

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

ANWEISUNG MISSACHTET

Schlamperei führt zur fristlosen
Kündigung

SEITE 6–7

KOMMUNIKATION

Wie Sie mithilfe von Sprache Ihre
Wertschätzung zeigen



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,

Veränderungen prägen den öffentlichen Dienst heute mehr denn je. Digitalisierung, Fachkräftemangel, neue Arbeitsformen und steigende Erwartungen an die Verwaltung stellen Beschäftigte und Dienststellen gleichermaßen vor große Herausforderungen. Gerade in Zeiten des Wandels kommt Ihnen als Personalrat eine besondere Verantwortung zu: Sie sind Ansprechpartner, Interessenvertretung und wichtiger Mitgestalter einer modernen und fairen Arbeitswelt. Die aktuelle Rechtsprechung zeigt immer wieder, wie bedeutsam Transparenz und die Einhaltung arbeits- und personalvertretungsrechtlicher Grundsätze sind. Sie vertreten die Interessen der Beschäftigten.

Nehmen Sie nur mal die beiden nebenstehenden Urteile. Sie müssen mit abwägen und beurteilen, ob Kollegen ihren Arbeitsplatz verlieren. Das erfordert Augenmaß, Rechtskenntnis und ein hohes Maß an Verantwortung. Achten Sie dabei auch auf sich! Solche Fälle gehen nicht spurlos an einem vorüber, man nimmt sie mit heim, fragt sich, ob man richtig gehandelt hat. Das kann bedrücken!

Mit *Personalrat aktuell* möchte ich Ihnen helfen, gut mit solchen Situationen umzugehen.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

RECHTSPRECHUNG

Kündigungsgrund Führerscheinentzug 3

Regeln missachtet – Job weg 3

ARBEITSRECHT

Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen 4

AKTUELLE URTEILE

Ferienlücke darf sich nicht negativ auf Beamtenpension auswirken 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Wie Sie zu einer wertschätzenden Kommunikation beitragen 6+7

AKTUELLE URTEILE

Kein Pardon für AGG-Hopper 8

BEAMTENRECHT

AGG-Verstoß im Bewerbungsverfahren 9

WISSENSWERTES

Bestellung der Sibe – wichtig zu wissen 10

DIENTSTVEREINBARUNG

Alkoholkonsum in der Dienststelle 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Rentenanpassung kommt zum 1.7.2026 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: alotopeople; S. 9: artefact; S. 12: Alexander Rath – 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

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Führerscheinentzug im Außendienst kann ein Kündigungsgrund sein

Verlieren Mitarbeiter, die auf ihren Führerschein angewiesen sind, die Fahrerlaubnis, ist das mehr als misslich. Der Verlust kann sogar zur Kündigung führen, wenn es keine anderen Einsatzmöglichkeiten gibt (Arbeitsgericht Nordhausen, 7.5.2026, Az. 3 Ca 1094/25).

Der Fall: Ein Außendienstmitarbeiter musste im Rahmen seiner Arbeit zahlreiche, teils abgelegene Supermärkte anfahren. Die Einsatzorte waren meist nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Am 30.6.2025 wurde ihm die Fahrerlaubnis entzogen, für ein Jahr. Hierüber informierte er den Arbeitgeber zunächst nicht und führte im Juli und August 2025 weiterhin 26 Einsätze durch. Ab dem 13.10.2025 meldete sich der Beschäftigte krank. Vom 1.10.2025 bis 31.1.2026 wurde er auch nicht bezahlt. Erst am 13.11.2025 teilte er das Fehlen der Fahrerlaubnis mit und verlangte Vergütung ab dem 1.10.2025. Der Arbeitgeber kündigte. Der Beschäftigte klagte gegen die Kündigung und auf Vergütung.

Kündigung rechtens, Gehalt ist nicht zu zahlen

Das Urteil: Der Beschäftigte verlor. Der einjährige Entzug der Fahrerlaubnis ist ein personenbedingter Kündigungsgrund, da der Beschäftigte seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit nicht ausüben kann. Seine Tätigkeit besteht vollständig im Außen-

dienst. Das Führen eines Kraftfahrzeugs ist wesentlicher Bestandteil der Arbeitsleistung. Nicht alle von ihm betreute Märkte sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Mildere Mittel gab es für den Arbeitgeber nicht. Auch muss der Lohn nicht nachgezahlt werden, denn der Beschäftigte konnte seine Arbeitsleistung im streitgegenständlichen Zeitraum nicht erbringen.



FAZIT

Über den Schatten springen

Der Mitarbeiter hätte früher über seinen Schatten springen sollen. Dann wäre das alles vielleicht nicht so eskaliert. Eines ist jedenfalls klar: Wer seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann, der muss im Zweifelsfall auch nicht weiterbeschäftigt werden.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Missachtung klarer Verfahrensregelungen kann den Job kosten

Als Personalrat sind Sie vor jeder Kündigung zu hören. Natürlich werden Sie hier immer versuchen, den Kollegen zu helfen, aber bei manchen Sachverhalten geht das nicht. Da muss man anerkennen, dass der Dienstherr nicht anders kann, als zu kündigen. So wie in diesem Fall (Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, 29.5.2026, Az. 12 Sa 861/23).

Der Fall: Die Leiterin der Intendanz des RBB gab eine Beraterrechnung über 12.000 € frei, ohne deren Berechtigung ausreichend zu überprüfen. Die Leitungsposition hatte sie seit 2017 inne. Der RBB kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Anforderungen an das Verfahren und die Form von Beraterverträgen sind beim RBB klar geregelt. Die Leiterin habe diese Anforderungen missachtet und dadurch das Vermögen des RBB erheblich gefährdet. Das mache eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar.

Leiterin muss gehen

Das Urteil: Die Leiterin erhob Kündigungsschutzklage, scheiterte aber. Das LAG Berlin-Brandenburg sah in der pflichtwidrigen Rechnungsfreigabe eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Aufgrund der besonderen Vertrauensstellung der Leiterin war die fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt. Eine Abmahnung war vor dem Hintergrund

der hierarchisch herausgehobenen Stellung der Arbeitnehmerin nicht erforderlich.

Die Leiterin hatte noch die Personalratsanhörung als fehlerhaft gerügt. Die Personalratsanhörung ist aber nicht zu beanstanden. Die fristlose Kündigung ist also wirksam.



FAZIT

Leichtfertigkeit wird bestraft

Verfahrensabläufe werden nicht umsonst festgelegt. Beschäftigte müssen sich hieran halten. Tun sie das nicht, kann das sanktioniert werden. Geben Sie das an Ihre Kollegen weiter. Je höher Beschäftigte in der Hierarchie stehen, desto empfindlicher kann die Sanktion ausfallen.

Direktionsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Vorsicht vor einer Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen!

Wir alle müssen bei der Arbeit auch mal Aufgaben erledigen, die uns nicht ganz so gut gefallen. Wenn aber eine Aufgabe gegen unser Gewissen verstößt, darf man sie dann verweigern? Hier ist jedenfalls Vorsicht geboten (Arbeitsgericht München, 20.5.2026, Az. 4 Ca 15395/25).

Der Fall: In München fährt seit August 2024 eine mit bundeswehrtypischen Farben beklebte Trambahn durch die Stadt. Die Stadt hat einen entsprechenden Werbevertrag mit der Bundeswehr geschlossen. Ein als Kriegsdienstverweigerer anerkannter Trambahnfahrer weigert sich, diese Trambahn zu fahren. Als Pazifist könne er dies nicht mit seinem Gewissen vereinbaren. Tatsächlich wurde er seit 2024 nur einmal zum Fahren der Bundeswehrtram eingeteilt. Wegen der Weigerung wurde er ermahnt, dagegen klagte er.

Als Pazifist lehnt er das Fördern von Kriegsbereitschaft und Krieg grundsätzlich ab. Aus diesen Gewissensgründen sei es ihm unmöglich, die Bundeswehrtram zu fahren. Der Arbeitgeber hält dagegen, dass es organisatorisch einen unverhältnismäßigen Mehraufwand darstellt, für jeden einzelnen Tag sicherzustellen, dass der Fahrer nicht für die Bundeswehrtram eingeteilt werde. Der Arbeitgeber erhob Widerklage auf Feststellung, dass der Fahrer verpflichtet ist, auch die Bundeswehrtram zu fahren.

Unterschiede zwischen Ab- und Ermahnung

Die Abmahnung (die gelbe Karte) ...

... ist eine formelle Rüge des Dienstherrn bei konkretem Fehlverhalten. Sie muss die ausdrückliche Warnung enthalten, dass im Wiederholungsfall das Arbeitsverhältnis gefährdet ist (Kündigung). Sie ist in der Regel die zwingende Voraussetzung für eine spätere verhaltensbedingte Kündigung. Das Fehlverhalten muss präzise mit Datum, Uhrzeit und genauem Ablauf beschrieben werden.

Die Ermahnung (der sanfte Hinweis) ...

... ist eine weniger intensive Sanktion. Der Dienstherr droht hierbei nicht mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Sie dient lediglich dazu, den Arbeitnehmer an seine Pflichten zu erinnern und auf einen Fehler hinzuweisen. Eine spätere Kündigung kann in der Regel nicht allein auf eine vorherige Ermahnung gestützt werden.

INFO: Definition Widerklage



Ein Instrument der Prozessökonomie

Eine Widerklage ist eine eigenständige Gegenklage des Beklagten gegen den Kläger in einem laufenden Prozess. Anstatt für den eigenen Anspruch ein neues Verfahren zu eröffnen, dreht der Beklagte quasi den Spieß um. Er erhebt selbst eine Klage, um Ansprüche geltend zu machen, die aus demselben Sachverhalt resultieren. Der Beklagte stellt einen neuen, eigenen Antrag, über den das Gericht entscheiden muss. Geklagt wird zwischen denselben Parteien, die sich in der Hauptklage gegenüberstehen (Kläger wird zum Beklagten/Widerbeklagten und umgekehrt). Zieht der Kläger seine ursprüngliche Klage zurück, bleibt die Widerklage bestehen und wird vom Gericht weiterverhandelt.



Übersicht: Ermahnung vs. Abmahnung

Merkmal	Abmahnung	Ermahnung
Ziel	Vorstufe zur Kündigung	Verhaltensbesserung
Kündigungsdrohung	ja (zwingend erforderlich)	nein
Form	schriftlich empfohlen	mündlich oder schriftlich
Dokumentation	Ablage in Personalakte	Ablage in Personalakte empfohlen
Klage möglich?	ja	im Einzelfall, etwa bei Schaden

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



Trambahnfahrer muss Bundeswehrtram lenken

Das Urteil: Der Arbeitgeber gewann. Die Dienstpläne werden vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts erstellt. Dabei muss er die kollidierenden Grundrechtspositionen der Beschäftigten einerseits und seine unternehmerische Betätigungsfreiheit gegeneinander abwägen. Diese Abwägung hat er hier korrekt vorgenommen: Aufgrund der Vielzahl von Trambahnen und Trambahnfahrern in München musste der Fahrer bislang nur einmal die Bundeswehrtram lenken. Auch weiterhin wird dies nur selten vorkommen. Umgekehrt müsste der Arbeitgeber praktisch täglich sicherstellen, dass der Beschäftigte nicht auf die Bundeswehrtram eingeteilt wird. Dieser Aufwand wäre viel zu hoch.



FAZIT

Im Zweifel für den Dienstherrn

Eine Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen ist grundsätzlich möglich. Aber eben nur in Ausnahmefällen. Für Beschäftigte besteht immer die Gefahr, dass die Abwägung zugunsten des Dienstherrn ausgeht und dass man dann Sanktionen ausgesetzt ist.

Im Zweifel sollte man daher die Arbeit ausüben und parallel versuchen, eine rechtliche Klärung herbeizuführen.

Beamtenpension | Lesezeit 3 Minuten

Pension: Ferienlücke im Schuldienst darf sich nicht negativ auswirken

Lehrkräfte müssen nach ihrem Studium ins Referendariat, den Vorbereitungsdienst. Erst wenn sie das absolviert haben, werden sie in den Schuldienst übernommen. Was aber, wenn zwischen Aufnahme in den Schuldienst und Ende des Referendariats Ferien liegen? Werden diese Zeiten dann bei der Pension berücksichtigt oder nicht? Dazu hat das Bundesverwaltungsgericht jüngst entschieden (11.6.2026, Az. 2 C 8.25).

Der Fall: Eine Lehrerin in Baden-Württemberg hatte ihren Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf bis Ende Juni 1993 abgeleistet. Ab dem 13.8.1993 – also mit Ende der 6-wöchigen Sommerferien – wurde sie in den Schuldienst übernommen. Diese 6 Wochen wurden bei der Berechnung ihrer Versorgungsbezüge nicht berücksichtigt.

Das wollte sie nicht akzeptieren. Die Lehrerin berief sich auf § 102 Abs. 5 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg. Danach erhält man einen günstigeren Ruhegehaltssatz, wenn das Beamtenverhältnis oder ein unmittelbar vorangehendes anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bereits am 31. Dezember 1991 bestanden hatte. Am 31.12.1991 war die Lehrerin im Referendariat – die Behörde ließ das aber nicht gelten, denn wegen der Unterbrechung in den Sommerferien hatte eben kein „unmittelbar vorangehendes“ Dienstverhältnis bestanden. Die Lehrerin klagte.



HINWEIS

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Weisen Sie Ihre Beamtenanwärter doch an, vor Übernahme ihre Bescheide zu Versorgungs- und Dienstzeiten genau zu prüfen. Je früher man die Dinge klären kann, desto besser.

Unterbrechung bleibt unberücksichtigt

Das Urteil: Die Klage hat sich für die Lehrerin gelohnt, denn das Gericht schloss sich ihrer Meinung an. Es hat ein „unmittelbar vorangehendes“ Dienstverhältnis bestanden. Zeitlich überschaubare Unterbrechungen zwischen 2 Dienstverhältnissen sind versorgungsrechtlich unschädlich.

Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie nicht der Verantwortungssphäre des Beamten zuzurechnen sind, sondern allein auf der Einstellungspraxis des Dienstherrn beruhen. Die Lehrerin hatte noch während ihres laufenden Referendariats ein Übernahmeangebot erhalten. Die Lücke von 6 Wochen ist damit nur aufgrund der Einstellungspraxis des Landes Baden-Württemberg entstanden.

Was Sie als Personalrat jetzt tun sollten

Achten Sie verstärkt darauf, ob bei Neueinstellungen oder Übernahmen nach dem Vorbereitungsdienst Zeiten unberücksichtigt bleiben, die allein aufgrund organisatorischer Einstellungspraktiken des Dienstherrn entstanden sind. Solche Lücken sollten nach dem Urteil nicht zu Nachteilen bei Versorgung, Erfahrungszeiten oder sonstigen Statusrechten führen.

Treten Sie an die Dienststelle heran und klären Sie, ob es bei Ihnen in der Dienststelle auch solch kritischen Dienstzeitunterbrechungen gibt. Falls ja:

- Wie wirken sich diese versorgungsrechtlich aus?
- Kann und muss hier evtl. zum Wohle der Beschäftigten gegengesteuert werden?

Die Kernfrage für Sie ist: Gibt es in unserer Dienststelle Beschäftigte, deren Dienst-, Erfahrungs-, Probe-, Versorgungs- oder Stufenzeiten wegen rein organisatorisch verursachter Unterbrechungen nicht anerkannt wurden?

Denn das Urteil stellt weniger auf die Unterbrechung ab, sondern mehr auf die Verantwortungssphäre: Wenn die Unterbrechung nicht der Beamte verursacht hat, sondern allein auf der Organisations- oder Einstellungspraxis des Dienstherrn beruht, kann sie versorgungsrechtlich unschädlich sein. Es ist ja nicht so, dass die Lehrerin gesagt hätte „Ich mach erst mal Pause“.

Daraus könnte man ableiten, dass auch in anderen Bereichen des öffentlichen Diensts künstlich geschaffene Unterbrechungen kritisch zu prüfen sind. Etwa:

- verzögerte Ernennungen durch die Behörde
- Einstellungsstopps zwischen 2 Dienstverhältnissen
- organisatorisch bedingte Wartezeiten
- Übergangszeiten zwischen Ausbildung und Übernahme

Es bleibt abzuwarten, ob nach der Veröffentlichung des Urteils

- ähnliche Altfälle neu bewertet werden müssen,
- Betroffene Überprüfungsanträge stellen und
- Länder ihre Verwaltungspraxis anpassen müssen.



FAZIT

Gericht ist pragmatisch – Folgen des Urteils sind offen

Ich finde, die Richter urteilten hier sehr pragmatisch. Sie haben eine funktionale Betrachtung angestellt. Lässt man das Datum außer Acht und betrachtet den tatsächlichen Zusammenhang, stellt sich das Ganze doch als ein zusammenhängendes Dienstverhältnis dar. Von außen betrachtet sieht man keine Unterbrechung – dann kann dies aber auch nicht zulasten der Lehrerin gehen. Welche praktischen Folgen das Urteil haben wird, ist im Moment noch offen. Wir informieren Sie aber weiterhin gern in *Personalrat aktuell*!

Interaktion | Lesezeit 8 Minuten

Wie Sie zu einer wertschätzenden Kommunikation in der Dienststelle beitragen

Eine wertschätzende Kommunikation ist in jeder Organisation ein zentraler Erfolgsfaktor für funktionierende Zusammenarbeit. Gerade in Dienststellen mit ihren oft komplexen Strukturen, den unterschiedlichen Berufsgruppen und einem hohen Maß an Regelbindung ist eine respektvolle und transparente Kommunikation entscheidend für Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

Ihnen als Personalrat kommt hierbei eine besondere Rolle zu. Sie sind nicht nur Interessenvertretung der Beschäftigten, sondern auch Vermittler zwischen Belegschaft und Dienststellenleitung. Durch Ihre gesetzlich verankerten Beteiligungsrechte sowie Ihre tägliche Arbeit im Alltagsgeschäft können Sie wesentlich dazu beitragen, eine Kultur der Wertschätzung und Offenheit zu fördern.

1. Wertschätzende Kommunikation als Grundlage moderner Zusammenarbeit

Wertschätzende Kommunikation bedeutet mehr als einen höflichen Umgangston. Sie umfasst insbesondere

- respektvollen Umgang miteinander,
- transparente und nachvollziehbare Informationsweitergabe,
- aktives Zuhören, Anerkennung von Leistungen,
- konstruktiven Umgang mit Konflikten,
- frühzeitige Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungen.

Im öffentlichen Dienst ist diese Form der Kommunikation besonders wichtig, da Entscheidungen häufig hierarchisch getroffen werden und Beschäftigte nicht immer direkt in Entscheidungsprozesse eingebunden sind. Fehlende Kommunikation führt schnell zu Unsicherheit, Gerüchten und Demotivation.

Eine wertschätzende Kommunikationskultur wirkt dem entgegen und stärkt das Vertrauen in die Organisation.

2. Ihre Rolle als Personalrat = Kommunikationsschnittstelle

Sie haben eine doppelte Funktion: Sie sind einerseits Interessenvertretung der Beschäftigten, andererseits aber auch Teil der institutionellen Struktur der Dienststelle. Diese Zwischenposition macht Sie zu einem wichtigen Kommunikationsknotenpunkt.

Zu Ihren zentralen Aufgaben gehört es, Informationen aufzunehmen, zu bewerten und weiterzugeben. Dabei können Sie aktiv dazu beitragen, dass Informationen nicht nur formal korrekt, sondern auch verständlich und respektvoll vermittelt werden.

Insbesondere in Veränderungsprozessen – etwa bei organisatorischen Umstrukturierungen, Digitalisierungsvorhaben oder Personalmaßnahmen – sind Sie als Personalrat häufig die erste Anlaufstelle für Beschäftigte. Hier entscheidet sich, ob Unsicherheit abgebaut oder verstärkt wird.

3. Frühzeitige Beteiligung als Grundlage für Vertrauen

Ein entscheidender Faktor für wertschätzende Kommunikation ist Ihre frühzeitige Beteiligung als Personalrat durch die Dienststellenleitung. Je früher Sie die Informationen erhalten, desto besser können Sie als Personalrat Ihrer Rolle gerecht werden.

Frühzeitige Beteiligung ermöglicht

- sachliche Bewertung von Maßnahmen,
- Weitergabe von Informationen an Beschäftigte,
- Einbringung von Verbesserungsvorschlägen,
- Vermeidung von Gerüchten und Unsicherheiten.

Werden Sie hingegen erst informiert, wenn Entscheidungen bereits getroffen sind, sind diese Entscheidungen oft nicht rechtmäßig und es entsteht häufig ein Gefühl der Ausgrenzung. Dies wirkt sich negativ auf die Kommunikationskultur in der gesamten Dienststelle aus.

Eine offene Informationspolitik stärkt hingegen das Vertrauen aller Beteiligten.



MEIN TIPP

Denken Sie an Ihren Informationsanspruch

Sie haben einen Informationsanspruch gegenüber Ihrer Dienststelle: Sie müssen immer rechtzeitig und umfassend informiert werden. Sie müssen auf den gleichen Stand gebracht werden, den auch Ihre Dienststellenleitung hat. Fordern Sie dies immer konsequent ein. Alles andere blockiert die Zusammenarbeit und einen gesunden, effizienten Austausch in der Dienststelle.

4. Kommunikation zwischen Ihnen als Personalrat und den Kollegen

Es gehört zu Ihren Aufgaben als Personalrat, die Beschäftigten regelmäßig über Ihre Arbeit im Gremium zu informieren. Dies geschieht in der Praxis über

- Personalversammlungen,
- Rundmails oder Intranetbeiträge,
- Sprechstunden,
- direkte Gespräche,
- Aushänge oder digitale Informationskanäle.

Dabei kommt es nicht nur auf den Inhalt, sondern auch auf die Art der Kommunikation an. Informationen sollten verständlich, sachlich und ohne unnötige Bürokratie vermittelt werden.

Ein ganz zentraler Aspekt wertschätzender Kommunikation ist dabei die Sprache. Abwertende oder polarisierende Formulierungen können Vertrauen nachhaltig schädigen. Eine klare, respektvolle und neutrale Sprache trägt hingegen dazu bei, auch schwierige Themen konstruktiv und vor allen Dingen sachlich zu vermitteln.



MEIN TIPP

Lieber noch mal drüber nachdenken

Passen Sie in 1:1-Situationen auf, dass Sie nicht in eine allzu saloppe Sprache rutschen. Oft sagt man dann etwas, bei dem man sich gar nichts denkt, das den anderen aber beleidigen kann.

5. Sie als Personalrat = Vermittler in Konfliktsituationen

Konflikte sind in jeder Organisation unvermeidbar. Entscheidend ist jedoch, wie mit ihnen umgegangen wird. Sie nehmen hier eine vermittelnde Rolle ein und tragen so zur Deeskalation bei.

Typische Konfliktfelder sind

- Arbeitsverdichtung und Überlastung,
- unklare Zuständigkeiten,
- Führungsverhalten,
- organisatorische Veränderungen,
- Ungleichbehandlung.

Der Personalrat kann in solchen Situationen

- Gespräche moderieren,
- Missverständnisse klären,
- zwischen Beschäftigten und Führungskräften vermitteln,
- auf faire Lösungen hinwirken.

Eine wertschätzende Kommunikation bedeutet hier insbesondere, alle Seiten anzuhören und nicht vorschnell Positionen zu bewerten. Ziel ist nicht die Konfrontation, sondern die konstruktive Lösung.

6. Ihre Vorbildfunktion als Personalrat

Der Personalrat hat nicht nur eine formale Rolle, sondern auch eine faktische Vorbildfunktion. Die Art und Weise, wie innerhalb des Gremiums kommuniziert wird, wirkt nach außen in die gesamte Dienststelle hinein.

Ein respektvoller Umgang im Personalrat selbst ist daher eine wichtige Voraussetzung für glaubwürdige Kommunikation nach außen. Dazu gehören

- gegenseitiger Respekt im Gremium,
- transparente Entscheidungsprozesse,
- konstruktive Diskussionen,
- Vermeidung persönlicher Angriffe,
- gemeinsame Verantwortungsübernahme.

Wenn Beschäftigte wahrnehmen, dass selbst im Personalrat respektvoll und sachlich miteinander umgegangen wird, stärkt dies die Akzeptanz der gesamten Arbeit des Gremiums.

7. Förderung einer offenen Feedbackkultur

Wertschätzende Kommunikation lebt von Feedback. Sie können dazu beitragen, eine offene Feedbackkultur in der Dienststelle zu etablieren oder zu stärken.

Dies kann erfolgen durch

- gezielte Befragungen der Beschäftigten,
- anonyme Rückmeldemöglichkeiten,
- regelmäßige Gespräche mit Führungskräften,

- Auswertung von Belastungssituationen,
- aktive Rückmeldung an die Dienststellenleitung.

Wichtig ist dabei, dass Feedback nicht als Kritik im negativen Sinne verstanden wird, sondern als Chance zur Verbesserung. Sie als Personalrat können hier eine wichtige Übersetzungsfunktion übernehmen und Rückmeldungen sachlich einordnen.

8. Kommunikation in Veränderungsprozessen

Gerade bei organisatorischen Veränderungen spielen Sie als Personalrat eine zentrale Rolle. Veränderungen erzeugen häufig Unsicherheit, insbesondere wenn sie nicht ausreichend erklärt werden. Sie können hier aktiv zur Beruhigung und Strukturierung beitragen, indem Sie

- frühzeitig informieren,
- Hintergründe erklären,
- Auswirkungen auf Beschäftigte darstellen,
- Fragen sammeln und beantworten,
- Transparenz einfordern.

Eine wertschätzende Kommunikation bedeutet in diesem Zusammenhang auch, Veränderungen nicht nur als Problem darzustellen, sondern auch Chancen und Notwendigkeiten realistisch zu vermitteln.

9. Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung

Eine gute Kommunikationskultur entsteht nicht durch eine Seite allein. Sie ist immer das Ergebnis einer gemeinsamen Haltung von Dienststellenleitung und Ihnen als Personalrat.

Sie als Personalrat können wertschätzende Kommunikation fördern, indem Sie

- sachlich und lösungsorientiert verhandeln,
- Kritik konstruktiv formulieren,
- nicht polarisierend agieren,
- auf gemeinsame Ziele im Arbeitsschutz und in der Organisation hinweisen.

Auch gegenüber der Dienststellenleitung gilt: Wertschätzung bedeutet nicht Zustimmung zu allem, sondern eine respektvolle Auseinandersetzung auf Augenhöhe.



FAZIT

Personalratsgremium ist in der Verantwortung

Sie spielen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung einer wertschätzenden Kommunikationskultur in der Dienststelle. Durch Ihre gesetzliche Stellung, Ihre Nähe zu den Beschäftigten und Ihre Beteiligungsrechte können Sie Kommunikation aktiv gestalten und verbessern. Wertschätzende Kommunikation entsteht dabei nicht durch einzelne Maßnahmen, sondern durch ein dauerhaftes Zusammenspiel aus Transparenz, Beteiligung, Respekt und konstruktivem Umgang mit Konflikten.

Wenn Sie diese Prinzipien konsequent leben und in Ihrer täglichen Arbeit umsetzen, tragen Sie wesentlich dazu bei, Vertrauen zu stärken, Konflikte zu reduzieren und die Zusammenarbeit in der Dienststelle nachhaltig zu verbessern. Letztlich profitieren davon alle: Beschäftigte, Führungskräfte und die gesamte Organisation.

Diskriminierung | Lesezeit 3 Minuten

Kein Pardon für AGG-Hopper

Im Einstellungsverfahren sind Sie als Personalrat zu beteiligen. Dies auch, um Diskriminierungen zu verhindern. Werden Bewerber diskriminiert, steht ihnen eine Entschädigung zu – außer, sie haben die Bewerbung nachweislich nicht ernst gemeint (Arbeitsgericht Berlin, 28.5.2026, Az. 42 Ca 3438/26).

Der Fall: Eine Person mit dem Geschlechtseintrag „divers“ hatte sich auf eine ausgeschriebene Stelle als „Referent/in Vergaberecht und öffentliche Beschaffung“ beworben. Außerdem hat sie in der Bewerbung um eine geschlechtsneutrale Anrede gebeten. Die Bewerbung wurde im Februar 2026 per E-Mail abgelehnt, die Person wurde als „Herr“ angesprochen. Also klagte sie wegen Geschlechterdiskriminierung.

Keine Entschädigung bei „Fake-Bewerbung“

Das Urteil: Die Klage wurde abgewiesen. Es ist unerheblich, ob wirklich eine Diskriminierung vorlag. Denn die Bewerbung war jedenfalls rechtsmissbräuchlich. Unter Berücksichtigung aller Umstände ging das Gericht davon aus, dass die klagende Person sich nicht beworben hatte, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern dass sie vielmehr ausschließlich das Ziel verfolgt hatte, Ansprüche auf Entschädigung geltend zu machen. Gegen die Ernsthaftigkeit der Bewerbung sprach u. a. der Umstand, dass sie an zwei Universitäten für ein Studium eingeschrieben war. Die erforderlichen Kenntnisse im Vergaberecht hatte sie auch nicht. Und die Entschädigungsansprüche wurden sofort nach der Absage geltend gemacht.



MEIN TIPP

Wenn Sie eine geschlechtsneutrale Anrede wählen müssen

Auch Sie als Gremium werden das ein oder andere Mal eine geschlechtsneutrale Ansprache wählen müssen. Das ist nicht so einfach. Wählen Sie dann z. B. „Guten Tag, Vorname Nachname“, ohne Herr/Frau ... So sprechen Sie elegant alle Geschlechter und Identifikationen an und umgehen die Diskriminierungsgefahr. Alles in allem muss aber auch ich zugeben, dass es immer schwieriger wird, sich politisch korrekt auszudrücken.

Ihre To-dos nach diesem Urteil

Als Gremium sollten Sie sich dieses Urteil zu Herzen nehmen und ab jetzt verstärkt auf die folgenden Punkte achten:

• Agieren Sie politisch korrekt

Im gesamten Bewerbungs- und Personalbereich sollten konsequent geschlechtsneutrale und respektvolle Anredeformen verwendet werden. Gerade wenn kein Geschlecht eindeutig angegeben ist oder eine Person ausdrücklich eine neutrale Ansprache wünscht, sollte auf Formulierungen wie „Guten Tag + Name“ zurückgegriffen werden.

Klassische Anreden wie „Sehr geehrte Frau“ oder „Sehr geehrter Herr“ sind in solchen Fällen zu vermeiden, da sie zu einer unzutreffenden Geschlechtszuordnung führen können und damit

mögliches Konflikt- oder Diskriminierungspotenzial bergen. Auch die nachträgliche falsche Anrede, etwa in Absageschreiben, sollte durch klare Standards ausgeschlossen werden.

• Bringen Sie System rein

Darüber hinaus sollten Sie darauf hinwirken, einheitliche Vorlagen und verbindliche Regeln für die Kommunikation im Bewerbungsprozess zu schaffen. Unterschiedliche Handhabungen durch einzelne Abteilungen oder Führungskräfte erhöhen das Risiko von Fehlern und damit auch von AGG-relevanten Beanstandungen. Einheitliche E-Mail-Templates, geschulte Personalverantwortliche und klar definierte Prozesse sind hier zentrale Bausteine.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist der Umgang mit Bewerbungen von Personen, die keine geschlechtliche Zuordnung wünschen oder den Geschlechtseintrag „divers“ führen. Hier ist besondere Sensibilität erforderlich, da schon kleine Formulierungsfehler rechtliche Folgen haben können. Denken Sie hier vor allen Dingen an technische Systeme und Bewerbungsplattformen – diese sollten keine verpflichtenden Geschlechterangaben verlangen.

• Der Einzelfall zählt

Zugleich macht das Urteil deutlich, dass Gerichte im Einzelfall prüfen, ob eine Bewerbung tatsächlich ernsthaft auf die Stelle gerichtet war oder ob ein Rechtsmissbrauch vorliegen könnte. Seien Sie vorsichtig bei der Annahme von „Fake-Bewerbungen“. Vielmehr sollte Ihr Fokus weiterhin auf fairen, nachvollziehbaren und transparenten Auswahlverfahren liegen, die immer sauber dokumentiert sind und objektive Kriterien erkennen lassen.

Es ist notwendig, Diskriminierungsfreiheit konsequent umzusetzen und andererseits professionelle, standardisierte Bewerbungsprozesse zu etablieren. Setzen Sie auf klare Richtlinien, Schulungen und eine respektvolle Kommunikationskultur, um sowohl rechtliche Risiken zu minimieren als auch ein wertschätzendes Miteinander im Bewerbungsprozess sicherzustellen.



FAZIT

Handeln zulasten von Diskriminierungsopfern ist nicht tolerabel

Mit seinem Urteil stellt das Gericht klar, dass der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zwar weit reicht, jedoch nicht für Fälle gilt, in denen eine Bewerbung lediglich vorgeschoben wird, um sich zu bereichern. In solchen Konstellationen kann der Einwand des Rechtsmissbrauchs dazu führen, dass ein Anspruch vollständig entfällt, ohne dass es auf eine mögliche Benachteiligung im Einzelfall ankommt. Und das ist auch gut so. Denn solche „AGG-Hopper“ agieren auf Kosten der Gemeinschaft und auf Kosten wirklich Diskriminierter.

Zuständigkeit | Lesezeit 3 Minuten

AGG-Verstoß im Bewerbungsverfahren: Wo Ihre Kollegen notfalls klagen müssen

Bei einem Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bestehen Entschädigungsansprüche. Das gilt auch, wenn dieser Verstoß gegenüber einem Beamten bzw. einer Beamtin im Bewerbungsverfahren begangen wird. Die Frage ist aber, wo Ihre Kolleginnen und Kollegen gegebenenfalls klagen müssen. Das hat nun das Verwaltungsgericht (VG) Köln entschieden (5.6.2026, Az. 15 K 2439/26). Die Entscheidung ist für Sie wichtig, wenn Sie Betroffene beraten.

Der Fall: Ein bereits verbeamteter Kläger bewarb sich bei einer anderen Dienstherrin um eine Beamtenstelle. Nach seiner Darstellung wurde er im Bewerbungsverfahren diskriminiert. Er verlangte deshalb eine Entschädigung nach § 15 AGG.

Die Beklagte ist eine andere Körperschaft als sein bisheriger Dienstherr. Es bestand also kein Beamtenverhältnis zwischen Kläger und Beklagter. Wäre die Bewerbung erfolgreich gewesen, wäre der Beamte – so die Aktenlage – zunächst im Wege einer Abordnung mit dem Ziel der Versetzung übernommen worden. Es ging also um den Wechsel in ein neues Beamtenverhältnis zu einem neuen Dienstherrn.

Der Beamte hatte seinen privaten Wohnsitz im Gerichtsbezirk des VG Oldenburg. Er hatte die Klage aber beim VG Köln eingereicht. Das VG Köln musste daher klären, ob es selbst zuständig ist.

Die Entscheidung: Das VG Köln hat sich für örtlich unzuständig erklärt und den Rechtsstreit an das VG Oldenburg verwiesen.

Entschädigung nach dem AGG im Beamtenbereich bleibt Verwaltungsrecht

Das VG Köln stellt zunächst klar, dass der Beamte zu Recht den Verwaltungsrechtsweg beschritten hat. Klagen, mit denen eine Person eine Entschädigung nach dem AGG wegen einer Benachteiligung im Zusammenhang mit der Bewerbung um die Übernahme in ein Beamtenverhältnis verlangt, sind beamtenrechtliche Streitigkeiten. Für Sie als Personalrat ist das wichtig: Auch wenn das AGG oft mit zivilrechtlichen Konstellationen (Arbeitsverträge, Privatwirtschaft) verbunden wird, laufen diese beamtenbezogenen Entschädigungsansprüche nicht vor den Arbeits- oder Zivilgerichten, sondern vor den Verwaltungsgerichten.

Auf den Wohnort kommt es an

Die zentrale Norm für die örtliche Zuständigkeit ist § 52 Nr. 4 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Das VG Köln stellt die Systematik sauber heraus. Für alle Klagen aus einem Beamtenverhältnis und für Streitigkeiten, die sich auf die Entstehung eines solchen Verhältnisses beziehen,

1. ist das VG zuständig, in dessen Bezirk der Beamte zum Zeitpunkt der Klageerhebung seinen dienstlichen Wohnsitz oder
2. in Ermangelung dessen seinen Wohnsitz hat.
3. Nur wenn der Beamte weder den dienstlichen noch den bürgerlichen Wohnsitz im Zuständigkeitsbereich der Behörde hat, kommt es auf den Sitz der Behörde an.

Ein „dienstlicher Wohnsitz“ lag nicht vor, weil noch kein Dienstverhältnis zur Beklagten bestand. Also blieb nur der bürgerliche Wohnsitz des Beamten – und der lag im Bezirk des VG Oldenburg.

Sitz der Behörde ist selten relevant

Der Beamte hatte – wie häufig in der Praxis – § 52 Nr. 4 Satz 2 VwGO ins Feld geführt. Danach ist das Gericht am Sitz der Behörde örtlich zuständig, wenn der Kläger keinen dienstlichen Wohnsitz oder keinen Wohnsitz innerhalb des Zuständigkeitsbereichs dieser Behörde hat. Solange der Beamte (dienstlich oder bürgerlich) einen Wohnsitz im Zuständigkeitsbereich der Behörde hat, bleibt es bei Satz 1. Erst wenn das nicht der Fall ist, wird der Sitz der Behörde nach Satz 2 maßgeblich.

Was Sie als Personalrat daraus machen können

Für Sie als Personalrat ist diese Entscheidung sehr wertvoll, weil sie einige Punkte klarstellt, die in der Beratung der Kollegen immer wieder Fragen aufwerfen:

- AGG-Ansprüche im Bewerbungsverfahren um Beamtenstellen gehören vor das VG.
- Auch externe Bewerber im Beamtenstatus bleiben im Verwaltungsrechtsweg.
- Bewerbungsverfahren um ein Beamtenverhältnis sind beamtenrechtliche Streitigkeiten. Persönliche Eindrücke („Das ist doch noch gar kein Beamter bei uns, also eher Zivilrecht“) führen schnell in die Irre. Entscheidend ist, dass es um die Entstehung eines Beamtenverhältnisses geht.
- Als Personalrat können Sie darauf hinweisen, dass der richtige Gerichtsstand in aller Regel der am Wohnsitz ist – sofern nicht ausnahmsweise § 52 Nr. 4 Satz 2 VwGO greift.

Bei der Beratung von Kollegen sollten Sie darauf achten, dass der bzw. die Betroffene früh das richtige Gericht wählt. Alles andere kostet Zeit und kann im schlimmsten Fall Fristen gefährden.



Arbeitssicherheit | Lesezeit 4 Minuten

Bestellung von Sicherheitsbeauftragten reformiert – diese Änderungen sind jetzt wichtig

§ 22 SGB VII regelt die Bestellung der Sicherheitsbeauftragten (Sibe). Diese Norm ist nun umfassend verschlankt. Das Bestellungsverfahren wurde reformiert. Es sind jetzt in der Dienststelle wesentliche Änderungen zu beachten, die seit dem 29.5.2026 gelten.

§ 22 SGB VII

Sicherheitsbeauftragte

In Unternehmen mit regelmäßig 50 oder mehr Beschäftigten hat der Unternehmer unter Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates Sicherheitsbeauftragte unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen. Als Beschäftigte gelten auch die nach § 2 Absatz 1 Nummer 2, 8 und 12 Versicherten. In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 und weniger als 50 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen, wenn unter Zugrundelegung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes eine besondere Gefährdung für Leben und Gesundheit besteht. In Unternehmen mit regelmäßig weniger als 250 Beschäftigten und keiner besonderen Gefährdung für Leben und Gesundheit erfüllt der Unternehmer die Voraussetzungen nach Satz 1, wenn er einen Sicherheitsbeauftragten bestellt. Der Unfallversicherungsträger kann anordnen, dass Sicherheitsbeauftragte zu bestellen sind, wenn eine besondere Gefährdung für Leben und Gesundheit besteht.

Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

Die Sicherheitsbeauftragten dürfen ab der Bestellung bis zum Widerruf der Bestellung wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden.

Achtung: Es gelten neue Schwellenwerte

Nach der alten Fassung des § 22 SGB VII musste ab einer Beschäftigtenzahl von > 20 ein Sibe bestellt werden. Jetzt wird feiner nach Größe der Dienststelle und Gefährdungslage differenziert:

- < 20 Beschäftigte: keine Pflicht – unabhängig von der Gefährdungslage
- 20 bis < 50 Beschäftigte: Pflicht nur bei besonderer Gefährdung für Leben und Gesundheit. Ob eine solche vorliegt, richtet sich nach der Gefährdungsbeurteilung.

- ab 50 Beschäftigte: generelle Bestellpflicht
- < 250 Beschäftigte und keine besondere Gefährdung: Ein Sicherheitsbeauftragter kann ausreichend sein.

Unfallversicherungsträger haben eine von der Unternehmensgröße / der Größe der Dienststelle unabhängige Befugnis, die Bestellung eines Sibe anzuordnen, sofern eine besondere Gefährdungslage besteht.



MEIN TIPP

Suchen Sie den Austausch

Besprechen Sie sich regelmäßig mit den Sibe. Was gibt es in der Dienststelle in Sachen Arbeitsschutz zu tun? So sorgen Sie gemeinsam und vor allen Dingen kollegial für ein sicheres Arbeiten in der Dienststelle.

Was nach wie vor gilt

Sibe agieren im Betrieb bzw. in der Dienststelle immer noch rein unterstützend, beobachtend und beratend. Ein Weisungsrecht haben sie nicht. Sie können Beschäftigte daher nicht direkt anweisen, sie müssen den Vorgesetzten dazu anhalten.

Wegen der mangelnden Durchsetzungsrechte haften die Sibe nicht persönlich. Sie haben auch keinen besonderen Kündigungsschutz. Dafür dürfen sie wegen der Ausübung ihres Amtes nicht benachteiligt werden.

Sie sind zu beteiligen

Bei der Bestellung der Sibe sind Sie als Personalrat zu beteiligen. So steht es explizit in § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB VII. Nutzen Sie Ihr Beteiligungsrecht daher immer!



WICHTIG

Sibe ist nicht gleich Sifa

Eine Sibe ist keine Sicherheitsfachkraft (Sifa). Die Sifa ist „mehr“. Sie ist eine interne oder externe Fachkraft, die in Sachen Arbeitssicherheit besonders ausgebildet ist. Sie hat auch Weisungsfunktion; damit kann sie auch persönlich haften.

Bei der Bestellung der Sifa bestimmen Sie mit. Ohne Ihre Zustimmung kann sie nicht bestellt oder abberufen werden. Eine angestellte Sifa hat besonderen Kündigungsschutz. Behalten Sie diese Differenzierung für Ihre tägliche Arbeit im Hinterkopf.

Sucht | Lesezeit 3 Minuten

Sagen Sie Nein zu Alkohol in der Dienststelle

Natürlich ist Alkohol nicht die einzige Droge, die es gibt, aber eine Droge, an die man jederzeit und leicht herankommt. Zudem sind alkoholisierte Beschäftigte eine große Gefahr für sich selbst und für andere. Sagen Sie deshalb Nein zu Alkohol in der Dienststelle!



Muster-Dienstvereinbarung: Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz

Zwischen ... (Dienststelle) und dem Personalrat der Dienststelle wird folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Die Gesundheit, Sicherheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung und ein gutes Arbeitsklima in der Dienststelle. Der Konsum von Alkohol kann die Wahrnehmungs-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen und dadurch Risiken für die betroffenen Beschäftigten, ihre Kolleginnen und Kollegen sowie Dritte verursachen.

Dienststelle und Personalrat verfolgen gemeinsam das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, Gefährdungen zu vermeiden und einen verantwortungsvollen Umgang mit Alkohol zu fördern. Dabei steht nicht die Sanktionierung, sondern die Prävention, Unterstützung und frühzeitige Hilfe für betroffene Beschäftigte im Vordergrund.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle, auch für die Auszubildenden.

§ 2 Zielsetzungen

Ziele dieser Dienstvereinbarung:

- Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
- Alkoholkonsum zu vermeiden bzw. abzubauen
- Erhaltung und Erhöhung der Arbeitssicherheit
- den betroffenen Beschäftigten rechtzeitig Hilfe anzubieten
- Sicherstellung eines einheitlichen Handlungskonzepts

§ 3 Mitwirkung der Beschäftigten

Von allen Beschäftigten wird der verantwortungsbewusste Umgang mit Alkohol erwartet. In allen Diensträumen und während der Dienstzeit gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle ein absolutes Alkoholverbot.

§ 4 Abgabe von Suchtmitteln

Die Abgabe von alkoholischen Getränken in der Kantine oder durch Automaten unterbleibt völlig. Der Ausschank von alkoholischen Getränken bei dienstlichen Anlässen durch den Dienstherrn bleibt erlaubt. Dabei wird aber sichergestellt, dass kein Ausschank von Alkohol an minderjährige Beschäftigte erfolgt.

§ 5 Handlungsanweisungen bei Alkoholkonsum

1. Beschäftigte dürfen sich nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand versetzen, durch den sie sich oder andere gefährden können.
2. Im Falle akuter Alkoholisierung wird wie folgt vorgegangen:
 - Bei begründetem Verdacht, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol stehen, wird der oder die Beschäftigte nach Hause geschickt.
 - Der Dienstherr organisiert in diesem Fall den sicheren Transport.
 - Der oder die Vorgesetzte zieht zum Zwecke der Beweissicherung ein Mitglied des Personalrats hinzu.
 - Zum Gegenbeweis können sich Beschäftigte einem Alkoholtest unterziehen.
 - Wird der oder die Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg.
 - Muss ein Heimtransport veranlasst werden, hat der oder die Betroffene alle Kosten zu tragen.
 - Für die ausgefallene Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.

§ 6 Information der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Wirkung verschiedener Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des Missbrauchs, mögliche Folgen der Abhängigkeit sowie über Hilfsmöglichkeiten informiert.

§ 7 Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln

Treten in einzelnen Arbeitsbereichen verstärkt Suchtmittelmissbrauch und/oder dessen Folgen auf, erfolgt gemeinsam mit den Betroffenen, dem Personalrat, den Vorgesetzten und dem Arbeitskreis für Suchtprävention und Suchthilfe eine Untersuchung der Arbeitssituation. Ziel: eine adäquate Verbesserung. Soziale Beratungsstellen, der Betriebsarzt und der Sicherheitsbeauftragte können hinzugezogen werden.

§ 8 Geltungsdauer, Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt sofort in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahrs gekündigt werden und wirkt dann weiter, bis eine entsprechende neue Dienstvereinbarung abgeschlossen wird.

Ort, Datum, Unterschriften

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



→ FAZIT

Passen Sie die Dienstvereinbarung an

Die vorliegende Dienstvereinbarung können Sie einfach an die Gegebenheiten in Ihrer Dienststelle anpassen. Sie können sie z. B. erweitern – je nach Ihren Bedürfnissen.

Altersvorsorge | Lesezeit 1 Minute

Hier geht es um Ihr Geld: Bundesrat stimmt Rentenanpassung zum 1. Juli 2026 zu

Am 12.6.2026 hat der Bundesrat der Verordnung der Bundesregierung zur Bestimmung des Rentenwerts in der gesetzlichen Rentenversicherung zugestimmt. Das heißt, dass ab dem 1.7.2026 der aktuelle Rentenwert um bundeseinheitlich 4,24 % auf 42,52 € gestiegen ist. Für Landwirte wird der allgemeine Rentenwert von 18,83 € auf 19,63 € erhöht.

Standardrente steigt

Ebenso hat die Regierung bereits am 29.4.2026 durch Rechtsverordnung beschlossen, dass die Standardrente in der gesetzlichen Rentenversicherung bei einem durchschnittlichen Verdienst und 45 Beitragsjahren um 77,85 € im Monat steigt. Die Bundesregierung passt jährlich die Renten an die aktuelle wirtschaftliche Situation an. Dies geschieht mittels einer Rechtsverordnung, der der Bundesrat zustimmen muss.

Mindest- und Höchstbeträge beim Pflegegeld

Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung wurde der Mindestbetrag für Pflegegeld auf 482 € (zuvor 462 €) und der Höchstbetrag auf 1.916 € (zuvor 1.838 €) monatlich festgesetzt. Gemeint ist hier das Pflegegeld, das die Unfallversicherung nach Arbeits-

unfällen oder Berufskrankheiten zahlt – nicht das Pflegegeld aus der Pflegeversicherung bei Pflege von pflegebedürftigen Personen. Immer mehr Menschen werden zu Hause gepflegt, hierfür können Leistungen aus der Pflegeversicherung beansprucht werden.

Geben Sie die Änderungen weiter

Teilen Sie Ihren Kollegen diese Änderungen mit. Beschäftigte, die in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, müssen über Änderungen informiert sein. Nur so können sie ihre Alterssicherung planen.



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

RECHTSPRECHUNG

Achtung:
Gehaltsdiskriminierung

AMTSFÜHRUNG

Wenn Kollegen nicht wollen

LESERFRAGE

KI und Bewerbungen