicht körperliche Gewalt wird oft nicht angezeigt. Dabei hat psychische Gewalt genauso gravierende negative Folgen wie körperliche Angriffe.

## Betriebsklima leidet

Auch die Motivation und die gute Zusammenarbeit leiden, wenn Gewalt ein Thema in der Dienststelle ist. Besonders betroffen sind Arbeitsplätze mit Publikumsverkehr: Behörden, Ämter, Krankenhäuser. Überall, wo Menschen, oft anonym, aufeinandertreffen, ist Gewalt ein besonderes Problem. Dazu gehört auch der öffentliche Dienst. So gaben 2025 rund 50 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an, auf der Arbeit schon mal behindert, beschimpft oder tätlich angegriffen worden zu sein. 84 % berichten von der persönlichen Empfindung, dass die Menschen untereinander rücksichtsloser und brutaler als in der Vergangenheit vorgehen. 38 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sahen sich bereits mit digitaler Gewalt im beruflichen Alltag konfrontiert, 13 % waren direkt betroffen, oft durch Beleidigungen und Bedrohungen.

## Aachener Modell: null Toleranz

Das Aachener Modell der DGUV für die öffentliche Verwaltung ist ein umfassendes Konzept zur Gewaltprävention. Es soll Sie und Ihre Kollegen in der Dienststelle an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr schützen. Die Devise ist „Null Toleranz gegenüber Gewalthandlungen“. Grundlage des Modells ist eine strukturierte Gefährdungsanalyse, um konkrete Schutzmaßnahmen einzuleiten.

Arbeitsplätze werden in 4 Gefährdungslagen (0 bis 3) eingeteilt, von geringem bis hin zu hohem Risiko. Daran orientieren sich die Schutzmaßnahmen. Die Übergänge sind fließend. Gewaltprävention wird immer auch für die jeweils höhere Stufe mitgedacht.

Es ergibt sich folgendes Bild:

- **Gefährdungslage 0:** keine Hinweise auf Gewaltereignisse.
- **Gefährdungslage 1:** mittlere Gefährdungslage – verbale Grenzüberschreitungen, unangepasstes Sozialverhalten, Sachbeschädigungen. Mitarbeitende entscheiden mit ihren Führungskräften, ob und welche Konsequenzen für Täter getroffen werden. Es findet eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Bezug auf Selbsthilferechte, Straftatbestände und Standards nach Übergriffen statt.
- **Gefährdungslage 2:** hohe Gefährdungslage. Es kommt zu Gewaltereignissen im höheren Bereich, wie körperliche Gewalt und Bedrohungen. Hier sind regelmäßige Schulungen, strukturierte Meldewege, klare Abläufe zur Deeskalation und Nachsorge notwendig.
- **Gefährdungslage 3:** sehr hohe Gefährdungslage. Mitarbeitende sind akut gefährdet. Es kommt zu physischen Angriffen mit Waffen, Werkzeugen und/oder zu massiven psychischen Belastungen. Nötig sind sofortige Interventionen, Schutzmaßnahmen und umfassende Nachsorgeangebote, für das Opfer und das Team.

## Mögliche Gegenmaßnahmen

Die Dienststelle kann die folgenden Maßnahmen ergreifen:

- **technische Maßnahmen:** etwa eine räumliche Trennung zwischen Kunden und Mitarbeitenden. Einsehbar wartezonen. Stille Alarmierungssysteme mit Mithörfunktion über die Telefonanlage und Videoüberwachung.
- **organisatorische Regelungen** wie Hausordnung, Kooperationen mit Sicherheitsdiensten und der Polizei, keine Begleitpersonen, oder nur in begründeten Fällen (Behinderung, Betreuung, Sprachbarriere), Hausverbote.
- **personelle Maßnahmen:** Schulungen zu Deeskalation.



## FAZIT

### Gehen Sie das Thema an

Was wir bei einer Gewaltproblematik auf keinen Fall tun dürfen, ist, den Kopf in den Sand zu stecken. Also werden Sie aktiv zum Wohle der Beschäftigten.

Compliance | Lesezeit 1 Minute

## Bestechung mit Rehkeule kostet den Job

Es gibt Fälle, die glaubt man kaum. Im vorliegenden Fall will ein Polizeibeamter die Bußgeldanzeige gegen einen Bekannten verschwinden lassen. Und das mit wirklich kulinarischen Mitteln (Bundesgerichtshof (BGH), 26.2.2026, Az. 2 B 40.25).

**Der Fall:** Ein Polizist war vor Jahren aufgrund einer Handgreiflichkeit gegen einen Kollegen sanktioniert worden. Dann kam es zum nächsten Fall; er hat einem anderen Kollegen eine Rehkeule oder ein Schwein angeboten, um diesen davon abzuhalten, eine Bußgeldanzeige gegen einen Bekannten weiterzuleiten.

**Das Urteil:** Der Polizist wurde wegen Bestechung zu einer Bewährungsstrafe von 6 Monaten verurteilt. Wegen des ersten Vergehens und der Bestechung wurde der Polizist aus dem Beamtenverhältnis entfernt. Diese Entscheidung wurde vor dem BGH überprüft und hielt stand. Der Polizist ist nun keiner mehr.

### Ehrlich währt am längsten

Im öffentlichen Dienst haben Sie eine Repräsentationspflicht, Sie stehen für den Staat und dessen Funktionieren. Bei Ihren verbeamteten Kolleginnen und Kollegen gilt dies natürlich noch mehr. Aber auch bei Angestellten in der Verwaltung, in Behörden, bei der Sachbearbeitung muss der Bürger davon ausgehen können, dass alles korrekt und rechtmäßig abgearbeitet wird – dass Fälle nicht

über Rehkeulen oder Schweinehälften erledigt werden.

Wenn man sich das vor Augen führt, dann ist klar und richtig, dass Verstöße gegen diese Redlichkeit geahndet werden und dass Beschäftigte bei Verstößen ihre Arbeit verlieren können.

### Mein Rat an Sie

Sprechen Sie mit Ihren Kollegen eindringlich über solche Sachverhalte. Der dargestellte Fall ist klar, aber man ist schneller in der Bestechungsfalle, als einem lieb ist. Schon eine Flasche Wein, eine Tüte Plätzchen zu Weihnachten macht einen angreifbar. Also: lieber immer Nein sagen und die anvertrauten Aufgaben korrekt zu Ende bringen.



## 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](mailto:markatou@mitbestimmung-heute.de)

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie  
in der nächsten  
Ausgabe

AKTUELLES URTEIL  
Mitbestimmung und  
Befristung

ARBEITSRECHT  
Kündigung von Azubis

RECHT  
Haftung bei Arbeitsunfällen