

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

PERSONALRATSWAHL

Laufender Befristungsstreit
stört die Wählbarkeit nicht

SEITE 6–7

GESUNDHEITSSCHUTZ

Überlastungsanzeigen als
Warnsignal – und Ihre Rolle dabei



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,

Gesundheitsschutz ist eines dieser Themen, über die man in Protokollen schnell hinwegliest – bis es plötzlich ganz akut wird: ein ausgefallenes Team, steigender Druck, Überlastungsanzeigen, die sich häufen, und Beschäftigte, die längst über ihre Grenzen gehen. Spätestens dann zeigt sich, wie viel die Mitbestimmung tatsächlich wert ist.

Sie als Personalrat stehen genau an dieser Schnittstelle: zwischen Anspruch und Realität, zwischen gesetzlichen Vorgaben und dem Alltag in überlasteten Organisationen. Gesundheitsschutz ist dabei kein „weiches“ Thema, sondern harte Pflicht – für den Dienstherrn und für Sie als Interessenvertretung.

Wirken Sie darauf hin, dass Gesundheitsschutz nicht als Reaktion auf Krisen verstanden wird, sondern als laufender Auftrag. Es geht nicht um Einzelmaßnahmen, sondern um Strukturen: um Arbeitsmenge, Organisation, Führung und Prioritäten.

Denn am Ende zeigt sich Gesundheitsschutz dort, wo Menschen jeden Tag arbeiten – und entscheiden müssen, ob sie morgen noch können oder schon längst nicht mehr sollten.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Wählbarkeit trotz laufenden
Befristungsstreits 3

ARBEITSRECHT

Neues zum Zwischenzeugnis 4

FÜR DEN PR-VORSITZENDEN

Konflikte eskalieren – wann Sie als
Vorsitzender aktiv führen müssen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Überlastungsanzeigen als Warnsignal 6+7

ÜBERSICHT

Überlastungsanzeige 8

BEAMTENRECHT

Rückforderung überzahlter Dienstbezüge 9

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Unwirksame Anrechnung von Tariflohn-
erhöhungen auf übertarifliche Zulagen 10

LESERFRAGE

„Wie können wir uns gegen
Befristungen zur Wehr setzen?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Eine mündliche Zusage kann
im Arbeitsrecht bindend sein 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: Marco2811; S. 9: romaset; S. 12: Alaphotography – 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

Personalratswahl und Befristung | Lesezeit 3 Minuten

Wählbarkeit trotz laufenden Befristungsstreits – Bedeutung auch für Sie als Personalrat

Das Arbeitsgericht (ArbG) München hat entschieden, dass ein Beschäftigter auch während eines laufenden Verfahrens über die Wirksamkeit einer Befristung für die Betriebsratswahl wählbar bleibt (23.4.2025, Az. 19 BVGa 26/26).

Für Sie als Personalrat ist diese Entscheidung besonders relevant, weil die zugrunde liegenden Grundsätze über den Betriebsrat hinaus auch im Personalvertretungsrecht vergleichbar Anwendung finden.

Die Entscheidung stärkt die Wahlrechtskontinuität und setzt klare Grenzen für vorschnelle Eingriffe in Wahlvorschläge.

Der Fall: Im Vorfeld einer Betriebsratswahl war ein Beschäftigter auf einer Wahlvorschlagsliste aufgeführt, dessen Arbeitsverhältnis nach einer vertraglichen Regelung mit Erreichen des Renteneintritts enden sollte. Parallel dazu war jedoch ein gerichtliches Verfahren anhängig, in dem die Wirksamkeit dieser Befristung überprüft wurde.

Der Arbeitgeber des Falls beantragte im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, den Beschäftigten von der Wahlvorschlagsliste zu streichen. Hilfsweise sollte festgestellt werden, dass keine Wählbarkeit mehr bestehe. Begründet wurde dies damit, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung bereits sicher beendet sei und damit auch das passive Wahlrecht entfallen müsse.

Der betroffene Beschäftigte hielt dem entgegen, dass noch nicht geklärt sei, ob die Befristung wirksam ist. Solange das Verfahren über die Befristungskontrollklage nicht rechtskräftig abgeschlossen sei, bestehe weiterhin Unsicherheit über den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Daher müsse auch die Wählbarkeit fortbestehen.

Die rechtliche Streitfrage

Streitentscheidend war damit die Frage, ob ein schwebendes Verfahren über die Wirksamkeit einer Befristung die Wählbarkeit berührt und ob die Grundsätze zur Kündigungsschutzrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entsprechend übertragbar sind.

Das Urteil: Das ArbG München wies den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurück. Es stellte klar, dass der Beschäftigte weiterhin wählbar ist, solange die Wirksamkeit der Befristung nicht rechtskräftig geklärt ist.

Das Gericht übertrug ausdrücklich die ständige Rechtsprechung des BAG zum Fortbestand des passiven Wahlrechts bei Kündigungsschutzverfahren auf den Fall einer streitigen Befristung. Entscheidend sei in beiden Konstellationen, dass der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses ungeklärt ist. Diese Unsicherheit dürfe nicht zulasten der Wählbarkeit gehen.

Bedeutung für die Arbeit des Personalrats

Für die Wahlpraxis bedeutet dies, dass Sie als Personalrat vergleichbare Fallgestaltungen entsprechend bewerten sollten. Auch im Personalvertretungsrecht gilt regelmäßig der Grundsatz, dass Wahlrechte möglichst weit auszulegen sind und nur in klaren Ausnahmefällen eingeschränkt werden dürfen. Die Entscheidung hat

daher über den Betriebsratsbereich hinaus eine klare Orientierungswirkung.

Das Gericht betonte zudem die Bedeutung der demokratischen Legitimation von Wahlen. Eine vorschnelle Streichung von Wahlbewerbern würde in den Kernbereich der Wahl eingreifen und könnte die Zusammensetzung des Gremiums unzulässig beeinflussen. Hinzu kommt, dass selbst bei einem späteren Wegfall des Arbeitsverhältnisses die Funktionsfähigkeit der Interessenvertretung durch Ersatzmitglieder sichergestellt ist.

Ausnahmen nur bei eindeutiger Rechtslage

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz kommt nur dann in Betracht, wenn die Unwirksamkeit der Befristung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses offensichtlich feststeht. Eine solche eindeutige Sachlage lag im entschiedenen Fall jedoch nicht vor.

Kein Eingriff in die laufende Wahl

Darüber hinaus verneinte das Gericht auch einen Verfügungsgrund. Der begehrte Eingriff in die laufende Wahl sei unverhältnismäßig, da er die Wahlsubstanz erheblich beeinträchtigen könne. Der zusätzlich gestellte Feststellungsantrag war im einstweiligen Rechtsschutzverfahren zudem bereits unzulässig.

→ FAZIT

Befristet Beschäftigte wählbar

Das ArbG München bestätigt mit seinem Urteil, dass das passive Wahlrecht während eines laufenden Befristungsstreits fortbesteht. Die Grundsätze der Rechtsprechung des BAG zum Kündigungsschutz sind auf Befristungskonstellationen übertragbar.

Für Sie als Personalrat bedeutet dies, dass vergleichbare Fälle im Personalvertretungsrecht ebenso sorgfältig und zurückhaltend zu behandeln sind. Wirken Sie darauf hin, dass Wahlbewerber nur in eindeutigen Ausnahmefällen von Wahlvorschlagslisten gestrichen werden. Solange der Bestand des Arbeitsverhältnisses rechtlich ungeklärt ist, spricht die Rechtsprechung klar für den Fortbestand der Wählbarkeit und damit für die Sicherung einer möglichst umfassenden demokratischen Legitimation der Interessenvertretung.

Die Entscheidung zeigt auch, dass Gerichte im einstweiligen Rechtsschutz bei Wahlfragen besonders restriktiv sind. Kurz vor einer Wahl sind Eingriffe in Wahlvorschlagslisten nur in eng begrenzten Ausnahmefällen möglich. Dies unterstreicht die Bedeutung eines stabilen und möglichst störungsfreien Wahlverfahrens.

Neues im Zeugnisrecht | Lesezeit 3 Minuten

Zwischenzeugnis: So sind Darlegungs- und Beweislast verteilt

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Urteil vom 4.3.2026 (Az. 5 SLa 495/25) entschieden, dass die Anforderungen an die Begründung eines Anspruchs auf ein Zwischenzeugnis unterschiedlich streng zu bewerten sind. Für Sie als Personalrat ist diese Entscheidung relevant, weil sie die Praxis die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Arbeitsverhältnis konkretisiert.

Die Entscheidung zeigt, dass bereits eine schlüssige Begründung des Beschäftigten ausreichen kann, um einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis auszulösen, sofern der Dienstherr nicht substantiiert entgegnet.

Der Fall: Der Beschäftigte ist seit 2018 bei dem Unternehmen tätig und erzielte zuletzt ein monatliches Bruttogehalt von mindestens 6.114 €. Nach einer längeren Phase der Arbeitsunfähigkeit nahm er seine Tätigkeit im Oktober 2023 wieder auf.

Im Februar 2025 beantragte er ein qualifiziertes Zwischenzeugnis. Zunächst begründete er dies mit gesundheitlichen Einschränkungen, die durch eine betriebsärztliche Bescheinigung bekannt waren. Später ergänzte er, dass er sich in einer beruflichen Neuorientierung befinde und das Zwischenzeugnis für Bewerbungen benötige.

Arbeitgeber forderte berechtigtes Interesse

Der Arbeitgeber des Falls lehnte den Antrag ab, weil er meinte, dass ein berechtigtes Interesse bestehen müsse. Einfach zu behaupten, der Arbeitnehmer wolle sich bewerben, reiche nicht für einen Anspruch. Der Beschäftigte hielt dem entgegen, dass bereits seine berufliche Umorientierung ein ausreichender triftiger Grund sei.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Die hiergegen gerichtete Berufung blieb ohne Erfolg.

Das Urteil: Das LAG Köln bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz. Ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis ergibt sich aus § 242 BGB in Verbindung mit der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht, wenn ein triftiger Grund vorliegt.

Zwar besteht kein ausdrücklicher gesetzlicher Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Nach der ständigen Rechtsprechung kann sich ein solcher Anspruch jedoch aus Nebenpflichten des Arbeitsverhältnisses ergeben. Entscheidend ist, dass ein berechtigtes Interesse des Beschäftigten vorliegt.

Das Gericht stellte klar, dass bereits die beabsichtigte berufliche Neuorientierung ein solcher triftiger Grund sein kann. Zu berücksichtigen ist dabei, dass damit keine Pflicht verbunden ist, konkrete Bewerbungen oder Zielstellen offenzulegen. Dies wäre mit dem Schutz der Berufsfreiheit nicht vereinbar.

Abgestufte Darlegungs- und Beweislast beachten

Besonders hervorzuheben ist hier die abgestufte Darlegungs- und Beweislast: Zunächst genügt es, wenn der Beschäftigte nachvollziehbar darlegt, warum er ein Zwischenzeugnis benötigt. Lässt sich daraus ein plausibler Grund ableiten, gilt dieser als bewiesen, sofern der Dienstherr ihn nur pauschal bestreitet.

Ein bloßes Bestreiten mit Nichtwissen reicht nicht aus, um den Anspruch zu erschüttern. Vielmehr sind konkrete Tatsachen erforderlich, die Zweifel an der Darstellung begründen würden.

Das Gericht betonte zudem, dass ein Wechsel der Begründung – etwa von gesundheitlichen Gründen hin zu beruflicher Neuorientierung – nicht zwingend widersprüchlich ist, sondern als Konkretisierung verstanden werden kann.

Ein Rechtsmissbrauch lag hier nach Auffassung des Gerichts nicht vor, da der Anspruch erstmals nach längerer Betriebszugehörigkeit geltend gemacht wurde.

Was Sie als Personalrat daraus ableiten können

Für Sie ist diese Entscheidung praxisrelevant, da sie die Anforderungen an die Durchsetzung von Zeugnisansprüchen senkt und zugleich die Position der Beschäftigten stärkt.

Wirken Sie in vergleichbaren Fällen darauf hin, dass Anträge auf Zwischenzeugnisse nicht pauschal abgelehnt werden. Ihr Dienstherr darf den vorgetragenen Grund nicht lediglich mit Nichtwissen bestreiten, sondern muss substantiiert Stellung beziehen.

Gleichzeitig verdeutlicht die Entscheidung, dass die Gerichte die Berufsfreiheit der Beschäftigten nach Art. 12 GG stark gewichten. Dies führt dazu, dass die Schwelle für die Darlegung eines berechtigten Interesses niedrig angesetzt wird.

In der Praxis bedeutet dies, dass Konflikte um Zwischenzeugnisse häufiger zugunsten der Beschäftigten entschieden werden, sofern kein klarer Missbrauch vorliegt.



FAZIT

Zwischenzeugnisse sind leichter durchsetzbar

Das LAG Köln stärkt mit seiner Entscheidung die Rechte von Beschäftigten beim Anspruch auf Zwischenzeugnisse. Eine schlüssige Darlegung eines triftigen Grundes genügt grundsätzlich, um den Anspruch auszulösen, sofern der Dienstherr nicht substantiiert entgegnet.

Für Sie ergibt sich daraus ein klarer Handlungsauftrag: Wirken Sie darauf hin, dass Zeugnisansprüche sorgfältig geprüft und nicht pauschal abgelehnt werden. Die abgestufte Darlegungs- und Beweislast stärkt dabei die Position der Beschäftigten im laufenden Arbeitsverhältnis. Beschäftigte sollten darauf hingewiesen werden, dass sie ihren Wunsch nach einem Zwischenzeugnis begründen können und dass dabei nicht zwingend außergewöhnliche Umstände vorliegen müssen.

Führung im Gremium und in der Dienststelle | Lesezeit 3 Minuten

Konflikte eskalieren – wann Sie als Vorsitzender aktiv führen müssen

Konflikte in der Personalratsarbeit gehören zum Alltag – sowohl innerhalb des Gremiums als auch im Verhältnis zur Dienststelle. Problematisch wird es, wenn aus sachlichen Differenzen dauerhafte Blockaden entstehen oder Entscheidungen verzögert werden. Das Verwaltungs- und Arbeitsrecht gibt hier nur den Rahmen vor, die praktische Steuerung liegt häufig bei Ihnen als Vorsitzendem.

Gerade in Eskalationssituationen zeigt sich, ob der Personalrat handlungsfähig bleibt oder an inneren Spannungen und äußeren Drucksituationen zerbricht.

Konflikte im Gremium: Wenn Meinungsvielfalt zur Blockade wird

Personalratsarbeit lebt von unterschiedlichen Perspektiven. Unterschiedliche Erfahrungen, Berufsgruppen und Einschätzungen sind ausdrücklich gewollt. Kritisch wird es jedoch, wenn aus Meinungsvielfalt Handlungsunfähigkeit entsteht.

Sie als Vorsitzender sollten frühzeitig erkennen, wenn Diskussionen nicht mehr der Sache dienen, sondern sich verhärten. Typische Warnsignale sind wiederkehrende Abstimmungen ohne Ergebnis, persönliche Konflikte zwischen Mitgliedern oder das Ausweichen auf informelle Parallelstrukturen außerhalb der Sitzungen.

In solchen Situationen geht es nicht mehr nur um Moderation, sondern um Führung. Achten Sie darauf, dass Tagesordnungen klar strukturiert sind und Entscheidungen vorbereitet werden. Wirken Sie darauf hin, dass Konflikte nicht in die Dauerblockade führen, sondern in geordnete Entscheidungsprozesse überführt werden.

Eskalation nach außen: Wenn die Dienststelle Druck aufbaut

Nicht selten entstehen Eskalationen auch im Verhältnis zur Dienststelle. Typische Beispiele: Fristen werden knapp, Beteiligungsverfahren beschleunigt oder Informationen nur unvollständig geliefert. Dadurch entsteht ein erheblicher Entscheidungsdruck auf den Personalrat.

Achten Sie in solchen Situationen besonders auf die Einhaltung der Beteiligungsrechte. Das Recht auf rechtzeitige und vollständige Information ist keine Formalie, sondern Voraussetzung wirksamer Mitbestimmung. Wirken Sie darauf hin, dass Verfahren nicht unter Zeitdruck „durchgezogen“ werden. Wenn Fristen real nicht einzuhalten sind, sollten Sie dies klar dokumentieren und gegenüber der Dienststelle kommunizieren. Eine faktische Aushöhlung von Beteiligungsrechten darf nicht hingenommen werden.

Die Rolle des Vorsitzenden: Struktur statt reiner Reaktion

In Eskalationssituationen wird von Ihnen als Vorsitzendem mehr erwartet als reine Sitzungsleitung. Sie übernehmen eine steuernde Funktion zwischen Gremium und Dienststelle.

Das bedeutet insbesondere:

- Sie erkennen frühzeitig, wenn Themen eskalationsanfällig sind, etwa bei Umstrukturierungen, Personalabbau oder belastenden Arbeitszeitregelungen. Ebenso sorgen Sie dafür,

dass Informationen dem Gremium vollständig und rechtzeitig vorliegen.

- Wirken Sie darauf hin, dass schwierige Entscheidungen nicht vertagt werden, bis der Druck von außen zunimmt. Eine klare Agenda, transparente Informationswege und verbindliche Entscheidungsstrukturen sind zentrale Elemente stabiler Personalratsarbeit.

Kommunikation als Führungsinstrument

Ein wesentlicher Bestandteil Ihrer Rolle ist die Kommunikation. Konflikte verschärfen sich häufig dort, wo Informationen fehlen oder unterschiedlich interpretiert werden.

Achten Sie darauf, dass Informationen im Gremium nicht fragmentiert bleiben. Ebenso wichtig ist eine klare, einheitliche Kommunikation nach außen. Unterschiedliche Signale gegenüber der Dienststelle schwächen die Verhandlungsposition erheblich.

Wirken Sie darauf hin, dass Beschlüsse klar formuliert und dokumentiert werden. Unklare oder widersprüchliche Aussagen führen in der Praxis schnell zu zusätzlichen Konflikten.

Ihre Grenzen der Führung im Personalrat

Trotz Ihrer zentralen Rolle als Vorsitzender sind Sie kein „Vorgesetzter“ der übrigen Mitglieder. Entscheidungen werden gemeinsam getroffen und die Demokratie innerhalb des Gremiums bleibt Grundprinzip der Arbeit.

Führung bedeutet hier nicht Durchsetzung um jeden Preis, sondern Strukturierung, Moderation und das Herstellen von Entscheidungsfähigkeit. Gerade in konflikthaften Situationen ist es wichtig, diese Balance zu halten.

Sie als Vorsitzender sollten daher stets darauf achten, dass Beteiligung und Führung nicht in Widerspruch geraten. Eine starke Leitung im Verfahren stärkt das Gremium, ohne seine demokratische Grundlage zu unterlaufen.



FAZIT

Handlungsfähig bleiben

Konflikte im Personalrat und im Verhältnis zur Dienststelle sind unvermeidbar. Entscheidend ist jedoch, ob sie produktiv bearbeitet werden oder destruktiv eskalieren.

Als Vorsitzender tragen Sie hierbei eine besondere Verantwortung für Struktur, Kommunikation und Entscheidungsfähigkeit. Wirken Sie darauf hin, dass Konflikte frühzeitig erkannt, geordnet bearbeitet und in verbindliche Entscheidungen überführt werden.

Gesundheitsschutz und Mitbestimmung in der Praxis | Lesezeit 8 Minuten

Überlastungsanzeigen als Warnsignal – Ihre Rolle zum Schutz der Beschäftigten

Das Thema Überlastungsanzeige gewinnt in der betrieblichen und behördlichen Praxis zunehmend an Bedeutung. Das Arbeits- und Verwaltungsrecht stellt dabei klare Anforderungen an die Fürsorgepflicht Ihres Dienstherrn, die jedoch in der Realität nicht immer konsequent umgesetzt werden.

Für Sie als Personalrat ergibt sich daraus ein zentraler Handlungs-auftrag im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Überlastungsanzeigen sind dabei nicht nur individuelle Warnsignale, sondern auch strukturelle Hinweise auf organisatorische Defizite.

Die Überlastungsanzeige – mehr als ein Hilferuf

Die sogenannte Überlastungsanzeige ist rechtlich nicht ausdrücklich gesetzlich definiert, hat sich jedoch als praxisrelevantes Instrument etabliert. Beschäftigte zeigen damit an, dass sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten aufgrund quantitativer oder qualitativer Überforderung nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen können. Typischerweise geht es um dauerhaft zu hohe Arbeitsmengen, unklare Zuständigkeiten oder fehlende Ressourcen.

Für Sie ist wichtig: Die Überlastungsanzeige ist kein „Beschwerdebrieff“ im klassischen Sinn, sondern ein frühzeitiges Warnsignal für strukturelle Überforderung im Betrieb oder in der Dienststelle. Sie dokumentiert, dass Beschäftigte ihre Grenzen erreicht haben und sich zugleich rechtlich absichern wollen.

Rechtliche Einordnung: Fürsorgepflicht und Arbeitsschutz

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ergibt sich aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis sowie aus öffentlich-rechtlichen Schutzgesetzen, insbesondere dem Arbeitsschutzrecht. Zentral sind hier die allgemeinen Schutzpflichten, die den Dienstherrn verpflichten, Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und Gefahren am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Dazu gehören insbesondere organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von Überlastungssituationen. Auch das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Dienstherrn, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass eine Gefährdung möglichst ausgeschlossen wird.

Überlastungsanzeigen machen deutlich, dass diese Pflichten in der Praxis nicht ausreichend erfüllt wurden oder bestehende Schutzmaßnahmen nicht greifen. Sie sind damit ein unmittelbarer Anlass, die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und anzupassen.

Pflichten des Dienstherrn bei Überlastungssignalen

Geht eine Überlastungsanzeige ein, darf der Dienstherr nicht untätig bleiben. Vielmehr ist er verpflichtet, die Anzeige zu prüfen und darauf zu reagieren. Dazu gehört hauptsächlich: Der Dienstherr muss die geschilderte Situation ernsthaft bewerten und die Arbeitsbedingungen analysieren. Eine rein formale Kenntnisnahme reicht nicht aus. Vielmehr ist eine inhaltliche Auseinandersetzung mit Arbeitsmenge, Personalbesetzung und organisatorischen Abläufen erforderlich.

Zudem müssen konkrete Maßnahmen geprüft werden, etwa die Umverteilung von Aufgaben, die Anpassung von Prioritäten oder

die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen. Auch eine zeitweise Entlastung einzelner Beschäftigter kann erforderlich sein.

Für Sie als Personalrat ergibt sich daraus ein wichtiger Ansatzpunkt: Wirken Sie darauf hin, dass Überlastungsanzeigen systematisch erfasst und nicht als individuelle Einzelfälle behandelt werden, sondern als Anlass für strukturelle Verbesserungen.

Ihre Rolle als Personalrat: Frühwarnsystem in der Behörde

Überlastungsanzeigen sind nicht nur ein individuelles Schutzinstrument, sondern auch ein wesentliches Steuerungselement für Ihre Arbeit als Personalrat. Sie erhalten dadurch Einblick in Belastungssituationen, die ansonsten möglicherweise verborgen blieben.

Sie achten darauf, dass Beschäftigte ermutigt werden, Überlastung offen anzusprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Eine offene Kommunikationskultur ist hier entscheidend.

Gleichzeitig haben Sie die Aufgabe, auf die Einhaltung der arbeits- und gesundheitsrechtlichen Vorschriften zu achten. Überlastung ist kein individuelles Versagen, sondern häufig Ausdruck organisatorischer Mängel. Genau an dieser Stelle liegt Ihr Gestaltungsspielraum.

Wirken Sie darauf hin, dass klare Verfahren zum Umgang mit Überlastungsanzeigen eingeführt werden. Dazu gehören transparente Meldewege, definierte Reaktionsfristen und eine dokumentierte Bearbeitung der Anzeigen.

→ FAZIT

Überlastungsanzeigen ernst nehmen

Überlastungsanzeigen sind ein zentrales Instrument des Gesundheitsschutzes und zugleich ein wichtiger Indikator für strukturelle Probleme in der Arbeitsorganisation. Sie als Personalrat nehmen hier eine Schlüsselrolle ein, da Sie frühzeitig Entwicklungen erkennen und auf notwendige Veränderungen hinwirken können. Setzen Sie sich dafür ein, dass Überlastungsanzeigen ernst genommen, systematisch ausgewertet und in konkrete Maßnahmen überführt werden.

Entscheidend ist nicht die Betrachtung des Einzelfalls, sondern die Analyse der zugrunde liegenden Ursachen. Gelingt es, Überlastung nicht nur zu dokumentieren, sondern auch als Anlass für organisatorische Verbesserungen zu nutzen, stärken Sie nachhaltig den Gesundheitsschutz und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.



Checkliste: Umgang mit Überlastungsanzeigen und Fürsorgepflicht des Dienstherrn

1. Eingang und erste Reaktion auf die Überlastungsanzeige	
- Haben Sie von der Überlastungsanzeige erfahren? - Wurde der Eingang dokumentiert (Datum, betroffene Bereiche, ggf. anonymisiert)? - Ist die Anzeige als individuelles Problem oder als strukturelles Signal erkennbar? - Besteht akuter Handlungsbedarf (Gefahr für Gesundheit, Fristen, akute Überforderung)? - Wurde der Betroffene über Unterstützungsmöglichkeiten informiert? - Ist eine vertrauliche Behandlung sichergestellt?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2. Inhaltliche Prüfung der Überlastungsanzeige	
- Wird eine dauerhafte Überlastung geschildert? - Liegt eine quantitative Überlastung vor (zu viele Aufgaben/zu wenig Personal)? - Liegt eine qualitative Überlastung vor (fehlende Qualifikation, Komplexität)? - Gibt es Hinweise auf organisatorische Mängel (Schnittstellen, Prozesse, Zuständigkeiten)? - Werden konkrete Gefährdungen beschrieben (Fehler, Gesundheitsbelastung, Zeitdruck)? - Sind mehrere Beschäftigte oder ganze Teams betroffen?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3. Prüfung auf strukturelle Muster	
- Gibt es ähnliche Anzeigen aus demselben Bereich? - Treten Belastungen wiederholt bei bestimmten Aufgaben oder Projekten auf? - Sind bestimmte Führungskräfte oder Organisationseinheiten häufiger betroffen? - Gibt es auffällige Fehlzeiten, Fluktuation oder Krankmeldungen im Bereich? - Wurde schon mal auf ähnliche Probleme hingewiesen?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4. Ihre Beteiligungsrechte als Personalrat	
- Ist ein Mitbestimmungsrecht nach den Personalvertretungsgesetzen betroffen? - Besteht ein Zusammenhang mit Arbeitszeit, Arbeitsorganisation oder Arbeitsbelastung? - Ist die Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzrecht einzubeziehen? - Hat Ihre Dienststelle Sie bei organisatorischen Änderungen beteiligt? - Liegt eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn nahe? - Besteht Anlass für Initiativrechte des Personalrats?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5. Handlungsoptionen gegenüber Dienststelle/Dienstherrn	
Wurde(n) - eine offizielle Stellungnahme eingefordert? - eine Gefährdungsbeurteilung angestoßen/aktualisiert? - eine Personalbedarfsprüfung angeregt? - organisatorische Alternativen (Umverteilung, Priorisierung) verlangt? - eine kurzfristige Entlastungsmaßnahme eingefordert? - eine Frist zur Rückmeldung gesetzt?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
6. Kommunikation mit Beschäftigten	
- Sind Beschäftigte über ihre Rechte bei Überlastung informiert? - Wird deutlich gemacht, dass Überlastungsanzeigen keine „Negativmeldung“ sind? - Gibt es klare Ansprechpartner im Personalrat? - Wird vertraulich mit sensiblen Infos umgegangen? - Wird aktiv zur Meldung von Belastungen ermutigt?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
7. Zusammenarbeit mit Arbeitsschutz/Gesundheitsmanagement	
- Wurde die Fachkraft für Arbeitssicherheit eingebunden? - Wurde der Betriebs-/Personalärztliche Dienst informiert? - Fließen Überlastungsanzeigen in die Gefährdungsbeurteilung ein? - Gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement? - Werden psychische Belastungen systematisch erfasst? - Erfolgt eine regelmäßige Auswertung von Belastungsdaten?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
8. Kontrolle der Reaktion des Dienstherrn	
- Erfolgt überhaupt eine Reaktion auf die Anzeige? - Ist die Reaktion nachvollziehbar dokumentiert? - Werden konkrete Maßnahmen benannt? - Werden Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt? - Erfolgt eine Nachverfolgung der Wirksamkeit? - Gibt es eine Rückmeldung an die Beschäftigten?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
9. Eskalation bei Untätigkeit	
- Haben Sie eine erneute Intervention geprüft? - Ist die Einschaltung der übergeordneten Dienststelle erforderlich? - Besteht Anlass für eine formelle Beschwerde nach Personalvertretungsrecht? - Muss eine Einigungsstelle / ein Stufenverfahren in Betracht gezogen werden? - Liegt eine erhebliche Verletzung der Fürsorgepflicht vor?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
10. Nachhaltige Prävention	
- Werden Überlastungsanzeigen systematisch ausgewertet? - Gibt es regelmäßige Berichte an den Personalrat? - Werden Personalbemessung und Stellenplanung angepasst? - Gibt es verbindliche Regeln zur Arbeitsverteilung und Priorisierung? - Werden Führungskräfte im Umgang mit Belastung geschult? - Wird eine offene Fehler- und Kommunikationskultur gefördert?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Kurzfasit für die Praxis: Überlastungsanzeigen sind ein Frühwarnsystem. Wirken Sie darauf hin, dass jede Anzeige ernst genommen, strukturell ausgewertet und in konkrete Maßnahmen überführt wird.	
Zu finden unter www.adjuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld	



Merkblatt für Beschäftigte und Personalräte | Lesezeit 3 Minuten

Überlastungsanzeige – richtig handeln bei Arbeitsüberlastung und Schutz durch Fürsorgepflicht

Arbeitsüberlastung kann die Gesundheit gefährden und zu erheblichen Risiken im Arbeitsalltag führen. Mit einer Überlastungsanzeige reagieren Beschäftigte verantwortungsvoll und rechtssicher.



Merkblatt: Überlastungsanzeige

1. Worum geht es bei einer Überlastungsanzeige?

Eine Überlastungsanzeige ist ein wichtiges Signal aus der Praxis. Beschäftigte machen damit deutlich, dass sie ihre Aufgaben aufgrund zu hoher Arbeitsmenge, Zeitdrucks oder unklarer Zuständigkeiten nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen können.

Sie als Beschäftigte sollten Überlastungsanzeigen nicht als „Beschwerde“, sondern als Schutzinstrument verstehen. Ziel ist es, rechtzeitig auf Gefährdungen hinzuweisen und Schäden für Beschäftigte, Arbeitsabläufe und Dritte zu vermeiden.

Eine gesetzliche Definition gibt es nicht. Die rechtliche Bedeutung ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn sowie aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutzrecht.

2. Wann sollten Sie eine Überlastungsanzeige stellen?

Eine Überlastungsanzeige kommt insbesondere in Betracht, wenn Sie als Beschäftigte

- die Arbeitsmenge dauerhaft nicht mehr in der vorgesehenen Arbeitszeit bewältigen können.
- wichtige Aufgaben nur noch unter Zeitdruck oder fehleranfällig erledigen können.
- mehrere Aufgaben gleichzeitig mit hoher Priorität anfallen.
- fehlende Vertretungen oder Personalengpässe bestehen.
- gesundheitliche Belastungen durch Stress, Druck oder Überforderung entstehen.
- Sie die Qualität der Arbeit nicht mehr gewährleisten können.

Reagieren Sie nicht erst, wenn gesundheitliche Schäden eintreten. Die Anzeige dient gerade der frühzeitigen Warnung.

3. Eine Überlastungsanzeige richtig formulieren

Eine Überlastungsanzeige sollte sachlich, konkret und nachvollziehbar sein. Lassen Sie emotionale Vorwürfe weg. Wichtig ist:

- Beschreibung der konkreten Arbeitssituation
- Darstellung der Ursachen der Überlastung
- Hinweis auf mögliche Risiken (Fehler, Verzögerungen, Gesundheitsbelastung)
- Benennung des Zeitraums der Überlastung
- Hinweis, dass die ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben gefährdet ist

4. Welche Pflichten hat der Dienstherr?

Der Dienstherr ist verpflichtet, auf Überlastungsanzeigen zu reagieren. Er darf entsprechende Hinweise von Beschäftigten nicht ignorieren. Das bedeutet konkret: Der Dienstherr muss

- die Anzeige ernst nehmen und prüfen.
- die Arbeitsbedingungen analysieren.
- geeignete Maßnahmen zur Entlastung prüfen.
- Gefährdungsbeurteilungen ggf. anpassen.

Die Beschäftigten müssen eine Rückmeldung erhalten. Und wir als Personalrat sorgen dafür, dass Überlastungsanzeigen nicht nur zur Kenntnis genommen, sondern tatsächlich bearbeitet werden.

5. Welche Maßnahmen kommen in Betracht?

Zur Entlastung können verschiedene Maßnahmen erforderlich sein, zum Beispiel:

- Umverteilung von Aufgaben
- Priorisierung von Tätigkeiten
- vorübergehende Personalverstärkung
- organisatorische Änderungen
- Anpassung von Fristen oder Arbeitsabläufen
- Reduzierung paralleler Aufgaben
- Einsatz von Vertretungskräften

Wichtig ist, dass nicht nur kurzfristige Lösungen gewählt werden, sondern auch strukturelle Ursachen betrachtet werden. Überlastung ist häufig kein Einzelfallproblem, sondern ein Hinweis auf organisatorische Defizite.

6. Zusammenhang mit Arbeitsschutz und Gesundheit

Überlastungsanzeigen stehen in engem Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz. Wiederholte oder gehäufte Anzeigen können auf eine unzureichende Gefährdungsbeurteilung hinweisen. Deshalb hat der Dienstherr darauf hinzuwirken, dass psychische Belastungen zu berücksichtigen, Arbeitsmengen realistisch zu planen, Risiken systematisch zu erfassen sind und dass Präventionsmaßnahmen umgesetzt werden.

Der Gesundheitsschutz umfasst nicht nur körperliche, sondern ausdrücklich auch psychische Belastungen.

7. Fazit

Die Überlastungsanzeige ist ein zentrales Instrument zum Schutz für Sie als Beschäftigte und zur Sicherung funktionierender Arbeitsprozesse. Nutzen Sie sie frühzeitig, wenn Überlastung entsteht.

Wir als Personalrat wirken darauf hin, dass jede Überlastungsanzeige ernst genommen, strukturell ausgewertet und in konkrete Maßnahmen überführt wird.

Herzliche Grüße, Ihr Personalrat

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



Besoldung | Lesezeit 3 Minuten

Rückforderung überzahlter Dienstbezüge: Was das neue Urteil für Sie als Personalrat bedeutet

Das Verwaltungsgericht (VG) Schleswig hat kürzlich entschieden, dass die Verantwortung von Beamtinnen und Beamten bei der Überprüfung ihrer Besoldungsunterlagen sehr hoch ist (14.4.2026, Az. 12 A 364/25). Behalten Sie als Personalrat diese Entscheidung genau im Blick – sie hat direkte Auswirkungen auf die Beratungspraxis gegenüber Ihren Kolleginnen und Kollegen.

Der Fall: Eine Sonderschullehrerin in Schleswig-Holstein wurde ab Februar 2018 mit einer allgemeinen Stellenzulage besoldet – fälschlicherweise, wie sich später herausstellte. Als Sonderschullehrerin gehörte sie dem ersten Einstiegsamt der Besoldungsgruppe A 13 an, die Stellenzulage steht aber nur Lehrkräften im zweiten Einstiegsamt zu. Der Fehler blieb über 6 Jahre unentdeckt, bis die Behörde im November 2024 die Rückzahlung von knapp 4.800 € brutto verlangte.

Die Lehrerin argumentierte, sie habe auf die Richtigkeit der Besoldungsmittelungen vertrauen dürfen, zumal eine Sachbearbeiterin nach einem früheren Verfahren persönlich versichert habe, ihre Abrechnungen seien korrekt. Zudem sei keine besoldungsrelevante Änderung eingetreten, die eine erneute Überprüfung hätte auslösen müssen. Die Behörde ließ sich davon nicht überzeugen, gewährte aber aus Billigkeitsgründen einen Verzicht auf ein Drittel der Forderung sowie Ratenzahlung.

Die Entscheidung: Für das Gericht war die Sache klar: Die Rückforderung war völlig in Ordnung.

Nach schleswig-holsteinischem Besoldungsrecht unterliegen Beamte einer strengerer Prüfungspflicht als normale Arbeitnehmer. Wer eine Zahlung ohne Rechtsgrund erhält, muss das Geld grundsätzlich zurückgeben.

Wer nicht prüft, riskiert die Pflicht zur Rückzahlung

Das Gericht stellte fest: Die Besoldungsmittelungen wiesen die Stellenzulage gesondert und transparent aus. Als Lehrkraft hätte sie wissen müssen, dass diese Zulage für ihre Stellung nicht vorgesehen ist. Die beamtenrechtliche Treuepflicht verpflichtet zu einer laufenden, aktiven Überprüfung der Besoldungsunterlagen – und das von der ersten Mitteilung an.

Auch wichtig: Die Überprüfung ist keine punktuelle Aufgabe, die nur bei der Änderung von Besoldungsgrundlagen anfällt, sondern eine Dauerpflicht. Jede einzelne Besoldungsmittelung muss geprüft werden. Wer dies unterlässt, nimmt bewusst in Kauf, dass sich Fehler über Jahre fortsetzen.

Eigene Kontrolle statt Vertrauen auf die Besoldungsstelle

In der Verhandlung zeigte sich, dass die Lehrerin die Sache nach der Zusicherung der Sachbearbeiterin nicht mehr geprüft hatte. Dem Gericht reichte das nicht. Vertrauen auf fremde Aussagen ersetzt nicht die eigene Pflicht zur Kontrolle. Die bloße Nachfrage bei der Verwaltung, ohne eigene Prüfung, entlastet Beamte nicht.

Das VG betonte bei der Billigkeitsprüfung zwar, dass ein behördliches Mitverschulden zu berücksichtigen ist. Aber bei schweren Pflichtverletzungen des Beamten führt dies nicht automatisch zu einer völligen Entlastung. Den Verzicht auf ein Drittel der Forderung sowie die Ratenzahlung hielt das Gericht für angemessen.

Diese 3 Dinge sollten Sie als Personalrat jetzt tun

Dieses Urteil verschiebt die Verantwortungsgrenzen spürbar zugunsten der Dienstherren. Das hat Konsequenzen für Sie.

1. Überprüfen Sie Ihre Beratungspraxis

Viele Beamte nehmen ihre Besoldungsmittelungen nur am Rande wahr oder vertrauen blind auf die Verwaltung. Nach diesem Urteil führt das geradewegs in eine Rückzahlungspflicht bei Fehlern. Sie sollten in Ihren Beratungen aktiv nachfragen: Wer prüft regelmäßig seine Abrechnungen? Wer weiß tatsächlich, welche Zulagen ihm zustehen? Die Antworten werden Sie überraschen – und Anlass geben, das Bewusstsein zu schärfen.

2. Sorgen Sie für besoldungsrechtliches Grundwissen

Das Urteil macht deutlich, dass von Lehrkräften erwartet wird, dass sie die ihnen zustehenden Zulagen kennen. Diese Erwartungshaltung lässt sich auf andere Berufsgruppen übertragen. Wie steht es bei den Beschäftigten in Ihrem Zuständigkeitsbereich? Ein Informationsblatt mit den wesentlichen besoldungsrechtlichen Grundlagen für die jeweilige Laufbahn kann hier hilfreich sein. Gleiches gilt für Hinweise auf typische Fehlerquellen – etwa die Verwechslung von Einstiegsämtern bei Zulagenansprüchen.

3. Wappnen Sie sich für Rückforderungsfälle

Sollte bei einem Kollegen eine Rückforderung anstehen, prüfen Sie die Billigkeitsaspekte. Das Urteil zeigt: Die Chancen auf eine Herabsetzung der Rückforderung sinken, wenn die Pflicht zur Überprüfung der Abrechnungen verletzt wurde. Dennoch sollte man immer etwaige Härten dokumentieren und in die Billigkeitsbegründung einfließen lassen.



Mitbestimmung bei Zulagen und Tarifentwicklung | Lesezeit 3 Minuten

Unwirksame Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen

Das Arbeitsgericht (ArbG) Bielefeld hat entschieden, dass die teilweise Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen auf freiwillige Zulagen ohne Beteiligung des Betriebsrats unwirksam ist. Das Urteil gilt entsprechend auch im öffentlichen Dienst und ist für Sie als Personalrat von besonderem Interesse (11.2.2026, Az. 6 Ca 1399/25).

Im Mittelpunkt stand die Frage, ob dadurch eine mitbestimmungspflichtige Neuverteilung des Zulagenvolumens vorliegt. Die Entscheidung stärkt die Beteiligungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und präzisiert die Anforderungen an die Praxis der Entgeltgestaltung. Die Regelungen nach dem BetrVG und dem BPersVG sind nahezu identisch.

§ 80 BPersVG

Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat bestimmt mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über

[...]

8. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,

[...]

Tarifsteigerung zulasten der Zulage

Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit 2005 im Betrieb beschäftigt und als kaufmännischer Angestellter in die Entgeltgruppe E4 eingruppiert. Neben seinem Tarifentgelt erhielt er aufgrund einer schriftlichen Zusage aus dem Jahr 2020 eine freiwillige, widerrufliche Zulage in Höhe von 220 € brutto monatlich. In dieser Zusage war vorgesehen, dass künftige Tarifloohnerhöhungen auf die Zulage angerechnet werden können.

Die Tarifierhöhung

Im Jahr 2024 erhöhten sich die Tarifentgelte rückwirkend. Die Beklagte entschied im Januar 2025, die Tarifloohnerhöhung ab Februar 2025 auf die freiwilligen Zulagen anzurechnen. Bei dem Arbeitnehmer dieses Falls führte dies zu einer deutlichen Reduzierung der Zulage. Im Betrieb wurde die Anrechnung bei der Mehrheit der betroffenen Beschäftigten umgesetzt, jedoch nicht bei allen Zulagenempfängern.

Der Arbeitnehmer machte deshalb die Differenzvergütung für mehrere Monate geltend und rügte insbesondere die fehlende Beteiligung des Betriebsrats sowie die Unwirksamkeit der zugrunde liegenden Regelung.

Mitbestimmung war zwingend erforderlich

Das Urteil: Das ArbG Bielefeld gab der Klage statt. Es stellte fest, dass dem Arbeitnehmer der geltend gemachte Anspruch auf Differenzvergütung zusteht. Zwar habe die Arbeitgeberin die Zulage wirksam zugesagt und die Arbeitsleistung sei vollständig erbracht worden. Jedoch sei die erklärte Anrechnung der Tarifloohnerhöhung auf die Zulage unwirksam.

Sie als Personalrat sollten die Entscheidung als deutliche Klarstellung der Mitbestimmungsrechte bei Entgeltgrundsätzen verstehen.

Unterschiedliche Behandlung löst Mitbestimmung aus

Entscheidend war nach Auffassung des Gerichts, dass durch die teilweise Anrechnung eine kollektive Änderung der Entgeltstruktur erfolgt sei. Da die Maßnahme nicht einheitlich gegenüber allen Zulagenempfängern angewandt wurde, sondern einzelne Beschäftigte ausgenommen waren, lag eine Neuverteilung des Zulagenvolumens vor. Damit handelte es sich um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme.

Da der Betriebsrat nicht beteiligt wurde, griff die sogenannte Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung: Eine ohne Mitbestimmung durchgeführte Maßnahme ist danach insgesamt unwirksam. Die Anrechnung konnte daher keine rechtliche Wirkung entfalten.

→ FAZIT

Mitwirkung sichern

Wirken Sie als Personalrat darauf hin, dass Änderungen bei übertariflichen Zulagen nicht isoliert im Einzelfall, sondern stets unter Beachtung der kollektiven Entgeltgrundsätze geprüft werden.

Das Gericht stellte auch klar, dass es nicht allein auf die vertragliche Anrechnungsmöglichkeit ankommt. Entscheidend ist vielmehr die tatsächliche Ausgestaltung der Zulage im Betrieb. Die Entscheidung verdeutlicht, dass Dienstherren bei der Anrechnung von Tarifsteigerungen auf freiwillige Zulagen nicht frei disponieren können, wenn dadurch unterschiedliche Behandlung innerhalb der Belegschaft entsteht. Achten Sie als Personalrat darauf, dass Änderungen der Vergütungsstruktur frühzeitig angezeigt und mit Ihnen abgestimmt werden. Kollektive Entgeltveränderungen sollten konsequent als mitbestimmungspflichtige Sachverhalte behandelt werden. Damit stärken Sie die Transparenz der Entgeltgestaltung und sichern die Beteiligungsrechte.

„Wie können wir uns gegen Befristungen zur Wehr setzen?“

Frage: In unserer Dienststelle gibt es immer mehr befristete Arbeitsverträge, insbesondere mit wiederholten Verlängerungen bei denselben Beschäftigten (Kettenbefristungen). Dabei entsteht zunehmend Unruhe im Kollegium. Teilweise werden Stellen über Jahre hinweg nur befristet besetzt, obwohl die Aufgaben dauerhaft bestehen. Der Dienstherr verweist darauf, dass jede einzelne Befristung sachlich begründet sei und im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsrechts liege.

Welche Möglichkeiten haben wir als Personalrat, gegen solche Kettenbefristungen vorzugehen? Wo liegen die rechtlichen Grenzen und welche Beteiligungsrechte stehen uns konkret zur Verfügung?

Maria Markatou: Das gesamte Befristungsrecht sollte vom Gesetzgeber reformiert werden.

Ihr Anliegen betrifft einen der klassischen Konfliktbereiche des Beschäftigungsrechts im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft: die Abgrenzung zwischen zulässiger Befristung und unzulässiger Kettenbefristung sowie die Rolle des Personalrats bei der Kontrolle solcher Maßnahmen.

1. Grundsätzliche rechtliche Einordnung von Befristungen

Befristete Arbeitsverträge sind grundsätzlich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zulässig. Man unterscheidet dabei

- **sachgrundlose Befristungen** (zeitlich begrenzt, ohne besonderen Grund, jedoch nur innerhalb gesetzlicher Grenzen) und
- **Befristungen mit Sachgrund** (z. B. Vertretung, Projektarbeit, vorübergehender Bedarf).

Kettenbefristungen entstehen dadurch, dass mehrere befristete Verträge hintereinander mit demselben Beschäftigten geschlossen werden.

Sie sollten dabei besonders darauf achten, dass sich aus einer formell zulässigen Befristungskette nicht faktisch ein dauerhaft bestehendes Arbeitsverhältnis entwickelt, ohne dass hierfür ein tragfähiger Sachgrund besteht.

2. Rechtliche Grenzen von Kettenbefristungen

Die Rechtsprechung hat wiederholt klargestellt, dass auch bei Vorliegen einzelner Sachgründe eine Missbrauchskontrolle erforderlich ist. Entscheidend ist nicht nur die formale Begründung jeder einzelnen Befristung, sondern auch die Gesamtbetrachtung der Vertragsgestaltung.

Kriterien, die für eine unzulässige Kettenbefristung sprechen können, sind insbesondere:

- sehr lange Gesamtdauer der Befristungskette
- häufige Verlängerungen ohne wesentliche Änderung der Tätigkeit
- gleichbleibende Daueraufgaben trotz Befristung
- systematische Nutzung von Befristungen zur Vermeidung von Dauerstellen

Das Bundesarbeitsgericht hat bislang keine festen Grenzen dafür definiert, ab wann eine sachgrundlose Befristung als rechtsmissbräuchlich anzusehen ist. In einem Verfahren hielt das Gericht bei einer Beschäftigungsdauer von über 11 Jahren mit insgesamt 13 Befristungen einen Rechtsmissbrauch für möglich. In einem anderen Fall wurde dagegen bei knapp 8 Jahren Beschäftigungsdauer und 4 Befristungen noch kein Rechtsmissbrauch angenommen, sofern keine weiteren besonderen Umstände hinzukamen.

Daraus ergibt sich: Nach der bisherigen Rechtsprechung liegen die maßgeblichen Grenzen grundsätzlich zwischen 8 und 11 Jahren Beschäftigungsdauer sowie zwischen 5 und 13 Befristungen.

3. Beteiligungsrechte des Personalrats

In vielen Personalvertretungsgesetzen besteht bei Einstellungen und Vertragsverlängerungen ein Mitbestimmungs- oder zumindest Mitwirkungsrecht. Das bedeutet konkret:

- Sie sind bei jeder Einstellung und Verlängerung zu beteiligen.
- Sie können die sachliche Rechtfertigung der Befristung prüfen.
- Sie sollten Unterlagen zur Begründung anfordern.
- Sie können die Zustimmung verweigern oder Bedenken äußern, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

Wichtig: Ihre Prüfung bezieht sich nicht nur auf die Person, sondern auch auf die rechtliche und tatsächliche Grundlage der Befristung.

4. Rolle des Personalrats im Spannungsfeld

Sie stehen in einem Spannungsfeld zwischen Flexibilitätsinteressen der Dienststelle und dem Schutz der Beschäftigten vor unsicheren Arbeitsverhältnissen. Auch wenn Dienstherrn sich auf gesetzliche Möglichkeiten berufen, sind sie nicht frei in der unbegrenzten Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse.

Dabei gilt: Sie haben keine eigene Entscheidungsbefugnis über den Sachgrund, aber ein Prüf- und Kontrollrecht, das Sie nutzen sollten. Fordern Sie die nötige Transparenz bei der Personalplanung ein, sprechen Sie strukturelle Fehlentwicklungen an und fordern Sie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.

→ FAZIT

Befristungen im Auge haben

Kettenbefristungen sind rechtlich nur so lange zulässig, wie sie auf einem tragfähigen Sachgrund beruhen und keine missbräuchliche Umgehung des Bestandsschutzes darstellen. Begleiten Sie jede wiederholte Befristung kritisch und behalten Sie insbesondere die strukturelle Entwicklung im Blick. Wirken Sie darauf hin, dass dauerhafte Aufgaben auch dauerhaft abgesichert werden und Befristungen nicht zu einem Instrument der Verlagerung von Personalrisiken auf Beschäftigte werden.

Arbeitsrecht im Alltag – kleine Ursache, große Wirkung | Lesezeit 1 Minute

Eine mündliche Zusage kann im Arbeitsrecht bindend sein

Im Arbeitsalltag hält sich hartnäckig die Annahme, dass nur das gilt, was schriftlich im Arbeitsvertrag steht. Diese Sichtweise ist jedoch zu kurz gegriffen. Sie als Personalrat sollten wissen: Auch mündliche Zusagen können rechtlich verbindliche Ansprüche begründen.

Entscheidend ist im Arbeitsrecht nicht die Form, sondern der erkennbare Rechtsbindungswille der Beteiligten. Wird etwa im Vorstellungsgespräch, in Personalgesprächen oder im laufenden Arbeitsverhältnis eine konkrete Zusage gemacht – z. B. zu einer Zulage oder einer bestimmten Tätigkeit –, kann daraus eine vertragliche Verpflichtung entstehen. Voraussetzung ist, dass die Zusage hinreichend bestimmt ist und aus Sicht des Empfängers als ernst gemeinte Verpflichtung verstanden werden durfte.

Besonders praxisrelevant ist dies bei Zusagen zu Vergütungsbestandteilen oder Arbeitsbedingungen, die später nicht schriftlich fixiert werden. Auch wenn Dienstherren im Nachhinein auf fehlende Schriftform verweisen, kann eine Bindung bereits entstanden sein.

Wirken Sie als Personalrat in solchen Fällen darauf hin, dass entsprechende mündliche Zusagen zeitnah dokumentiert und in

schriftliche Vereinbarungen überführt werden. Dies dient nicht nur der Rechtssicherheit, sondern auch der Transparenz in der Dienststelle.

Beachten Sie folgenden wichtigen Punkt: Selbst wenn eine spätere schriftliche Vertragsfassung existiert, kann im Einzelfall eine frühere mündliche Zusage Bedeutung behalten, insbesondere wenn sie die Grundlage für die Entscheidungsfindung der Beschäftigten war.

Also: Im Arbeitsrecht zählt nicht nur das, was unterschrieben, sondern auch das, was verbindlich zugesagt wurde.



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

ARBEITSRECHT
Berechtigte
Arbeitsverweigerung

WISSENSWERTES
Bestellung der Sibe

BEAMTENRECHT
Nein zur Pensionslücke