

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher

26 Donnerstag

27 Freitag

Messe

SEITE 3
GERECHTE BEZAHLUNG
Beim Eingruppierungsstreit sind die Beschäftigten beweisbelastet

SEITE 6–7
ARBEIT AM WOCHENENDE
Keine Wochenendarbeit ohne Ihre Mitbestimmung!



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,

eine Polizeikommissarin wurde nicht befördert, nachdem sie ihren Geschlechtseintrag von männlich zu weiblich geändert hatte. Dies tat sie nicht, weil sie es fühlte, sondern um damit ihre Beförderungschancen zu erhöhen. Das hat sie gegenüber Kollegen geäußert. Die Sache wurde publik, sie blieb bei den Beförderungen unberücksichtigt. Dagegen klagte sie und verlor (OVG NRW, 5.5.2026, Az. 6 B 234/26 u. a.).

Ich finde es traurig, wozu sich Menschen hinreißen lassen. Verleumdungen, Machtmissbrauch, Änderung von Einträgen, nur um eine Beförderung zu erhalten ... das sind Tendenzen und Verhaltensweisen, die man im Sinne eines guten Miteinanders nicht hinnehmen kann.

Solchen Grenzüberschreitungen haben Sie als Personalrat wenig entgegenzusetzen. Sie können nur immer wieder an den Anstand und die Moral aller plädieren. Ich weiß, dass das auf Dauer auch zermürben kann und oft frustrierend ist. Aber dennoch bin ich mir sicher, dass dieser Samen auch auf fruchtbaren Boden fallen wird. Zudem zeigen wir so, dass wir mit den Schwächeren sind. Dass wir niemandem zuklatschen, der seine Stellung missbraucht. Und damit haben wir schon viel gewonnen!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE URTEILE

Hohe Hürden bei der Eingruppierung 3

EuGH zu bezahltem Vaterschaftsurlaub..... 3

ARBEITSRECHT

Fristlose Kündigung und 2-Wochen-Frist 4

Immer strengere gerichtliche Linie bei Arbeitsunfähigkeit 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Keine Wochenendeinsätze ohne Sie! 6+7

DIENSTRECHT

Machtmissbrauch im Dienstverhältnis geht gar nicht! 8

BEAMTENRECHT

Beförderung: Fachliche Beurteilung geht vor Auswahlgespräch 9

WISSENSWERTES

Ausschluss von Gremiumsmitgliedern 10

LESERFRAGE

Arbeitszeiterhöhung nach TVöD? 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Sachsen regelt Umgang mit AfD-Mitgliedern im öffentlichen Dienst 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: Jürgen Fälchle; S. 9: Robert Kneschke; S. 12: Torsten Becker – 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

Entgelt | Lesezeit 3 Minuten

Bessere Eingruppierung kann nur schwer erreicht werden

Es ist ungerecht, wenn man nicht seiner Tätigkeit entsprechend entlohnt wird – im öffentlichen Dienst sogar tarifvertragswidrig. Möchte ein Beschäftigter in eine höhere Entgeltgruppe eingestuft werden, muss er vor Gericht darlegen, dass er die Voraussetzungen erfüllt. Genau das macht es für Beschäftigte so schwer, eine bessere Eingruppierung zu erreichen. Der folgende Fall aus der freien Wirtschaft ist auf Sie übertragbar (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 23.3.2026, Az. 15 SLa 86/25).

Der Fall: Eine Beschäftigte ist bei einem Finanzdienstleistungsunternehmen als HR-Business-Partner angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis finden der Anschlussstarifvertrag, der Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung sowie interne Regelwerke Anwendung. Ihre Tätigkeit entspricht der Tätigkeitsbeschreibung 611, die eine Eingruppierung in ungerade Entgeltstufen (hier: 15 und 17) vorsieht; die geraden Stufen sind reine Erfahrungsstufen. Die Entgeltstufe 17 setzt u. a. eine eigenverantwortliche operative Personalbetreuung, projektbezogene Mitwirkung sowie eigenständige Entwicklung und Umsetzung personalrelevanter Maßnahmen voraus. Im April 2023 beantragte die Beschäftigte eine Überprüfung ihrer Eingruppierung (§ 15 RahmenTV).

Die Gehaltskommission empfahl eine Eingruppierung in Entgeltstufe 15 und einen perspektivischen Aufstieg in die Stufen 16 (1.10.2024) und 17 (1.10.2025, bei positivem Review). Einen Entwicklungsplan lehnte die Beschäftigte ab. Sie wurde erst in 15, dann in 16 eingruppiert. Im April 2024 verlangte die Beschäftigte, die rückwirkende Eingruppierung in 17 ab April 2023. Der Arbeitgeber lehnte ab, sie klagte. Sie betreue ihren Bereich eigenverantwortlich, berate Führungskräfte umfassend, führe personalrelevante Prozesse (u. a. Performance- und Kalibrierungsrunden) selbstständig durch, wirke an Projekten und Umstrukturierungen mit. Das entspreche der Entgeltstufe 17.

Beschäftigte hätte mehr vortragen müssen

Das Urteil: Die Beschäftigte verlor vor Gericht. Tätigkeiten der begehrten Eingruppierung waren weder vorgetragen worden noch ersichtlich. Im Eingruppierungsrechtsstreit trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die tatsächlichen Voraussetzungen der begehrten höheren Entgeltgruppe. Er hat seine Aufgaben konkret darzustellen und muss darlegen, was seine Tätigkeit von den niedrigeren Entgeltgruppen unterscheidet. Die Beschäftigte hat nicht erklärt, warum sich die Tätigkeit qualitativ von derjenigen anderer HR-Business-Partner der Entgeltstufe 15 abhebt. Insbesondere die Eigenverantwortlichkeit hat sie nicht dargestellt.



FAZIT

„Tätigkeitstagebuch“ ist zu empfehlen

Eingruppierungsstreitigkeiten sind sehr schwer zu führen. Die Beschäftigten müssen haargenau vortragen. Ich empfehle, ein Tätigkeitstagebuch zu führen. Welche Aufgaben muss ich meistern, und mit welchen Mitteln? So kann man gut aufzeigen, welche Verantwortung und Leistung man bringt.

Gleichbehandlung | Lesezeit 1 Minute

EuGH entscheidet zum bezahlten Vaterschaftsurlaub

Elternzeit können in Deutschland Vater und Mutter nehmen. Einen Väterurlaub gibt es dagegen nicht. Ob das so richtig ist, muss nun der EuGH beantworten (Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), 29.4.2026, Az. 1 WB 27.25).

Der Fall: Ein Stabsoffizier der Bundeswehr beantragte anlässlich der Geburt seiner Tochter 10 Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung seiner Bezüge. Zur Begründung berief er sich auf die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (Vereinbarkeitsrichtlinie – VR). Art. 4 Abs. 1 und Art. 8 Abs. 2 VR schreiben den Mitgliedstaaten vor, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, dass Väter 10 Arbeitstage bezahlten Vaterschaftsurlaub erhalten können. Diesen müssen die Väter anlässlich der Geburt des Kindes nehmen. Die Dienststelle lehnte ab und zog ihm 10 Tage

Erholungsurlaub ab. Nach seiner Beschwerde wurde ihm ein Tag Urlaub gutgeschrieben; er klagte darauf, dass ihm auch die restlichen 9 Tage Urlaub gutgeschrieben werden. Die Dienststelle war der Meinung, dass es in Deutschland keinen Vaterschaftsurlaub gibt, weil es hierzulande Elternzeitregelungen gibt.

BVerwG fragt nach

Das BVerwG hat noch nicht über die Klage entschieden, sondern vielmehr den EuGH gefragt, wie die Richtlinie auszulegen ist. Es bleibt spannend beim Vaterschaftsurlaub. Möglicherweise steht uns eine Gesetzesänderung bevor. Wir werden weiter berichten!

Wichtiger Grund | Lesezeit 3 Minuten

Fristlose Kündigung: Wenn Ihr Dienstherr die 2-Wochen-Frist verpasst

Möchten Dienstherrn Beschäftigte fristlos entlassen, geht dies nur innerhalb von 2 Wochen, nachdem der Kündigungsberechtigte vom Kündigungsgrund erfahren hat. Verpasst der Dienstherr diese Frist, ist eine fristlose Kündigung nicht mehr möglich. Ein Dienstherr aus München musste dies in folgendem Fall schmerzhaft erfahren (Landesarbeitsgericht München, 21.4.2026, Az. 9 SLa 495/25).

Der Fall: Am 27.2.2024 kam es im Bereich Präventive Sportmedizin und Sportkardiologie der Technischen Universität München (TU München) zu einem verhängnisvollen Vorfall: Die leitende Oberärztin und Stellvertreterin des Chefarztes stritt mit dem Chefarzt. Die beiden waren nicht zu überhören. Die Ärztin behauptete, der Chefarzt sei ihr gegenüber tätlich geworden. Mitte März 2024 erstattete sie deshalb Strafanzeige. Der Chefarzt bestritt die Vorwürfe. Es gab ein Personalgespräch mit der Ärztin, am 10.4.2024. Sie wurde freigestellt, der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen des Lehrstuhls wurde ihr untersagt. Ab dem 20.5.2024 wurde sie versetzt, eine Chefarztvertretung hatte sie am neuen Arbeitsort nicht. Mit Schreiben vom 11.7.2024 wurde der Ärztin wegen des Verdachts der Verleumdung des Chefarztes fristlos gekündigt. Am 15.7.2024 erfolgte eine Druckkündigung. Mehrere Beschäftigte hatten angekündigt, ihr Arbeitsverhältnis zu beenden, sollte die Ärztin an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Das Gehalt wurde bis Mitte Juli 2024 gezahlt. Die Ärztin klagte gegen beide Kündigungen. Ordentlich war die Ärztin nach dem geltenden Tarifvertrag nicht mehr kündbar.

ten, stammten von März und Juni 2024. Die Kündigung erfolgte erst Mitte Juli. Beide Kündigungen waren also verfristet. Das einbehaltene Gehalt muss nachgezahlt werden.



INFO: Der wichtige Grund

Wann ist der Dienststellenleitung ein Warten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar?

Bei einer fristlosen Kündigung endet ein Arbeits- bzw. Dienstverhältnis grundsätzlich mit dem Zugang der Kündigung. Es gibt keine Kündigungsfrist. Wenn man sich das vor Augen führt, wird klar, dass eine fristlose Kündigung nur aus einem wichtigen Kündigungsgrund ausgesprochen werden kann. Aus einem Grund, der es dem Dienstherrn unzumutbar macht, den Beschäftigten bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. Solche Gründe müssen gravierend sein. Wichtige Gründe sind z. B. Gewalt, Diebstähle oder auch Datenschutzverstöße. Ist tarifvertraglich eine fristlose Kündigung ausgeschlossen, kann dennoch eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist ausgesprochen werden.

§ 626 Abs. 2 BGB

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Frist verpasst – Kündigungen sind unwirksam

Das Urteil: Der Ärztin gewann auf voller Linie. Bei einer außerordentlichen Kündigung schreibt das Gesetz (§ 626 Abs. 2 BGB) vor, dass der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb von 2 Wochen erklären muss, nachdem er vom Kündigungsgrund erfahren hat. Diese Frist soll verhindern, dass Arbeitgeber sich wichtige Gründe als Druckmittel „aufheben“. Ist die Sachlage noch unklar und muss zunächst ermittelt werden, kann sich der Fristbeginn verschieben, aber nur, wenn zügig ermittelt wird.

Mit beiden Kündigungen hat der Arbeitgeber zu lang gewartet

Ab März 2024 wusste der Arbeitgeber von den Gewaltvorwürfen. Die TU München hätte hier sofort ermitteln müssen, tat dies aber erst Mitte Juni 2024. Also viel zu spät. Die Drohungen der Kollegen, zu gehen, sollte die Ärztin zurückkommen bzw. weiterarbei-



HINWEIS

Haken Sie nach

Als Personalrat sind Sie vor jeder Kündigung zu hören. Auch vor der fristlosen Kündigung. Möchte Ihr Dienstherr aus wichtigem Grund kündigen, achten Sie ganz besonders darauf, dass Ihr Dienstherr Sie umfassend informiert. Warum ist der Grund so wichtig? Welche Ermittlungen wurden angestellt? Gibt es Beweise? Nur so können Sie sich ein umfassendes Bild machen.



FAZIT

Frist ist Frist

Aus Fehlern solle man ja lernen. Hier hat der Dienstherr zweimal den gleichen Fehler gemacht. Bitter für ihn, gut für die Beschäftigte.

Entgeltfortzahlung | Lesezeit 3 Minuten

Achtung: Immer strengere gerichtliche Linie bei Arbeitsunfähigkeit

Die Arbeitsgerichte sind grundsätzlich arbeitnehmerfreundlich eingestellt – so heißt es doch immer. Das stimmt jedoch nur bedingt. Insbesondere bei Themen rund um die Arbeitsunfähigkeit lässt sich feststellen, dass die Gerichte hier vermehrt zu einer harten Linie umschwenken (Arbeitsgericht Heilbronn, 27.3.2026, Az. 7 Ca 314/25).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war als Produktions- und Lagerarbeiter (mit 38,75 Wochenstunden und 18,07 € brutto/Stunde) beschäftigt. Seine Arbeit musste er vor allen Dingen stehend und laufend verrichten, zudem musste er schwere Maschinenteile mit einem Gewicht von um die 50 kg wechseln. 2024 hatte der Mitarbeiter vom 1.8. bis 23.8. Urlaub genommen, vom 26.8. bis 30.8. war er arbeitsunfähig erkrankt.

2025 hatte der Beschäftigte vom 28.7. bis 15.8. Urlaub. Aus dem Urlaub heraus bat er um Verlängerung seines Urlaubs vom 18.8. bis zum 22.8. Dies lehnte der Arbeitgeber ab, der Beschäftigte reiste mit dem Auto zurück von Rumänien nach Deutschland und meldete sich am 18.8. krank – bis zum 22.8. Er legte eine AU-Bescheinigung seines Hausarztes vor. Er trug vor, starke Lendenwirbelsäulenbeschwerden gehabt zu haben und ärztlich verordnete Schmerzmittel eingenommen zu haben. Der Arbeitgeber bestritt dies und zahlte keine Entgeltfortzahlung. Mit solchen Schmerzen hätte der Beschäftigte die lange Autofahrt nicht durchgehalten. Der Mitarbeiter klagte. Der Hausarzt wurde als Zeuge vernommen.



MEIN TIPP

Sichern Sie sich ab

Zufälle gibt es viele im Leben und es gibt sicher auch Beschäftigte, die wirklich zweimal hintereinander am Ende des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt sind. Informieren Sie Ihre Kollegen über die neueste Rechtsprechung. So können diese sich absichern und sich neben der Bescheinigung gleich einen Behandlungsplan geben lassen und sich Notizen machen, wie es zur Arbeitsunfähigkeit gekommen ist. Je mehr Sie dem Dienstherrn entgegensetzen können, desto besser.

Beschäftigter geht leer aus

Das Urteil: Der Arbeitnehmer verlor vor Gericht. Er hat zwar eine ordnungsgemäße ärztliche Bescheinigung (§ 5 Abs. 1 S. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz) vorgelegt, und dieser kommt grundsätzlich ein hoher Beweiswert zu. Der Arbeitgeber konnte sie aber durch konkrete Umstände erschüttern, die ernsthafte Zweifel an der Erkrankung begründen. Zum einen hatte sich der Arbeitnehmer schon einmal im Anschluss an den Urlaub krankgemeldet, und zum anderen hatte er vor der aktuellen Krankmeldung versucht, seinen Urlaub um eben den Krankheitszeitraum zu verlängern.

Der Arbeitnehmer hätte demnach konkrete gesundheitliche Beeinträchtigungen, deren Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit sowie ärztliche Maßnahmen substantiiert darlegen und gegebenenfalls

beweisen müssen, um die eingeklagte Entgeltfortzahlung zu erhalten. Dies ist ihm nicht gelungen. Auch die Aussage des Arztes war im Prozess nicht weiter nützlich, da sich dieser nicht mehr erinnern konnte.



HINWEIS

Ärztliche Aussage oft unergiebig

In Gerichtsverfahren um die Entgeltfortzahlung werden oft die behandelnden Ärzte als Zeugen geladen, und oft ist dies unergiebig. Sie wissen es nicht mehr, zu viel Alltagsgeschäft, reden um den heißen Brei herum. Beschäftigte sollten also nicht glauben, dass mit der Aussage des Arztes automatisch alles wunschgemäß, sprich: mit der Entgeltfortzahlung, ende.



INFO: Arbeitsunfähigkeit

Die Regelung im TVöD

Nach § 22 TVöD erhalten Sie bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit bis zu 6 Wochen (42 Kalendertage) Ihr volles Entgelt fortgezahlt. Der Anspruch entsteht ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses, wobei in den ersten 4 Wochen keine Lohnfortzahlungspflicht besteht. Auch Sie müssen eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Wie in der freien Wirtschaft auch, kann Ihr Dienstherr diese durch „Verdachtsmomente“ erschüttern. Genau wie im dargestellten Fall.



FAZIT

Sprechen Sie mit Ihren Kollegen

Als Personalrat sollten Sie auch Themen wie vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit ansprechen. Sie sollen keine Kollegen vorführen, sondern allgemein erklären, dass Kollegen hier einerseits Gefahr laufen, keine Entgeltfortzahlung zu erhalten, und auch mit ihrem Arbeitsplatz spielen. Im Extremfall und im Wiederholungsfall kann es hier zur Kündigung kommen. Ganz abgesehen davon, dass sich die Kollegen sehr unsolidarisch und unkollegial verhalten. Denn wechselt der Dienstherr zu einer strengeren Linie, leiden alle Kollegen – auch die wirklich arbeitsunfähigen.

Arbeitszeit | Lesezeit 8 Minuten

Hochschulwochenenden, Messen, Elternsprechtage – kein Wochenendeinsatz ohne Sie!

Bei der Arbeitszeit bestimmen Sie als Personalrat mit. Das ist eigentlich klar. Allerdings gewinnen in den letzten Jahren auch in der öffentlichen Verwaltung Wochenendeinsätze immer mehr an Bedeutung. Man präsentiert sich auf Jobmessen und ähnlichen Veranstaltungen. Beschäftigte sind hier manchmal verpflichtend, manchmal freiwillig im Einsatz. Und für Sie als Gremium stellt sich die Frage: Bestimmen wir bei diesen Einsätzen mit? Ja, sagt das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen (15.10.2025, Az. 33 A 1348/24.PVB). Und ja sage auch ich. Denn Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist im deutschen Arbeitszeitrecht unerwünscht. Worauf Sie im Rahmen der Mitbestimmung achten sollten, habe ich Ihnen hier zusammengefasst.

Ihre Mitbestimmungstatbestände bei Wochenendeinsätzen

Die wichtigste Grundlage für Ihre Beteiligung als Personalrat bei Wochenendeinsätzen ist regelmäßig die Mitbestimmung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Sobald Beschäftigte an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen eingesetzt werden sollen, verändert sich die Verteilung der Arbeitszeit unmittelbar. Damit sind Sie als Personalrat grundsätzlich zu beteiligen. Dies betrifft insbesondere

- die Einführung regelmäßiger Wochenenddienste,
- die Änderung bestehender Dienstpläne,
- die Einführung von Rufbereitschaften oder Bereitschaftsdiensten,
- die Anordnung zusätzlicher Wochenendschichten,
- die Verpflichtung einzelner Beschäftigter zu Sonderdiensten,
- die Ausweitung von Öffnungs- oder Servicezeiten.

Die Mitbestimmung greift nicht erst dann, wenn dauerhaft Wochenendarbeit eingeführt wird. Bereits einzelne Maßnahmen können beteiligungspflichtig sein, wenn sie Auswirkungen auf die Lage der Arbeitszeit haben. Dienststellen dürfen daher Wochenenddienste grundsätzlich nicht einseitig anordnen, sofern keine ausdrückliche gesetzliche Ausnahme besteht.

Besonders bedeutsam ist Ihre Beteiligung als Personalrat bei Dienstplänen. Der Dienstplan entscheidet darüber, welche Beschäftigten wann arbeiten und welche Ruhezeiten eingehalten werden. Fehlerhafte oder unausgewogene Planungen können zu Überlastungen einzelner Mitarbeitender führen. Sie haben deshalb nicht nur ein formales Beteiligungsrecht, sondern auch die Aufgabe, auf gerechte und transparente Kriterien hinzuwirken.

Warum ist Ihre Mitbestimmung so wichtig?

Sie als Personalrat haben die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und darauf hinzuwirken, dass geltende Gesetze, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Arbeitsschutzregelungen eingehalten werden. Bei der Anordnung oder Planung von Wochenendarbeit treffen häufig die Interessen der Dienststelle an einem reibungslosen Betriebsablauf auf die berechtigten Interessen der Beschäftigten an Freizeit, Familie und Erholung. Die Mitbestimmung dient dabei nicht als Hindernis für notwendige Dienstleistungen, sondern als Instrument für einen fairen Ausgleich. Sie vertreten schließlich die Interessen der Beschäftigten!

! WICHTIG

Grundgesetz schützt Beschäftigte

Wochenendarbeit stellt aus sozialer Sicht eine besondere Belastung dar. Der Samstag ist in vielen Bereichen zwar längst ein regulärer Arbeitstag geworden, dennoch bleibt insbesondere der Sonntag verfassungsrechtlich geschützt. Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 139 der Weimarer Reichsverfassung garantiert den Schutz von Sonn- und Feiertagen als Tagen der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung. Das können Sie als Argument gegen die Sonntagsarbeit anführen.

Für Beschäftigte bedeutet Arbeit an Wochenenden oftmals erhebliche Einschränkungen im privaten und sozialen Leben. Familienzeit, gesellschaftliche Teilhabe und Regeneration werden erschwert. Hinzu kommen gesundheitliche Risiken durch unregelmäßige Arbeitszeiten und fehlende Erholungsphasen. Deshalb unterliegt die Einführung oder Ausweitung von Wochenendeinsätzen in vielen Bereichen der zwingenden Mitbestimmung des Personalrats.

Die Mitbestimmungsrechte ergeben sich aus den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder. Zwar unterscheiden sich die Regelungen im Detail, im Kern enthalten sie jedoch vergleichbare Beteiligungstatbestände. Besonders relevant sind die Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit, der Aufstellung von Dienstplänen, der Anordnung von Mehrarbeit und/oder Überstunden sowie bei Fragen des Gesundheitsschutzes für die Mitarbeiter in Ihrer Dienststelle.

Gesundheitsschutz und Fürsorgepflicht

Wochenendarbeit berührt unmittelbar den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Schlafstörungen, psychische Belastungen und soziale Isolation treten insbesondere bei dauerhafter Schicht- und Wochenendarbeit häufiger auf.

Der Dienstherr ist deshalb verpflichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Ihre Beteiligungsrechte als Personalrat sollen diese Fürsorgepflicht ergänzen und konkretisieren. Sie können darauf hinwirken, dass ausreichende Ruhezeiten eingehalten, Belastungsspitzen vermieden und gesundheitsschonende Dienstpläne erstellt werden.

Von besonderer Bedeutung ist hierbei das Arbeitszeitgesetz. Dieses enthält unter anderem Regelungen zu Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Ausgleichsansprüchen bei Sonn- und Feiertagsarbeit. Werden Beschäftigte sonntags eingesetzt, muss es grundsätzlich einen Ersatzruhetag geben. Auch tarifvertragliche Regelungen spielen eine wichtige Rolle, etwa hinsichtlich Zuschlägen oder Ausgleichszeiten.



MEIN TIPP

Kontrollieren Sie

Sie als Personalrat haben das Recht und oftmals auch die Pflicht, die Einhaltung dieser Vorgaben zu kontrollieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn Beschäftigte über längere Zeiträume hinweg regelmäßig zu Wochenenddiensten herangezogen werden oder sich Hinweise auf Überlastungen ergeben.

Direktionsrecht reicht nicht

Dienststellenleitungen berufen sich bei der Anordnung von Wochenenddiensten häufig auf ihr Organisations- und Direktionsrecht. Tatsächlich besitzt die Dienststelle das Recht, den Dienstbetrieb organisatorisch auszugestalten. Dieses Recht endet jedoch dort, wo gesetzliche Mitbestimmungsrechte beginnen.

Ihre Mitbestimmung als Personalrat soll verhindern, dass Arbeitszeitregelungen allein nach dienstlichen Interessen gestaltet werden. Gerade bei belastenden Arbeitszeitformen wie Wochenendarbeit ist eine Beteiligung der Beschäftigtenvertretung unverzichtbar.

Verletzt die Dienststelle Mitbestimmungsrechte und ordnet Wochenendarbeit ohne Ihre Beteiligung an, kann dies erhebliche rechtliche Konsequenzen haben. In vielen Fällen können Sie als Personalrat die Einigungsstelle anrufen oder verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen. Maßnahmen, die ohne erforderliche Mitbestimmung durchgeführt werden, sind unter Umständen rechtswidrig.

Allerdings bedeutet Mitbestimmung nicht, dass Sie als Personalrat jede Maßnahme verhindern können. Vielmehr geht es um eine gemeinsame Entscheidungsfindung. Ziel ist eine Lösung, die sowohl den organisatorischen Bedürfnissen der Dienststelle als auch den Interessen der Beschäftigten gerecht wird.

Die notwendige Wochenendarbeit

In bestimmten Bereichen ist Wochenendarbeit unvermeidbar. Dies betrifft beispielsweise Krankenhäuser, Rettungsdienste, Polizei, Feuerwehr, Justizvollzugseinrichtungen oder Einrichtungen der Daseinsvorsorge. Auch in kommunalen Verwaltungen können Bürgerdienste, IT-Bereitschaften oder technische Notdienste Wochenendarbeit erforderlich machen. Gerade in solchen Bereichen kommt der Mitbestimmung eine besondere Bedeutung zu. Denn wenn Wochenendarbeit dauerhaft notwendig ist, müssen faire, transparente und gesundheitsschonende Regelungen geschaffen werden. Sie als Personalrat können hierbei insbesondere auf folgende Aspekte Einfluss nehmen:

- gerechte Verteilung der Wochenenddienste
- ausreichende Erholungszeiten
- Begrenzung auf freiwillige Dienste

- transparente Auswahlkriterien
- Berücksichtigung familiärer Belastungen
- Schutz besonders belasteter Beschäftigter
- angemessene Ausgleichs- und Zuschlagsregelungen

In der Praxis werden viele dieser Fragen in Dienstvereinbarungen geregelt. Dienstvereinbarungen schaffen verbindliche Standards und erhöhen die Planungssicherheit für alle Beteiligten. Sie können etwa Rotationssysteme, Höchstgrenzen für Wochenenddienste oder Vorrangregelungen für freiwillige Einsätze enthalten.

Digitalisierung und neue Anforderungen

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt der öffentlichen Verwaltung erheblich. Mobile Arbeit, digitale Erreichbarkeit und automatisierte Prozesse führen dazu, dass klassische Arbeitszeitgrenzen zunehmend verschwimmen. Beschäftigte sollen häufig auch außerhalb regulärer Arbeitszeiten erreichbar sein oder kurzfristig auf Störungen reagieren.

Damit entstehen neue Herausforderungen für die Mitbestimmung. Rufbereitschaften, digitale Notdienste oder flexible Arbeitszeitmodelle können faktisch zu Wochenendbelastungen führen, selbst wenn keine klassische Anwesenheitspflicht besteht.

Sie als Personalrat müssen deshalb darauf achten, dass digitale Flexibilität nicht zu einer Entgrenzung der Arbeit führt. Die Erreichbarkeit am Wochenende darf nicht zur stillschweigenden Dauererwartung werden. Beschäftigte benötigen klare Regelungen darüber, wann sie erreichbar sein müssen und wann sie Anspruch auf ungestörte Freizeit haben.

Auch hier spielen Dienstvereinbarungen eine zentrale Rolle. Moderne Arbeitszeitregelungen müssen den technischen Entwicklungen Rechnung tragen, ohne den Gesundheitsschutz und die Erholungsinteressen der Beschäftigten zu vernachlässigen.



MEIN TIPP

Blieben Sie up to date

Digitalisierung, KI ... Sie müssen hier fit sein. Verlangen Sie von Ihrem Dienstherrn dazu Schulungen.

Auf diese Konflikte müssen Sie sich einstellen

In der Praxis entstehen Konflikte häufig durch kurzfristige Dienstplanänderungen. Dienststellen argumentieren nicht selten mit dienstlichen Notwendigkeiten und versuchen, Wochenendeinsätze kurzfristig anzuordnen. Beschäftigte erleben dies oft als mangelnde Wertschätzung ihrer privaten Verpflichtungen.

Sie als Personalrat befinden sich in einer schwierigen Position. Einerseits müssen Sie die Funktionsfähigkeit der Dienststelle berücksichtigen, andererseits die Interessen der Beschäftigten. Entscheidend ist daher eine frühzeitige, transparente Kommunikation.

Konflikte lassen sich häufig vermeiden, wenn Ihre Dienststelle Sie als Personalrat rechtzeitig einbindet und Sie nachvollziehbare Kriterien für Wochenenddienste entwickeln. Beteiligung führt in vielen Fällen nicht zu Verzögerungen, sondern zu tragfähigeren und akzeptierteren Lösungen. Drängen Sie daher immer auf eine umfassende und frühzeitige Einbindung, nur so können Dienststellenleitung und Beschäftigte gut und effektiv zusammenarbeiten und Sie Ihr Mitbestimmungsrecht zum Wohle der Dienststelle ausüben.

Entfernung aus dem Dienst | Lesezeit 4 Minuten

Machtmissbrauch im Arbeits-/Dienstverhältnis ist immer inakzeptabel

Es ist ganz egal, ob jemand verbeamtet ist oder Angestellter – verübt eine Person im Amt in unge-rechtfertigter Weise Gewalt, kann sie dies den Job kosten. Und das ganz zu Recht, Exzesse haben bei der Arbeit bzw. bei der Amtsausübung nichts verloren (Verwaltungsgericht (VG) Wiesbaden, 29.4.2026, Az. 28 K 993/24.WI.D)!

Der Fall: Am 6.2.2019 wurden 2 Polizeibeamte des Polizeipräsidiums Nordhessen zu einem Einbruch in eine Drogeriemarkt-Filiale gerufen. Sie konnten den Straftäter stellen und festnehmen.

Der Täter war bereits am Boden, als ein Polizeibeamter in kurzer Abfolge 24-mal mit seinem Schlagstock auf den Täter einschlug. Dieser erlitt 3 Platzwunden an den Schienbeinen sowie Rötungen und eine Schwellung. Die Polizisten erstatteten Strafanzeige gegen den Mann, dieser habe Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte durch Tritte und Schläge geleistet. Allerdings gab es Video-material vom Tatort, das zeigte, dass die Angaben der Beamten bewusst falsch waren. Der schlagende Beamte wurde in einem Strafverfahren wegen gefährlicher Körperverletzung im Amt sowie wegen Verfolgung Unschuldiger zu einer Gesamtgeldstrafe von 200 Tagessätzen verurteilt. Der Polizeipräsident erhob zusätzlich noch Disziplinaranzeige gegen den Beamten beim VG Wiesbaden.

Wichtig ist, dass Sie als Personalrat gemeinsam mit Ihrem Dienst-herrn Bewusstsein schaffen: Gewalt darf niemals gewinnen!

Werden Sie schon vorsichtig, wenn jemand

- immer wieder seine Stimme erhebt,
- Drohungen ausspricht,
- nicht die nötige Distanz lässt,
- beleidigt und
- insgesamt in Diskussionen unkontrolliert und sehr hektisch wirkt.

Das alles sind Warnzeichen, die man nicht verharmlosen sollte. Sind Kollegen solchen Cholerikern ausgesetzt, raten Sie ihnen immer, das Gespräch mit Dritten, am besten mit Ihnen, zu suchen.

Außerdem sollten Sie die folgenden Ratschläge geben:

- die Choleriker nie privat treffen – Aussprachewille wird oft vorgeschoben, um noch mehr Druck aufzubauen
- keine isolierten Räume für Besprechungen wählen
- möglichst Zeugen dabei haben
- Kommunikation sofort schriftlich dokumentieren, um Be-weise zu sichern

INFO: Disziplinarverfahren



Definition

Das Disziplinarverfahren ist das beamtenrechtliche Ver-fahren, mit dem Dienstherren Pflichtverletzungen von Beamtinnen und Beamten ahnden – bis hin zur Ent-fernung aus dem Beamtenverhältnis, also der Beendigung des Beamtenstatus als schärfste Maßnahme. Je nach Intensität des Vergehens gibt es folgende Maßnahmen:

- Verweis
- Geldbuße
- Kürzung der Bezüge
- Zurückstufung
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

Vertrauensverhältnis kann nicht wiederhergestellt werden

Die Entscheidung: Das Gericht urteilte, dass der Beamte aus dem Beamtenverhältnis entfernt wird. Die 24 Schläge mit dem Schlag-stock auf den bereits am Boden liegenden Mann waren nicht ge-rechtfertigt. Und auch die falsche Strafanzeige nach der Tat zeige, dass der Beamte seine Macht als Polizist missbraucht hatte.

Schaffen Sie Bewusstsein

Gewalt am Arbeitsplatz hat viele Gesichter. In diesem Fall war es ein Polizist, es kann aber genauso gut ein gewalttätiger Kollege sein oder eine übergriffige Erzieherin. Hier gibt es keine Grenzen.



MEIN TIPP

Ergreifen Sie Gegenmaßnahmen

Werden Ihnen solche Fälle bekannt, suchen Sie sofort das Gespräch mit Ihrem Dienstherrn. Je nachdem, von wem die Gewalt ausgeht, können Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Diese reichen von Gefährdungsbeurteilungen und Deeskalationstrainings, über Hausverbote bis hin zu handfesten Maßnahmen wie der Kündigung oder der Ent-fernung aus dem Dienst.



FAZIT

Verteidigung ja, Eskalation nein

Die meisten Polizisten mussten sicher schon mal „Zwang“ in ihrer Arbeit anwenden. Das liegt in der Natur der Sa-che. Aber: Bewusste Gewalt, bewusste Sachverhaltsver-zerrung, keine Reue – das liegt nicht in der Natur der Sache. Und das hat auch nichts mit Rechtsstaat zu tun. Solche Polizisten müssen zu Recht mit der Entfernung aus dem Dienst rechnen. Genauso wie gewalttätige Ange-stellte mit der Kündigung ihres Dienstverhältnisses.

Beförderung | Lesezeit 3 Minuten

Beförderung: Fachliche Beurteilung geht vor Auswahlgespräch

Konkurrentenstreitigkeiten im Zusammenhang mit Beförderungen gehören zu den häufigeren Problemen im Beamtenrecht. Im Kern einer Entscheidung des Obergerichts (OVG) Berlin-Brandenburg konkurrieren 2 Bewerber um eine Spitzenposition in einem Ministerium. Das Gericht fasst die Grundsätze des Zusammenspiels von dienstlichen Beurteilungen und strukturierten Auswahlgesprächen als ergänzendes Auswahlinstrument zusammen.

Der Fall: Der im Auswahlverfahren unterlegene Beamte zog im Eilverfahren vor Gericht, um die Ernennung der Mitbewerberin zu stoppen. 2 Punkte kritisierte er besonders.

Mit der im Auswahlverfahren erfolgreichen und einer weiteren Bewerberin wurden Auswahlgespräche geführt, allerdings bevor deren dienstliche Anlassbeurteilungen endgültig erstellt und unterschrieben waren. Der beurteilende Staatssekretär nahm an den Auswahlgesprächen teil und erstellte erst danach die Beurteilung. Die Feststellung eines „Gleichstands“ in den Beurteilungen erfolgte erst spät im Auswahlvermerk.

Die erfolgreiche Bewerberin war erst 9 Monate zuvor von A 16 nach B 2 befördert worden und erhielt nun die Höchstnote (10 Punkte), die sie zuvor nie erreicht hatte. Die Rubrik „Beurteilungsrelevante Besonderheiten“ blieb aber leer. Der Antragsteller sieht den Anschein einer Gefälligkeitsbeurteilung.

Das Verwaltungsgericht hielt die Auswahl dennoch für rechtmäßig. Das OVG Berlin-Brandenburg hebt die Entscheidung allerdings auf und untersagt vorläufig die Ernennung (23.4.2026, Az. OVG 4 S 14/26).

Kennen Sie die Funktion von Auswahlgesprächen?

Die Entscheidung: Das OVG betonte, dass die in dem Fall maßgebliche brandenburgische Beurteilungsverordnung ausdrücklich die Beurteilung als Grundlage für Personalentscheidungen nennt, nicht das Auswahlgespräch. Zulässig sind diese nur bei im Wesentlichen gleichen Beurteilungen oder wenn Beurteilungen so verschiedenartig oder lückenhaft sind, dass allein daraus keine Auswahl möglich ist. Deshalb fordert das Gericht eine klare Reihenfolge:

1. vollständige, rechtmäßige Beurteilungen erstellen,
2. diese „ausschöpfen“,
3. erst dann – wenn nötig – ergänzende Auswahlgespräche.

Im entschiedenen Fall waren Auswahlgespräche aber von vornherein fest eingeplant. Sie fanden teilweise sogar vor der Beurteilung statt. Der beurteilende Staatssekretär war außerdem Mitglied der Auswahlrunde. Das OVG sieht darin die Gefahr, dass die Momentaufnahme im Gespräch die langfristige Leistungsbewertung überlagert – zumal das Gespräch außerhalb des Beurteilungszeitraums lag. Das verletzt den Vorrang der dienstlichen Beurteilung.

Begründung für die Bewertung reichte nicht

Das OVG greift außerdem die Pflicht zur Begründung bei auffälligen Notenänderungen auf. Weicht das Gesamturteil deutlich von der Vorbeurteilung ab, braucht es konkrete Erläuterungen. Nach einer Beförderung fallen Beurteilungen im höheren Amt typischerweise zunächst eher niedriger aus.

Dass die erfolgreiche Bewerberin im höheren Amt plötzlich besser bewertet wird als zuvor – und dies ohne jede textliche Begründung –, hält das Gericht für erklärungsbedürftig. Die Leerstelle im Feld „Beurteilungsrelevante Besonderheiten“ ist aus Sicht des OVG ein gravierender Mangel. Insgesamt bestehen dadurch erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Beurteilung und damit der Auswahlentscheidung.

3 Punkte, auf die Sie als Personalrat achten sollten

- Wird zunächst eine aktuelle Beurteilung erstellt – und zwar durch den zuständigen Beurteiler, ohne dass die spätere Auswahlkommission mitmischt?
- Gibt es Auswahlgespräche nur dann, wenn nach Auswertung der Beurteilungen tatsächlich ein Gleichstand oder eine echte Entscheidungslücke besteht?
- Werden nur Tatsachen aus dem festgelegten Beurteilungszeitraum für die Beurteilung herangezogen?



→ FAZIT

Prinzip der Bestenauslese wird betont

Das Urteil stärkt die dienstliche Beurteilung als Kerninstrument der Bestenauslese. Für Personalräte ist das ein wichtiger Hebel: Sie können nun noch deutlicher einfordern, dass Beförderungen auf sauber dokumentierten, nachvollziehbaren Beurteilungen beruhen – und dass der „Eindruck“ im Gespräch nicht die strukturierten Bewertungen auf dem Papier heimlich überlagert.

Streit im Personalrat | Lesezeit 3 Minuten

Nichts geht mehr – wenn Sie ein Gremiumsmitglied ausschließen wollen

Wo viele Menschen zusammenkommen, sind Streit, Diskussion, Sympathie und Antipathie normal. Schwierig wird es, wenn einen das an einer konstruktiven und professionellen Zusammenarbeit hindert. Im Personalratsgremium kann so ein Zerwürfnis bis zum Ausschluss eines Mitglieds gehen. Doch kann der Ausschluss nur das letzte Mittel sein, wie auch § 30 BPersVG bzw. Ihre landesgesetzliche Regelung zeigt.

Ausschluss: grobe Pflichtverletzung erforderlich

Das Mitglied muss seine gesetzlichen Befugnisse grob vernachlässigt oder seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt haben. Gemeint sind hier alle Befugnisse und Pflichten aus dem BPersVG – etwa die Verschwiegenheitspflicht. Behalten Sie im Auge, dass nicht alle die gleichen Rechte und Pflichten haben. Der Vorsitzende hat z. B. mehr Pflichten. Ein Personalratsmitglied, das gleichzeitig Mitglied in einem Ausschuss ist, kann hieraus besondere Pflichten haben. Eine einfache Rechtsverletzung reicht aber nicht, vielmehr muss sie objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein.

Das heißt: Durch das Verhalten des Mitglieds muss die Funktionsfähigkeit des Personalrats ernstlich bedroht oder sogar lahmgelegt sein. Dies ist etwa der Fall, wenn das Mitglied Sitzungen boykottiert oder Verhandlungsergebnisse an den Dienstherren preisgibt. Außerdem muss das Mitglied des Personalrats hier schuldhaft gehandelt haben, also vorsätzlich oder grob fahrlässig.



BEISPIEL

Beispiele für eine grobe Pflichtverletzung

- Verstoß gegen die Schweigepflicht (etwa BVerwG, 11.1.2006, Az. 6 PB 17/05).
- Schwere Beleidigung anderer Mitglieder oder des Dienststellenleiters in der Personalversammlung (etwa Hessischer Verwaltungsgerichtshof, 23.10.2003, Az. 21 TK 3422/02).
- Wiederholte unwahre Vorwürfe gegen Personalratskollegen (VG München, 17.9.2021, Az. M 20 P 18.6164).

Beschluss ist Pflicht

Liegt nun Ihrer Ansicht nach eine grobe Pflichtverletzung vor, müssen Sie zunächst im Personalrat über den Ausschluss des Mitglieds beschließen. Beachten Sie: An dieser Beschlussfassung darf das auszuschließende Mitglied nicht teilnehmen. Es gilt als zeitweilig verhindert. Niemand kann Richter in eigener Sache sein. Für das auszuschließende Mitglied muss ein Ersatzmitglied nachrücken. Achten Sie immer genau darauf, dass das auszuschließende Mitglied nicht teilnimmt. Denn sonst kann der Beschluss unwirksam sein und der Ausschluss kann nicht erfolgen!

Wann Sie das Verwaltungsgericht anrufen müssen

Ist der Ausschluss dann beschlossene Sache, müssen Sie als Personalrat einen Antrag auf Ausschluss des Mitglieds beim Verwal-

tungsgericht stellen. Den Antrag reicht der Vorsitzende ein und unterzeichnet diesen auch. Hierzu ist er durch den Mehrheitsbeschluss berechtigt.

Sie können, nach einem entsprechenden Beschluss des Personalrats, den Antrag auch über einen Rechtsanwalt einreichen lassen. Sprechen Sie dies aber vorher mit Ihrem Dienststellenleiter ab. Dieser muss die Kosten der Inanspruchnahme tragen, wenn sie notwendig war. Notwendig ist sie dann, wenn die Sach- oder Rechtslage besondere Schwierigkeiten aufwirft. Hier reicht eine Unsicherheit Ihrerseits, ob die Sachlage schwierig ist, aber schon aus. Wichtig ist immer, dass Sie den Antrag ausreichend begründen. Schildern Sie den Sachverhalt, wie er sich abgespielt hat, fügen Sie Beweise bei und benennen Sie Zeugen.

Ein Ausschluss hat viele unterschiedliche Folgen für das Mitglied:

• Ausschluss führt zu Verlust des Mandats

Mit der Rechtskraft des Beschlusses verliert das Mitglied seine Mitgliedschaft im Personalrat. Ein Ersatzmitglied muss nachrücken.



MEIN TIPP

Lassen Sie Unterlagen nicht mitziehen

Denken Sie hier daran, dass Sie von dem Mitglied alle Unterlagen verlangen, die es für seine Personalratstätigkeit benötigte.

• Auch besonderer Kündigungsschutz endet

Personalratsmitgliedern kann nur noch außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden, § 15 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz. Verliert das Mitglied seinen Status als Personalrat, verliert es auch den besonderen Kündigungsschutz. Dieser besondere Kündigungsschutz wirkt sogar nach. Noch ein Jahr nach Beendigung Ihrer Amtszeit kann Ihnen nur außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden. Für ein durch gerichtliche Entscheidung ausgeschlossenes Mitglied gilt dies aber nicht. Es verliert den Kündigungsschutz mit der Rechtskraft der Entscheidung.

• Verlust der Wählbarkeit?

Was Sie noch wissen sollten: Der Ausschluss aus dem Personalrat heißt nicht, dass sich das Mitglied bei der nächsten Wahl nicht wieder zur Wahl stellen könnte. Es verliert sein Mandat nur für die aktuelle Amtsperiode, nicht aber für mögliche nachfolgende. Ob es aber ratsam ist, nochmals zu kandidieren, das lasse ich mal dahingestellt.

Arbeitszeit | Lesezeit 3 Minuten

„Können Kollegen mit unserem Dienstherrn die 42-Stunden-Woche vereinbaren?“

Frage: Ein Kollege hat uns erzählt, dass unser Dienstherr ihn gefragt hat, ob er seine Arbeitszeit auf 42 Stunden in der Woche erhöhen will. Er hätte in letzter Zeit immer Überstunden geleistet, da wäre die Anpassung nur folgerichtig. Gibt es denn die 42-Stunden-Woche? Wir finden das doch sehr viel Arbeit für den Kollegen auf Dauer.

Neuregelung im TVöD macht es möglich

Maria Markatou: Einvernehmlich geht alles

Ja und nein. Es gibt keine 42-Stunden-Woche an sich. Aber Beschäftigte und Dienststellenleitung können einvernehmlich ein Erhöhen der regelmäßigen Arbeitszeit auf eine – individuelle – Vollzeitarbeit von bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich vereinbaren. Das steht in § 6 Abs. 1a des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Dieser gilt noch gar nicht so lange, erst seit dem 1.1.2026.

Freiwilligkeit als Maxime

Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Dienststellenleitung und Beschäftigter müssen sich also einig sein.



MEIN TIPP

Vermeiden Sie Druck!

Achten Sie darauf, dass aus der „freiwilligen“ Verlängerung nach § 6 Abs. 1a TVöD kein faktischer Druck entsteht. Freiwilligkeit ist tariflich zentral – also sehen Sie genau hin, ob Beschäftigte indirekt Benachteiligungen erfahren, wenn sie nicht zustimmen.

Hier hat Ihre Dienststellenleitung die Initiative ergriffen, das ist auch okay. Ihr Kollege muss aber immer das Gefühl haben, sich frei entscheiden zu dürfen. Sobald er Druck spürt, sollte er lieber ablehnen – bevor er in der 42-Stunden-Woche steckt und sich dann verpflichtet fühlt, auch zu leisten.

§ 6 Abs. 1a TVöD ist eine sehr unbürokratische Form der Arbeitszeiterhöhung. Die Arbeitszeiterhöhung kann in Textform, zum Beispiel mittels E-Mail, vereinbart werden oder klassisch in Schriftform. Fristen gibt es keine. Wichtig ist aber jedenfalls, dass die Eckdaten der Erhöhung festgehalten werden, und gegebenenfalls auch, unter welchen Modalitäten wieder zur alten Arbeitszeit zurückgekehrt werden kann.

Beschäftigte müssen auch keine Sorge haben, dass sie nun für immer 42 Stunden arbeiten müssen, denn die Erhöhung ist auf maximal 18 Monate zu begrenzen. Wird es Beschäftigten doch zu viel, können sie die Vereinbarung auch wieder kündigen. Dies mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende. Allerdings nur aus wichtigem Grund. Deswegen würde ich auch nicht gleich für 18 Monate erhöhen, sondern zunächst weniger.



WICHTIG

Keine Erhöhung in der Probezeit

Die einvernehmliche Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ist frühestens nach Ablauf der Probezeit zulässig. Der Grund ist einfach: Beschäftigte in der Probezeit könnten sich gezwungen sehen, gleich auf 42 Stunden in der Woche zu gehen, um den Arbeitsplatz nicht zu verlieren.

Beschäftigte sollen abwägen

Mit dieser Flexibilisierung der Arbeitszeit soll der Beschäftigungsbedarf im öffentlichen Dienst – zumindest punktuell – gedeckt werden. Beschäftigte müssen aber immer ihre Gesundheit und Belastbarkeit im Auge haben. 42 Stunden können ermüden, zusätzlichen Stress bringen, auf Kosten der Gesundheit gehen. Deswegen sollte man eine Vereinbarung auf 42 Stunden immer nur vorsichtig treffen. Zum Antesten könnte man auch erst eine Testphase von 4 Monaten vereinbaren. So kann man gut sehen, ob man wirklich für die erhöhte Arbeitszeit geschaffen ist oder nicht.



WICHTIG

Neueinstellungen als Mittel der Wahl?

Bevor nun Ihre Dienststellenleitung allen Beschäftigten 42 Wochenstunden anbietet, sollte sie vielleicht auch an Neueinstellungen denken. Das führt auch dazu, dass die Mehrarbeit gemacht wird, und entlastet aber gleichzeitig die Kollegen.

Raten Sie Ihren Kollegen, genau auf die Verteilung der Arbeitsstunden, auf Belastungsausgleich und Gesundheitsschutz zu achten. Auch eine Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit sollte sauber und von vornherein geregelt werden.



FAZIT

Freiwilligkeit großschreiben

§ 6 Abs. 1a TVöD ist ein gutes Instrument, um Arbeitszeiten zu flexibilisieren, das finde ich gut. Aber Beschäftigte müssen aufpassen, dass Dienststellenleitungen hier keinen großen Druck aufbauen oder versuchen, Druck aufzubauen. § 6 Abs. 1a TVöD fußt auf Freiwilligkeit, und die sollte immer großgeschrieben werden – alles andere geht zulasten der Beschäftigten. Merken Sie, dass die Dienststellenleitung Druck aufbaut, dann raten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, sich nicht auf § 6 Abs. 1a TVöD einzulassen.

Verfassungstreue | Lesezeit 1 Minute

Sachsen regelt den Umgang mit AfD-nahen Beamten und Behördenmitarbeitern

Sächsischen Beamten und Behördenmitarbeitern mit einer AfD-Mitgliedschaft können dienstrechtliche Folgen drohen. Aber dies nicht bei einer bloßen Mitgliedschaft in der Partei. Vielmehr hat das Innenministerium einen Handlungsleitfaden verfasst, der einheitliche Regelungen vorgibt, wenn es einen Verdacht auf Verletzung der Pflicht zur Verfassungstreue gibt.

Der Leitfaden gilt für Beamte und Arbeitnehmer bei Ministerien und Landesbehörden. Er macht Vorgesetzten Vorgaben zum Umgang mit einer Mitgliedschaft in Parteien, die der sächsische Verfassungsschutz als gesichert rechtsextrem einstuft. Also für den Landesverband der AfD.

Die bloße Parteimitgliedschaft gilt laut Leitfaden nicht als Verstoß gegen die Verpflichtung zur Verfassungstreue. Vielmehr muss dem Beamten oder der Beamtin in einem Disziplinarverfahren „planmäßiges werbendes Agieren oder gar Agitieren“ nachgewiesen werden. Anlasspunkte für einen Verdacht können unter anderem eine Wahlkandidatur oder öffentliche Unterstützung der Partei, beispielsweise in sozialen Medien, sein. Für die Polizei gilt der Leitfaden nicht. Hier wird ein gesonderter Leitfaden erfolgen.

Eine Ahndung erfolgt, wenn sich aus der Gesamtschau der Pflichtverletzungen und des Persönlichkeitsbilds eine „innere Abkehr von den Fundamentalprinzipien der freiheitlich demokratischen Grundordnung“ ergibt. Maßnahmen bis hin zur Entlassung sind in diesem Fall möglich.

Leitfaden gibt Sicherheit

Ich finde Sachsens Handlungsweise gut, denn sie gibt den Beschäftigten Konkretes an die Hand. Sie wissen nun genau, wann sie eingreifen dürfen und wann nicht.



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

LESERFRAGE
Wehren Sie sich bei
Befristungen

RECHTSPRECHUNG
Personalrat trotz Befristung?

ARBEITSRECHT
Beweislast im Zeugnisrecht