Personalrat aktuell

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT

kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Achten Sie im Rahmen Ihrer Anhörung auf die Formalien

SEITE 6–7

PFLICHTEN DES PERSONALRATS

Wie Sie verantwortungsvoll mit Informationen umgehen

NR. 16 | AUGUST II 2026

ADIUVA



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,

der Sommer lädt dazu ein, kurz innezuhalten und Kraft für die kommenden Aufgaben zu sammeln. Gleichzeitig zeigt der Arbeitsalltag in den Dienststellen, dass die Herausforderungen für Personalräte nicht kleiner werden: Digitalisierung, Fachkräftemangel, steigende Arbeitsbelastung und immer komplexere rechtliche Anforderungen verlangen eine engagierte Interessenvertretung, die die Beschäftigten zuverlässig begleitet und deren Rechte wahrt.

Auch in dieser Ausgabe möchten mein Team und ich Sie dabei unterstützen. Ein besonderes Augenmerk legen wir diesmal auf den Schutz sensibler Beschäftigtendaten. Gerade in Zeiten digitaler Kommunikation zeigt sich, wie wichtig ein verantwortungsvoller Umgang mit personenbezogenen Informationen ist. Datenschutz ist weit mehr als eine gesetzliche Pflicht – er ist Ausdruck von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber den Menschen, die täglich ihren Beitrag zum öffentlichen Dienst leisten.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre und viele neue Impulse für Ihre Arbeit! Ihr Einsatz trägt entscheidend dazu bei, dass Mitbestimmung mit Leben gefüllt wird und Veränderungen gemeinsam gestaltet werden können.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE URTEILE
Automatische Höhergruppierung für Lehrer 3

Fristlose Kündigung: Wenn der Dienstherr schlampt 3

BEAMTENRECHT
Rassismus im Chat? BVerWG fordert Aufklärung 4

ARBEITSRECHT
Versetzung über große Distanz 5

SCHWERPUNKTTHEMA
Korrekter Umgang mit Informationen ..... 6+7

WISSENSWERTES
Werden Sie im Chat lieber nicht zu persönlich ... 8

BEAMTENRECHT
Fehlende Bewährung und inaktiver Anwalt 9

WISSENSWERTES
Teilarbeitsunfähigkeit kommt zum 1.1.2028 10

LESERFRAGE
Neue Arbeitszeitregelung im Alleingang 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Tarifeinigung für die Unikliniken in BaWü 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, Michael Schrader, 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: ArtSync Studio; S. 9: kaliel; S. 12: Marco2811 – 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

TV-L | Lesezeit 2 Minuten

Automatische Höhergruppierung für Lehrer?

Werden Beschäftigten höherwertige Tätigkeiten übertragen, ist es nur folgerichtig, dass sie auch höher eingruppiert werden. Bei Lehrkräften mit Verbeamtungsvoraussetzungen ist das aber nicht so einfach (Bundesarbeitsgericht, 22.4.2026, Az. 4 AZR 95/25).

Der Fall: Ein angestellter Gymnasiallehrer ist seit 2008 bei dem Land Berlin beschäftigt. Er war seit Juni 2021 als Fachleiter für die Sekundarstufe I tätig. Es galt eine Erprobungszeit. Vergütet wurde er nach der Entgeltgruppe (EG) 13 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die Schulleiterin stellte am 7.12.2021 fest, dass er sich in der Erprobungszeit bewährt hatte. Am 21.1.2022 wurde ihm dies förmlich mitgeteilt.

Lehrer will mehr Geld

Der Lehrer machte daraufhin eine Vergütung nach EG 14 TV-L ab Dezember 2021 geltend. Schließlich folgt die Eingruppierung automatisch aus der dauerhaft übertragenen Tätigkeit. Das Land Berlin stufte ihn erst ab Juli 2022 in 14 TV-L ein. Der Lehrer klagte.

Fiktive Beamtenlaufbahn entscheidet

Das Urteil: Die Eingruppierung von Lehrkräften, die die Voraussetzungen für eine Verbeamtung erfüllen, richtet sich nach § 12 TV-L in der Fassung des Tarifvertrags zur Entgeltordnung Lehrkräfte sowie der dazugehörigen Entgeltordnung. Danach kann eine Höhergruppierung unter denselben Voraussetzungen erfolgen wie eine Beförderung bei einer vergleichbaren Beamtin oder einem vergleichbaren Beamten.

Das bedeutet: Für angestellte Lehrkräfte müssen für eine Höhergruppierung alle laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein, die auch für eine Beförderung im Beamtenverhältnis gelten würden. Eine Beförderung kann aber erst mit der förmlichen Eröffnung der Bewährungsfeststellung vorliegen – hier also grundsätzlich ab Januar 2022. Aber: Der Haushaltsplan für 2021 wurde erst im Juli 2022 beschlossen. Erst im Juli 2022 wurde die Planstelle des Lehrers für 2021 festgestellt.

Nach § 8 Abs. 4 Beamtenstatusgesetz ist die rückwirkende Ernennung eines Beamten grundsätzlich unzulässig. Dieses Rückwirkungsverbot gilt entsprechend auch für angestellte Lehrkräfte. Eine rückwirkende Höhergruppierung war im Fall damit nicht möglich.

FAZIT

Sie bestimmen mit

Bei der Eingruppierung bestimmen Sie mit. Denken Sie bei der EG 14 TV-L auch immer an die fiktive Beamtenlaufbahn. Begründet wird die Relevanz der fiktiven Beamtenlaufbahn damit, dass es sich bei Tätigkeiten, die unter die EG 14 fallen, um Tätigkeiten des höheren Dienstes handelt. Die höherwertige Funktion rechtfertigt die strengeren Anforderungen.

Personalratsanhörung | Lesezeit 1 Minute

Fristlose Kündigung: Wenn der Dienstherr schlampt

Viele Kündigungen scheitern nicht, weil der Kündigungsgrund nicht ausreicht, sondern weil der Dienstherr nicht sorgfältig genug vorgeht (Arbeitsgericht Berlin, 26.6.2026, Az. 22 Ca 13829/25).

Der Fall: Eine Portfoliomanagerin beim Versorgungswerk der Berliner Zahnärztekammer (VZB) war verantwortlich für die Koordinierung der Transaktionen des VZB. Das VZB hatte zum Zweck der Kapitalanlage seiner Pflichtmitglieder in zahlreiche Gesellschaften investiert. Eine Anlageform bestand in der Beteiligung an Gesellschaften, die Geldmittel von privaten Kleinanlegern anwarben. Um eine ordnungsgemäße Verwendung der Mittel der Kleinanleger zu gewährleisten, wurden Treuhandgesellschaften eingeschaltet. Diese erhielten für ihre Tätigkeit eine Vergütung.

Die Portfoliomanagerin hatte eine eigene Gesellschaft gegründet, über die sie Anteile an einer Treuhandgesellschaft erworben hat.

Als der Dienstherr hiervon erfuhr, kündigte er der Portfoliomanagerin fristlos, hilfsweise fristgerecht. Später wurde noch eine Kündigung ausgesprochen. Die Managerin klagte.

Dienstherr hat nicht aufgepasst

Das Urteil: Sie gewann. Der Dienstherr hatte bei der fristlosen Kündigung die 2-Wochen-Frist nicht eingehalten. Er hatte zudem das Anhörungsverfahren des Personalrats eingeleitet, aber dessen Stellungnahme nicht abgewartet. Bei der weiteren Kündigung war kein Pflichtverstoß feststellbar. Alle Kündigungen sind unwirksam.

FAZIT

Prüfen auch Sie die Formalia

Achten Sie bei Ihrer Anhörung auch auf die Formalia der Kündigung. Wie Sie sehen, scheitern Dienstherren oft schon hieran.

Disziplinarmaßnahmen | Lesezeit 3 Minuten

Dienstvergehen durch rassistische Chat-Beiträge? BVerwG fordert sorgfältige Aufklärung

Auch außerdienstliches Verhalten kann für Beamtinnen und Beamte disziplinarrechtliche Folgen haben, wenn dadurch Zweifel an ihrer Verfassungstreue oder ihrer Eignung für das öffentliche Amt entstehen. Das sollten die Kollegen immer beachten. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hatte sich mit der Frage zu befassen, unter welchen Voraussetzungen rassistische und den Nationalsozialismus verharmlosende Äußerungen in privaten WhatsApp-Chats ein Dienstvergehen sind (11.6.2026, Az. 2 C 12.25).

Der Fall: Ein Hauptbrandmeister einer Feuerwehr versandte in den Jahren 2013 bis 2015 in einer WhatsApp-Gruppe seiner Wache sowie in privaten Chats mit Familienangehörigen und Freunden immer wieder Bilder und Nachrichten mit rassistischem sowie den Nationalsozialismus verharmlosendem Inhalt. Das strafrechtliche Ermittlungsverfahren wurde eingestellt. Die Dienstherrin erhob jedoch Disziplinarklage.

Das Verwaltungsgericht entfernte den Beamten aus dem Beamtenverhältnis. Es sah insbesondere einen Verstoß gegen die beamtenrechtliche Verfassungstreuepflicht und bewertete die Chat-Inhalte als disziplinarrechtlich relevant. Das Oberverwaltungsgericht (OVG) schloss sich dem an. Der Hauptbrandmeister zog aber noch vor das BVerwG.

MEIN TIPP

Vorurteilen entgegenwirken

Was hilft gegen Vorurteile, was hilft gegen Hass? Den anderen kennenzulernen, Hintergründe und Geschichten zu erfahren. Versuchen Sie, die Kollegen an einen Tisch zu bringen, bauen Sie Barrieren ab. Rassismus und Vorurteile haben nichts in unserer Gesellschaft und erst recht nichts im öffentlichen Dienst zu suchen. Je mehr wir den anderen kennenlernen, umso weniger Raum bleibt für Ressentiments.

OVG muss noch mal prüfen

Die Entscheidung: Das BVerwG hob das Berufungsurteil auf und verwies den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung an das OVG zurück. Es stellte klar, dass auch private Chat-Nachrichten disziplinarrechtlich relevant sein können.

Zwar können sich Beamtinnen und Beamte auf die Meinungsfreiheit und einen geschützten privaten Kommunikationsraum berufen. Dieser Schutz entbindet sie jedoch nicht von ihrer Pflicht, sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten.

Es muss nachgeforscht werden

Das Versenden rassistischer oder die Grundprinzipien des demokratischen Rechtsstaats missachtender Inhalte verstößt jedenfalls gegen die Pflicht, der Achtung und dem Vertrauen gerecht zu werden, die das Beamtenverhältnis erfordert. Soll darüber hinaus ein Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht angenommen werden, muss jedoch der konkrete Kontext der Äußerungen aufgeklärt werden. Maßgeblich ist insbesondere, ob die Äußerungen die tatsächliche innere Überzeugung des Beamten widerspiegeln oder ob sie lediglich im Rahmen einer gruppendynamischen Kommunikation oder eines sogenannten „Überbietungswettbewerbs" entstanden sind.

MEIN TIPP

Wir müssen handeln

Äußerungen oder Handlungen, die gegen die Menschenwürde oder die freiheitlich-demokratische Grundordnung gerichtet sind, dürfen nicht bagatellisiert werden.

Erfahren Sie als Personalrat hiervon, müssen Sie die Dienststellenleitung aufsuchen und sich gemeinsam gegen diese Positionen stellen. Auch Disziplinarmaßnahmen können angezeigt sein.

Nach Auffassung des BVerwG hatte das OVG diese erforderliche Sachverhaltsaufklärung nicht ausreichend vorgenommen. Für den Fall, dass lediglich ein Verstoß gegen die Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten vorliegt, wäre regelmäßig eine Zurückstufung die angemessene Disziplinarmaßnahme.

Die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis kommt hingegen nur bei einem nachgewiesenen Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht in Betracht.

FAZIT

Gründliche Ermittlung des Einzelfalls ist wichtig

Ich finde es gut, dass das BVerwG die genaue Ermittlung und damit auch die Aufarbeitung zur Pflicht macht. Das bewahrt den Dienstherrn vor Fehlentscheidungen.

Sind Kolleginnen oder Kollegen in der Dienststelle Opfer von Diskriminierung, rassistischen Äußerungen oder Einschüchterungen, sollte das Personalratsgremium sie beraten, ihre Anliegen auf jeden Fall aufnehmen und sie auf Beschwerde- und Unterstützungsmöglichkeiten hinweisen. Ich finde es jedenfalls sehr schade, dass wir uns in einer aufgeklärten Welt immer noch nicht in Frieden begegnen können.

SGB IX | Lesezeit 3 Minuten

Versetzung über große Distanz erfordert Sachgrund

Eine Versetzung von Mitarbeitern ist oft grundsätzlich möglich. Allerdings muss der Dienstherr bei jeder Versetzung „billiges Ermessen" walten lassen. Er muss sein Versetzungsinteresse gegen die berechtigten Interessen der Beschäftigten abwägen. So muss eine Versetzung dem Ausbildungsstand des Beschäftigten entsprechen und darf auch seine private Lebensführung nicht zu sehr einschränken. Solch eine Einschränkung kann vorliegen, wenn sich durch die Versetzung der Arbeitsweg verlängert. Ob eine solche Verlängerung die Versetzung unwirksam machen kann, damit musste sich das Arbeitsgericht (ArbG) in Krefeld auseinandersetzen (13.5.2026, Az. 3 Ca 2205/25).

Der Fall: Ein schwerbehinderter Mensch war seit dem 1.10.2021 als Bürohilfskraft in Vollzeit auf Grundlage zweier befristeter, nach § 16i SGB II geförderter Arbeitsverträge beschäftigt. Die aktuelle Befristung gilt bis 30.9.2026. Er hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 80, Merkzeichen G (gehbehindert). Er kann keinen Pkw führen. Die Arbeitgeberin hat 3 Standorte. Laut Arbeitsvertrag kann der Beschäftigte an allen 3 Standorten eingesetzt werden, tatsächlich war er aber immer nur an einem Standort tätig. Seit 23.7.2025 ist er durchgehend arbeitsunfähig.

Am 16.9.2025 kündigte die Arbeitgeberin schriftlich an, den Arbeitsplatz des Beklagten zum 1.10.2025 an einen anderen Standort zu verlegen, wegen gesunkener Nachfrage und unbefriedigender Leistungen. Der Beschäftigte widersprach. Die Arbeitgeberin klagte auf Feststellung, dass sie die Versetzung per Direktionsrecht durchführen könne.

HINWEIS

Personalräte haben Versetzungsschutz

Als Personalrat haben Sie Versetzungsschutz. Gegen Ihren Willen können Sie nur versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist, § 55 Abs. 2 BPersVG. Auch in Ihren Landespersonalvertretungsgesetzen finden Sie ähnliche Regelungen, z. B. Art. 47 Abs. 3 BayPVG oder § 40 Abs. 2 PersVG M-V. Sehen Sie unter den Stichwörtern „Schutz vor Kündigung", „Versetzung", „Abordnung" und „Zuweisung" nach.

Versetzung ist nicht ermessensgerecht

Das Urteil: Die Arbeitgeberin verlor. Nach § 106 Satz 1 Gewerbeordnung darf der Arbeitgeber den Arbeitsort nur nach billigem Ermessen bestimmen. Dies verlangt eine umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen. Die Darlegungs- und Beweislast für die Wahrung dieser Ermessensgrenzen trägt die Arbeitgeberin. Die geplante Versetzung entsprach nicht billigem Ermessen. Zum einen hat der Beschäftigte nur einen befristeten Arbeitsvertrag.

Ein Umzug kann ihm angesichts der Befristung bis 30.9.2026 nicht abverlangt werden. Ein tägliches Pendeln ist ihm nach der fachärztlichen Stellungnahme aus neurologisch-psychiatrischer Sicht unzumutbar. Dem ist die Klägerin auch nicht substantiiert entgegengetreten, sodass die gesundheitliche Situation des Beschäftigten zugrunde zu legen war. Auch öffentliche Verkehrsmittel kann er wegen seiner Behinderung nur erschwert nutzen. Das muss berücksichtigt werden.

INFO: Definitionen

Grad der Behinderung und Merkzeichen

Die Merkzeichen beim GdB sind zusätzliche Kennzeichnungen im Schwerbehindertenausweis. Sie beschreiben besondere gesundheitliche Einschränkungen und können bestimmte Nachteilsausgleiche ermöglichen. Die Merkzeichen berücksichtigen konkrete Auswirkungen im Alltag.

Hier sind die wichtigsten Merkzeichen:

G: erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr (Ermäßigungen im öffentlichen Nahverkehr oder Kfz-Steuervergünstigung)

aG: außergewöhnliche Gehbehinderung (erweiterte Parkerleichterungen (z. B. blauer EU-Parkausweis), Kfz-Steuerbefreiung)

H: Hilflosigkeit (regelmäßige Hilfe bei alltäglichen Verrichtungen erforderlich, steuerliche Vorteile, Freifahrt im ÖPNV, weitere Sozialleistungen)

Bl: Blindheit (umfangreiche Nachteilsausgleiche, z. B. Freifahrt, steuerliche Vergünstigungen)

TBl: Taubblindheit (Nachteilsausgleiche für Menschen mit gleichzeitiger Hör- und Sehbehinderung)

Gl: Gehörlosigkeit oder vergleichbare Hörbehinderung (Vergünstigungen im ÖPNV und weitere Nachteilsausgleiche)

B: Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson (die Begleitperson fährt im Nah- und Fernverkehr häufig kostenlos mit)

RF: Ermäßigung beim Rundfunkbeitrag aufgrund bestimmter Voraussetzungen

FAZIT

Prüfen Sie genau

Bei Versetzungen sind Sie als Personalrat zu beteiligen. Prüfen Sie hier immer genau nach, ob die Versetzung auch ermessensgerecht ist. Wenn nicht, verweigern Sie die Zustimmung.

Amtsführung | Lesezeit 8 Minuten

Informationen einfordern und dann im Gremium korrekt damit umgehen

Um Ihren Aufgaben nach dem BPersVG bzw. Ihrem Landespersonalvertretungsgesetz ordnungsgemäß nachkommen zu können, ist es unerlässlich, dass Sie Informationen erhalten. Die wichtigsten Informationen erhalten Sie dabei von Ihrer Dienststellenleitung. So weit, so gut, nur wie gehen Sie mit erhaltenen Informationen im Gremium um? Die Antwort finden Sie in diesem Beitrag.

Informationspflicht der Dienststellenleitung

Sie als Personalratsgremium haben ein allgemeines Informationsrecht. Ihre Dienststellenleitung muss Sie rechtzeitig und umfassend unterrichten. Das ist vor dem Hintergrund Ihrer Mitbestimmungsrechte überaus wichtig. Denn Sie können Ihre Mitbestimmungsrechte nur sinnvoll und richtig wahrnehmen, wenn Sie umfassend informiert sind und die verschiedenen Aspekte zu einem Thema kennen und berücksichtigen können.

Notwendige Informationen muss Ihnen die Dienststellenleitung geben

Immer wenn Sie eine Aufgabe benennen können, für die Sie bestimmte Informationen benötigen, muss Ihnen Ihre Dienststellenleitung diese Informationen geben. Sie als Personalrat haben einen Unterrichtungsanspruch, wenn Sie konkrete Beteiligungsrechte ausüben wollen.

MEIN TIPP

Argumentieren Sie mit Ihrer Überwachungspflicht als Personalrat

Auch wenn Sie kein konkretes Beteiligungsrecht haben, ist die Information wichtig. In diesen Fällen können Sie sich häufig auf Ihre Überwachungspflicht berufen. Es gehört zu Ihren Aufgaben, zu kontrollieren, ob die Dienststellenleitung alle Schutzrechte gegenüber den Beschäftigten einhält. Dies können Sie nur, wenn Sie die notwendigen Informationen bekommen.

Die Information Ihrer Dienststellenleitung muss **rechtzeitig, umfassend und verständlich** erfolgen.

Rechtzeitig ist eine Information nur dann, wenn Sie sich mit der Angelegenheit ordnungsgemäß befassen konnten. Gehen Sie dabei vom Gegenstand Ihrer Beteiligung und den konkreten Umständen aus. Das eigentliche Problem hier ist, dass man die Rechtzeitigkeit aus dem Rückblick bestimmt. Wenn Sie eine Information bekommen, prüfen Sie sie und merken häufig erst, wenn die Zeit drängt, dass wesentliche Informationen fehlen. Dienstherren verteidigen sich oft mit dem Argument, dass Sie um bestimmte Informationen nicht gebeten haben. Das müssen Sie aber gar nicht. Denn Ihr Dienstherr muss Sie von sich aus **umfassend** informieren.

Die Information Ihres Dienstherrn muss zudem **verständlich** sein. Ist eine Information zu umfangreich oder für Sie aus anderen Gründen nur schwer zu verstehen, muss Ihr Dienstherr bzw. Ihre Dienstherrin Ihnen sogar eine Zusammenfassung erstellen.

Merken Sie sich immer, dass die Information so umfassend und gut aufbereitet sein muss, dass Sie ohne Rückfragen entscheiden bzw. einen Sachverhalt beurteilen können.

Denken Sie auch an Unterlagen

Sie haben zudem einen Anspruch auf die Einsichtnahme in Unterlagen zu notwendigen Informationen. Geregelt ist dieser Anspruch in § 66 Abs. 1 BPersVG bzw. in Ihrer landesgesetzlichen Regelung. Machen Sie diesen Anspruch im Zweifel geltend, um sich ein besseres Bild zu verschaffen.

Grenzen der Informationspflicht

Ihre Unterrichtungspflicht wird durch das BPersVG bzw. Ihr Landespersonalvertretungsgesetz nicht beschränkt. Das hat zur Folge, dass Ihr Dienstherr Ihnen eine Auskunft nicht unter dem Hinweis auf ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verweigern kann. Auch des Arguments, dass Ihrer Information ein schützenswertes Interesse eines Dritten entgegensteht, kann er sich nicht bedienen.

Schließlich ist Ihr Dienstherr berechtigt, von Ihnen als Personalrat Stillschweigen zu verlangen. Diese Möglichkeit müsste er nutzen, wenn er Ihnen Auskünfte erteilt, die er zunächst oder auch längerfristig nicht publik machen möchte. Ihr Dienstherr kann ein Auskunftsverlangen von Ihnen allerdings nicht mit dem Argument verweigern, das Persönlichkeitsrecht eines Kollegen schützen zu wollen.

Wie weit Ihre Geheimhaltungspflicht reicht

Sie dürfen keine Auskunft über die Situation geben. Etwaige Verstöße können als Amtspflichtverletzung geahndet werden. Dem Kollegen bzw. der Kollegin droht ein Ausschluss aus dem Gremium (§ 30 BPersVG).

Die Verschwiegenheitspflichten treffen alle Mitglieder des Personalrats sowie die Ersatzmitglieder. Denn alle eventuell Beteiligten sollen in die dienstlichen Prozesse eingeweiht werden können.

Das passiert in der Praxis allerdings längst nicht immer. Es kommt immer wieder vor, dass der Personalratsvorsitzende, oder aber hin und wieder auch ein Kollege, Informationen nicht weiterleitet, die er weiterleiten müsste. Das ist ärgerlich für alle anderen Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium.

Stellung des Personalratsvorsitzenden

Der Personalratsvorsitzende erhält die Informationen in vielen Angelegenheiten häufig zuerst. Das rührt daher, dass Sie nach dem BPersVG bzw. Ihrer landesgesetzlichen Regelung der Empfänger von Erklärungen des Dienstherrn sind, § 35 BPersVG. Der Dienstherr ist verpflichtet, Ihnen bzw. Ihrem Stellvertreter, wenn Sie verhindert sein sollten, sämtliche Informationen mitzuteilen.

Diese Pflicht geht so weit, dass die Frist bei Angelegenheiten, die mit einer Frist verbunden sind, erst nach der Unterrichtung des Personalratsvorsitzenden – bzw. im Fall Ihrer Verhinderung Ihres Stellvertreters – beginnt.

Folgen der Aufgabenverteilung

Der Personalratsvorsitzende hat wiederum die Aufgabe, diese Auskünfte entgegenzunehmen und seine Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium darüber zu informieren. Denn der Personalratsvorsitzende ist nicht der gesetzliche Vertreter des Gremiums. Er darf deshalb nicht anstelle des Gremiums handeln und dem Personalrat zugewiesene Befugnisse, Pflichten und Zuständigkeiten allein ausüben.

Diese Aufgaben nimmt immer das Gremium wahr – abgesehen von gesetzlich geregelten Ausnahmefällen. Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium können ihren Pflichten jedoch nur ordnungsgemäß nachkommen, wenn auch sie umfassend informiert sind.

Handelt der Personalratsvorsitzende eigenmächtig ohne Vorliegen eines entsprechenden Personalratsbeschlusses, begeht er eine Pflichtverletzung. Dadurch riskiert er ein Ausschlussverfahren.

Wissen ist Macht – Geheimniskrämerei ist unkollegial

Geheimniskrämerei seitens des Personalratsvorsitzenden oder eines Gremiumskollegen bzw. einer Gremiumskollegin mit dem Ziel, sich einen Wissensvorsprung zunutze zu machen, darf nicht sein. Schließlich führt ein solches Verhalten früher oder später zu Brüchen des Vertrauens. Ein schlechtes Vertrauensverhältnis innerhalb des Teams ist unbedingt zu vermeiden und es ist mit allen Mitteln dagegen anzugehen. Schließlich kann es so weit gehen, dass letztlich innerhalb des Teams gegeneinander geklagt wird.

MEIN TIPP

Sprechen Sie die Dinge offen an

In den meisten Teams ist es kein Problem. Wahrscheinlich bei Ihnen auch nicht. Schließlich haben Sie im Team alle das gleiche Ziel. Sollte es dennoch Probleme geben, setzen Sie sich zusammen und überlegen Sie, wie Sie Ihre Zusammenarbeit sinnvoll verbessern können. Reden Sie offen und ehrlich miteinander und stellen Sie klar, wo der Schuh drückt.

Kommt es doch zu Streit, dann ist eine schnelle Klärung wichtig. Sprechen Sie die Angelegenheit offen an. Sollte es Ihnen nicht gelingen, eine Auseinandersetzung zeitnah gemeinsam zu klären, setzen Sie als Personalrat auf professionelles Konfliktmanagement. Denn auch gremiumsintern ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit wichtig, um Ihre Kolleginnen und Kollegen erfolgreich zu vertreten.

Weitere Aspekte einer funktionierenden Informationsweitergabe im Personalratsgremium

Eine transparente Informationsweitergabe innerhalb Ihres Personalrats ist nicht nur eine rechtliche Pflicht, sondern auch die Grundlage einer erfolgreichen Gremienarbeit. Nur wenn alle Mitglieder denselben Informationsstand haben, können sie sich aktiv an Beratungen beteiligen, fundierte Entscheidungen treffen und ihre Verantwortung gegenüber den Beschäftigten wahrnehmen. Einzelwissen oder bewusst zurückgehaltene Informationen führen dagegen schnell zu Unsicherheiten, Fehlentscheidungen und unnötigen Spannungen im Gremium.

In der Praxis empfiehlt es sich daher, klare Regeln für den Informationsfluss festzulegen. Eingehende Schreiben der Dienststellenleitung sollten zeitnah allen Mitgliedern zugänglich gemacht werden. Digitale Dokumentenablagen, regelmäßige Berichte des Vorsitzenden sowie eine sorgfältige Vorbereitung der Personalratssitzungen tragen dazu bei, dass keine wichtigen Informationen verloren gehen. Gleichzeitig erleichtert eine strukturierte Informationsverwaltung die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und schafft Transparenz innerhalb des Gremiums.

MEIN TIPP

Informationen gehören dem Gremium – nicht Einzelpersonen

Machen Sie im Personalrat deutlich, dass Informationen grundsätzlich allen Mitgliedern zur Verfügung stehen. Nur ein vollständig informierter Personalrat kann seine gesetzlichen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen. Offenheit schafft Vertrauen – und Vertrauen ist die Grundlage einer erfolgreichen Interessenvertretung. Gute Personalratsarbeit lebt nicht von Wissensvorsprüngen, sondern von gegenseitigem Vertrauen und Transparenz.

Ebenso wichtig ist ein verantwortungsvoller Umgang mit vertraulichen Informationen. Die gesetzliche Verschwiegenheitspflicht darf jedoch nicht als Vorwand dienen, Informationen innerhalb des Personalrats zurückzuhalten. Vielmehr muss stets zwischen der berechtigten Geheimhaltung gegenüber Dritten und der notwendigen Information aller Gremiumsmitglieder unterschieden werden.

Nur wenn diese Balance gelingt, können Sie als Personalrat Ihre gesetzlichen Aufgaben wirksam erfüllen und das Vertrauen der Beschäftigten sowie der Dienststellenleitung gleichermaßen stärken.

FAZIT

Ohne Information keine Personalratsarbeit

Informationen sind die Grundlage jeder erfolgreichen Personalratsarbeit. Das gesetzliche Unterrichtungsrecht stellt sicher, dass der Personalrat seine Beteiligungs- und Überwachungsaufgaben sachgerecht wahrnehmen kann. Gleichzeitig endet die Verantwortung nicht mit dem Erhalt der Informationen durch den Vorsitzenden. Erst wenn alle Mitglieder des Gremiums vollständig, rechtzeitig und verständlich informiert werden, ist eine ordnungsgemäße und rechtskonforme Gremienarbeit gewährleistet.

Offenheit, Transparenz und gegenseitiges Vertrauen innerhalb des Personalrats sind deshalb ebenso wichtig wie die konsequente Wahrung der Verschwiegenheit gegenüber Außenstehenden. Nur ein gut informierter Personalrat kann die Interessen der Beschäftigten kompetent, geschlossen und erfolgreich vertreten.

Datenschutz | Lesezeit 3 Minuten

Werden Sie im Kollegenchat lieber nicht zu persönlich

Viele Kollegen nutzen eine berufliche WhatsApp-Gruppe. Und das ist auch sinnvoll, kann man berufliche Dinge hier doch auf dem kurzen Dienstweg besprechen. Dies sollte aber nur mit Wissen und Wollen des Dienstherrn genutzt werden. Außerdem sollten Sie hier auch keine persönlichen Dinge breittreten – denn das kann Sie schadenersatzpflichtig machen (Arbeitsgericht Siegburg, 22.5.2026, Az. 1 Ca 1741/25).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war als Arzt in Weiterbildung in einer Klinik beschäftigt. Es existierte eine WhatsApp-Chatgruppe von mehreren Ärzten, in der diese die Urlaubsplanung, Krankmeldungen und Dienstübernahmen besprachen. Der Arzt ließ sich in der Klinik untersuchen und meldete sich nach der Untersuchung vor einem Wochenenddienst krank. Die Stationsärztin musste seinen Dienst übernehmen. Darüber freute sie sich nicht wirklich und schrieb das auch in der WhatsApp-Chatgruppe. Sie nannte im Chat unter anderem seine Diagnosen und äußerte die Vermutung, er sei gar nicht krank, sondern habe nur „einen Pups quer sitzen". Der Arzt verklagte die Kollegin wegen Datenschutzverstößen auf Unterlassung und Schadenersatz.

Stationsärztin muss für ihre Chatkommentare bezahlen

Das Urteil: Die Stationsärztin muss an ihren Kollegen wegen seines immateriellen Schadens 1.000 € zahlen. Dies, weil sie dessen Diagnosen geteilt hat und ihn vor den anderen Kollegen wegen seiner Erkrankung ins Lächerliche gezogen hat. Auch den geltend gemachten Unterlassungsanspruch gewann der Arzt. Das Gericht sah die hierfür notwendige Wiederholungsgefahr als gegeben an. Die Ärztin zeigte sich selbst im Gerichtstermin noch uneinsichtig und ließ kein Bewusstsein für ein eigenes Fehlverhalten erkennen.

Greifen Sie regulierend ein

Für Sie als Personalrat enthält das Urteil mehrere wichtige Hinweise. Gesundheitsdaten zählen nach der DSGVO zu den besonders schützenswerten personenbezogenen Daten. Sie dürfen grundsätzlich nur verarbeitet oder weitergegeben werden, wenn hierfür eine gesetzliche Grundlage besteht oder die betroffene Person ausdrücklich eingewilligt hat, unabhängig davon, ob die Informationen mündlich, per E-Mail oder über Messenger-Dienste weitergegeben werden. Auch eine interne WhatsApp-Gruppe ist kein rechtsfreier Raum. Dies sollten Sie sich und Ihren Kollegen immer wieder vor Augen führen.

Schaffen Sie Gefahrenbewusstsein

Messenger-Dienste werden häufig für Dienstabsprachen, Schichttausch oder Vertretungen genutzt. Dabei besteht die Gefahr, dass Beschäftigte mehr Informationen preisgeben als erforderlich. Für die Organisation eines Dienstplans genügt in aller Regel die Information, dass eine Person arbeitsunfähig ist oder ausfällt. Angaben über Diagnosen, Krankheitsursachen oder medizinische Hintergründe sind regelmäßig weder erforderlich noch zulässig.

Setzen Sie auf klare Regelungen

Achten Sie als Personalrat deshalb immer darauf, dass im Dienstbetrieb klare Regeln für den Umgang mit Gesundheitsdaten bestehen. Empfehlenswert sind verbindliche Vorgaben zur Nutzung privater Messenger-Dienste, datenschutzkonforme Kommunikationswege sowie regelmäßige Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte. Insbesondere Vorgesetzte sollten wissen, dass sie Gesundheitsinformationen nur im unbedingt erforderlichen Umfang weitergeben dürfen.

MEIN TIPP

Dienstvereinbarungen zu Messenger-Diensten überprüfen

Viele Dienststellen nutzen Messenger-Dienste für die schnelle Kommunikation. Prüfen Sie, ob hierzu eine Dienstvereinbarung existiert und ob diese den Datenschutz ausreichend berücksichtigt. Speziell sollte geregelt werden, welche Informationen über Beschäftigte ausgetauscht werden dürfen und welche nicht.

Empfehlenswert sind klare Verhaltensregeln, datenschutzkonforme Kommunikationslösungen sowie regelmäßige Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte. Eindeutige Vorgaben schaffen Rechtssicherheit und reduzieren das Risiko von Datenschutzverstößen und Schadenersatzansprüchen.

Kommt es dennoch zu Datenschutzverstößen, sollten Sie betroffene Beschäftigte über ihre Rechte informieren. Je nach Sachverhalt kommen Unterlassungsansprüche, datenschutzrechtliche Beschwerden oder Schadenersatzansprüche nach der DSGVO in Betracht. Gleichzeitig sollten Sie als Personalratsgremium immer darauf hinwirken, dass vergleichbare Vorfälle künftig durch organisatorische Maßnahmen verhindert werden. Dies dient schlussendlich auch dem Arbeitsklima und dem Dienstfrieden in der Dienststelle.

FAZIT

Bleiben Sie wachsam

Verärgerung über Krankmeldungen ist niemals eine Rechtfertigung für die Weitergabe medizinischer Informationen. Der Schutz von Gesundheitsdaten ist fester Bestandteil des Beschäftigtendatenschutzes – wirken Sie auf datenschutzgerechte Kommunikationsstrukturen in Ihrer Dienststelle hin.

Fachliche Eignung | Lesezeit 3 Minuten

Fehlende Bewährung und inaktiver Anwalt: Beides kann für Ihre Kollegen problematisch werden

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster hatte sich mit einer Beschwerde im einstweiligen Rechtsschutz zu befassen (30.6.2026, Az. 6 B 931/25). Ein Lehrer im Beamtenverhältnis auf Probe sollte entlassen werden. Die Entscheidung hat sowohl eine beamtenrechtliche als auch eine verfahrensrechtliche Komponente. Beide Aspekte sollten Sie als Personalrat kennen, um Ihre Kolleginnen und Kollegen optimal beraten zu können.

Der Fall: Es ging um einen Lehrer im Beamtenverhältnis auf Probe. Im Verlauf seiner Probedienstzeit stellten Schulleitung und Dienstherr erhebliche Zweifel an seiner Bewährung fest – sowohl fachlich als auch persönlich-pädagogisch. Es kam zu einer vorläufig vollziehbaren Entlassungsverfügung. Diese stützte sich im Kern auf mehrere Feststellungen. So waren fachliche Defizite festzustellen, etwa bei der Umsetzung (auch schulintern) vorgegebener Lehrpläne, eine erkennbar mangelhafte Vorbereitung von Unterricht und Konferenzen und die Nichteinhaltung von Fristen. Der Probebeamte fiel auch in pädagogischer und kommunikativer Hinsicht auf. Er machte unangebrachte Bemerkungen gegenüber Schülerinnen und Schülern zum äußeren Erscheinungsbild und trat dominant, teilweise unbeherrscht auf. Konkrete Vorfälle wie das Zerbrechen eines Besens und eines Kunststoffstabs im Unterricht sowie bestimmte Formulierungen gegenüber Schülerinnen und Schülern („Heute wirst du härter drangenommen", „Ich glaube, ihr lernt nur mit Strafen") begründeten aus Sicht des Dienstherrn Zweifel an der pädagogischen Eignung und Selbstbeherrschung.

Gegen seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe beantragte der Lehrer zunächst einstweiligen Rechtsschutz beim Verwaltungsgericht Aachen. Nachdem er dort keinen Erfolg gehabt hatte, legte er Beschwerde beim OVG Münster ein. Die Beschwerde legte er durch einen Rechtsanwalt ein.

Die Entscheidung: Der Beamte blieb erfolglos.

Bei Vertretungszwang muss der Anwalt selbst prüfen

Im beamtenrechtlichen Eilverfahren beim OVG braucht man einen Anwalt (§ 67 Abs. 4 Verwaltungsgerichtsordnung). Der Anwalt muss den Streitstoff eigenständig prüfen, sichten und rechtlich durchdringen. An genau dieser eigenständigen Prüfung hatte das Gericht erhebliche Zweifel. Die entstanden daraus, dass der Anwalt nahezu wortgleich die vom Beamten selbst formulierten eidesstattlichen Versicherungen übernahm. Er setzte sie lediglich sprachlich von der Ich-Form in die dritte Person um. Teilweise blieben Passagen sogar in der Ich-Form stehen, was den Charakter einer ungeprüften Übernahme besonders deutlich machte.



Eine eigene anwaltliche Bewertung, eine strukturierte Auseinandersetzung mit der erstinstanzlichen Entscheidung und eine rechtliche Subsumtion unter die maßgeblichen Vorschriften waren nicht zu erkennen. Die Folge: Die eingelegte Beschwerde war unzulässig.

Sachliche Würdigung der Bewährung

Das OVG legte aber auch noch ausführlich dar, dass die Sache auch unbegründet gewesen wäre. Zentral war dabei die Frage, ob der Dienstherr seiner Bewährungsentscheidung einen fehlerhaften oder unvollständigen Sachverhalt zugrunde gelegt hat und ob die Bewertung der Eignung rechtlich zu beanstanden war. Viele Einlassungen des Lehrers bestätigten aber den zugrunde gelegten Sachverhalt eher, statt ihn infrage zu stellen (z. B. die Aussagen „Heute wirst du härter drangenommen" oder „Ich glaube, ihr lernt nur mit Strafen"; die Art des Einsatzes eines Besens bzw. Kunststoffstabs). Gerade die Erklärungsversuche machten nach Auffassung des Gerichts deutlich, dass er die Unangemessenheit seines Verhaltens und dessen pädagogische Wirkung nicht erkennt.

Empfehlungen und Hinweise für Sie als Personalrat

Sie sollten die Bedeutung des Vertretungszwangs kennen

Im Eilverfahren vor dem OVG herrscht Anwaltszwang. Das klingt zunächst nach einer reinen Formalie („Man braucht eben einen Anwalt"). Die Einschaltung eines Rechtsanwalts als bloßen „Unterschriftengeber" reicht aber nicht aus. Ohne substanzielle anwaltliche Bearbeitung des Falls wird das Rechtsmittel schon unzulässig sein. Wenn Sie Beamtinnen und Beamte im Konfliktfall unterstützen, achten Sie darauf, dass diese nicht nur „irgendeinen" Anwalt beauftragen, sondern einen, der tatsächlich bereit und in der Lage ist, den Fall gründlich juristisch zu durchdringen.

Auf die Aufbereitung des Sachverhalts kommt es an

Unterstützen Sie Kollegen frühzeitig dabei, kritische Rückmeldungen der Schulleitung ernst zu nehmen und sie nicht reflexartig als „Missverständnis" oder „persönlichen Konflikt" abzutun. Gerade bei wiederholten pädagogischen Beanstandungen lohnt sich eine nüchterne Bestandsaufnahme. Weisen Sie darauf hin, dass die eigene pädagogische Bewertung („Das war humorvoll gemeint", „Die Klasse kennt meinen Stil", „Ich wollte die Schülerin aktivieren") vor Gericht nur begrenzt trägt, wenn die Schulleitung und andere Beteiligte das Verhalten als unangemessen einstufen.

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 3 Minuten

Teilarbeitsunfähigkeit kommt zum 1.1.2028

Ist man so krank, dass man nicht zur Arbeit gehen kann, muss man sich krankschreiben lassen. War man länger erkrankt, kann man ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchlaufen oder das Hamburger Modell. Jetzt kommt etwas Neues: die Teilarbeitsunfähigkeit (Teil-AU). Die Neuregelung tritt zum 1.1.2028 in Kraft. Die neue Regelung ist Teil des am 10.7.2026 beschlossenen GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetzes.

Warum soll die Teil-AU eingeführt werden?

Das Argument ist, dass Beschäftigte gerade bei längeren Erkrankungen oft dennoch ein bisschen arbeiten können. Für Arbeitgeber und Dienstherren wäre eine solche Teilarbeitsfähigkeit natürlich vorteilhaft.

Aber es kann auch für Mitarbeiter medizinisch von Vorteil sein, in die Dienststelle zur Arbeit zu gehen. Sie kommen auf andere Gedanken, haben wieder Kontakt zu Kollegen und fühlen sich nicht so nutzlos.

Die Voraussetzungen der Teil-AU

- Die Teil-AU soll für gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte in der Dienststelle gelten.
- Die Teil-AU kommt nur bei einer nicht nur geringfügigen Erkrankung in Betracht. „Nicht nur geringfügig" ist in diesem Zusammenhang eine Erkrankung, die nach ärztlicher Einschätzung aller Voraussicht nach mehr als 4 Wochen andauern wird.
- Während der Dauer der ärztlich festgestellten AU soll eine teilweise Ausübung der bisherigen Tätigkeit des Beschäftigten möglich sein.
- So kann zum Beispiel bei psychischen Erkrankungen eine schrittweise Belastungssteigerung therapeutisch sinnvoll sein, oder auch bei körperlichen Leiden kann ein zeitweiser Arbeitseinsatz zur Stabilisierung der Genesung beitragen.

Keine Teil-AU ohne ärztliche Feststellung

Die Teil-AU kommt nur mit ärztlicher Feststellung infrage. Diese muss sich sowohl auf das Vorliegen einer teilweisen Leistungsfähigkeit als auch auf deren quantitativen Umfang beziehen. Die Begrenzung ist auf feste Stufen von

- 25 %,
- 50 % und
- 75 %

der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verteilt. Die Einteilung geschieht durch den Arzt in Absprache mit den betroffenen Beschäftigten. Die Bescheinigung wird in das elektronische Verfahren zum Abruf von AU-Bescheinigungen integriert.

WICHTIG

Arbeitsplatz muss nicht geschaffen werden

Ihr Dienstherr muss den Arbeitsplatz zur partiellen Ausübung der bisherigen Tätigkeit aber nicht erst schaffen oder den vorhandenen Arbeitsplatz umgestalten. Hierauf haben Beschäftigte keinen Anspruch.

Freiwilligkeit vonseiten des Arbeitnehmers und Zustimmung des Dienstherrn erforderlich

Die Inanspruchnahme einer Teil-AU basiert auf Einigkeit. Der Beschäftigte muss freiwillig handeln, der Dienstherr zustimmen.

Ist der Beschäftigte für eine Teil-AU bereit, hat der Dienstherr innerhalb von 7 Kalendertagen zu prüfen, ob der konkrete Arbeitsplatz für eine Teil-Ausübung geeignet ist. Kommt er zu dem Schluss, dass dies möglich ist, teilt er dies dem Beschäftigten mit, unter Angabe des Datums der Arbeitsaufnahme.

Lehnt der Dienstherr ab oder lässt er die Frist von 7 Tagen verstreichen, wird der Beschäftigte behandelt, als wäre er voll krankgeschrieben.

MEIN TIPP

Nutzen Sie die Zeit

Bis zum 1.1.2028 geht natürlich noch etwas Zeit ins Land. Dennoch können Sie Ihre Kollegen schon über die Neuregelung informieren. Wer ein chronisches Leiden hat oder immer wieder eine Therapie machen muss, für den kann eine Teil-AU durchaus interessant sein. Und auch Ihr Dienstherr kann sich überlegen, wie er dem Ganzen gegenübersteht. Offen, oder lehnt er es kategorisch ab? Wenn Sie hier in Vorarbeit gehen, können Sie zum 1.1.2028 starten.

Teil-Lohn – Teil-Krankengeld

Arbeiten Beschäftigte in der Teil-AU, haben sie Anspruch auf teilweises Krankengeld, soweit eine Teil-AU festgestellt wurde und die entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird. Für die geleistete Arbeit erhält der Mitarbeiter ein Teil-Entgelt. Die Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung bleibt von der Teil-AU unberührt.

FAZIT

Evaluation der Neuregelung

Das verabschiedete Gesetz soll in 2 Abschnitten, zunächst nach einem Jahr und abschließend nach 5 Jahren nach Inkrafttreten, evaluiert werden. Ich bin gespannt, zu welchen Ergebnissen man kommt. Ziel ist es, Versicherten mit länger andauernden und schwerwiegenden Erkrankungen eine frühzeitige, freiwillige und flexible Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Ich hoffe, dass dieses Ziel erreicht wird.

Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

Neue Arbeitszeitregelung im Alleingang möglich?

Frage: *Ich bin Vorsitzender des Personalrats einer Kreisverwaltung. Zwischen unserer Dienststelle und unserem Personalrat besteht seit vielen Jahren eine Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit. Darin sind unter anderem die täglichen Rahmenarbeitszeiten, Höchstarbeitszeiten, Zeitausgleich, Pausenregelungen sowie der Umgang mit Zeitguthaben geregelt.*

Vor einigen Wochen hat uns die Dienststellenleitung überraschend mitgeteilt, dass sie die Dienstvereinbarung fristgerecht kündigen werde. Gleichzeitig kündigte sie an, künftig eine neue, deutlich restriktivere Arbeitszeitregelung einzuführen. Nach Auffassung der Dienststelle ende mit Ablauf der Kündigungsfrist auch die bisherige Dienstvereinbarung. Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung wolle man die Arbeitszeiten deshalb durch eine einseitige Dienstanweisung regeln.

Wir im Personalrat haben hierzu unterschiedliche Auffassungen. Einige Mitglieder vertreten die Ansicht, dass die bisherige Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Regelung weiter gilt. Andere sind der Meinung, dass nach einer wirksamen Kündigung tatsächlich eine Regelungslücke entsteht und die Dienststelle vorübergehend eigene Vorgaben machen darf.

Die Beschäftigten sind inzwischen stark verunsichert. Viele fragen sich, ob sie ihre bisherigen Gleitzeitregelungen weiterhin nutzen dürfen oder ob sie sich bereits jetzt an die angekündigten neuen Arbeitszeiten halten müssen. Außerdem stellt sich die Frage, welche Handlungsmöglichkeiten der Personalrat besitzt, wenn die Dienststelle die neue Regelung ohne Zustimmung des Gremiums umsetzen möchte.

Wie ist die Rechtslage? Welche Auswirkungen hat die Kündigung einer Dienstvereinbarung, und welche Rechte hat der Personalrat in einer solchen Situation?

Sie bestimmen mit

Maria Markatou: Das hätte Ihre Dienststellenleitung wohl gerne

Eine Situation wie die von Ihnen geschilderte kommt in der Praxis häufiger vor, als man vermuten würde. Wichtig ist zunächst, zwischen der Kündigung einer Dienstvereinbarung und der tatsächlichen rechtlichen Wirkung der Kündigung zu unterscheiden.

MEIN TIPP

Lassen Sie sich nicht ins Bockshorn jagen

Lassen Sie sich grundsätzlich von Ankündigungen Ihrer Dienststellenleitung nicht zu stark verunsichern. Diese kocht auch nur mit Wasser und muss sich an die Gesetze halten. Also immer erst mal durchatmen und dann systematisch und ruhig weitermachen.

Mit einer Kündigung endet grundsätzlich die Vereinbarung nach Ablauf der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist. Das bedeutet jedoch nicht automatisch, dass die Dienststelle den bisher geregelten Bereich anschließend einseitig neu gestalten darf.

Sie als Personalratsgremium müssen beteiligt werden

Gerade Arbeitszeitregelungen gehören regelmäßig zu den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten des Personalratsgremiums. Soweit das jeweilige Personalvertretungsgesetz eine Mitbestimmung vorsieht, darf die Dienststelle eine neue Regelung grundsätzlich nicht ohne Ihre Beteiligung als Personalrat einführen. Eine bloße Dienstanweisung ersetzt die erforderliche Mitbestimmung nicht.

Prüfen Sie die Nachwirkung

Ob eine gekündigte Dienstvereinbarung nachwirkt, richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen sowie nach dem Inhalt der Vereinbarung selbst. Sehen Sie gleich mal in Ihrer alten Dienstvereinbarung nach, ob Sie vielleicht sogar selbst eine Nachwirkung geregelt haben.

Unabhängig von der Frage der Nachwirkung bleibt die Mitbestimmung bestehen. Die Dienststelle kann sich daher nicht durch eine Kündigung ihren Beteiligungspflichten entziehen. Möchte sie eine neue Arbeitszeitregelung einführen, muss sie Sie als Personalrat rechtzeitig beteiligen. Einigen Sie sich nicht, sehen die Personalvertretungsgesetze regelmäßig Verfahren zur Konfliktlösung vor, etwa die Anrufung einer Einigungsstelle.

Warten Sie die tatsächliche Kündigung ab

Für Sie als Personalrat empfiehlt es sich daher, zunächst die Kündigung sorgfältig zu prüfen. Dabei sollten Sie insbesondere klären, ob die Kündigungsfrist eingehalten wurde, welche Nachwirkungsregelungen bestehen und welche Vorschriften des einschlägigen Personalvertretungsgesetzes Anwendung finden. Ebenso sollten Sie die Dienststelle schriftlich darauf hinweisen, dass Arbeitszeitregelungen weiterhin der Mitbestimmung unterliegen und dass eine einseitige Umsetzung neuer Vorgaben rechtlich problematisch sein kann.

Gleichzeitig ist es sinnvoll, zeitnah Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen. Dabei können nicht nur bestehende Regelungen fortgeschrieben, sondern auch aktuelle Themen wie mobiles Arbeiten, digitale Zeiterfassung oder flexible Arbeitszeitmodelle berücksichtigt werden.

FAZIT

Nichts wird so heiß gegessen, wie es gekocht wird

Die Kündigung einer Dienstvereinbarung bedeutet nicht automatisch, dass Ihre Dienststellenleitung anschließend völlig frei und ohne Ihre Beteiligung über den betroffenen Regelungsbereich entscheiden kann. Bestehen Mitbestimmungsrechte des Personalrats, muss die Dienststellenleitung diese beachten. Sie als Beschäftigtenvertretung sollten daher sowohl die rechtlichen Rahmenbedingungen als auch die konkreten Regelungen der gekündigten Dienstvereinbarung genau prüfen und Ihre Beteiligungsrechte konsequent wahrnehmen.

Entgelt | Lesezeit 1 Minute

Tarifeinigung für die Unikliniken in Baden-Württemberg

Nach mehrtägigen Streiks kam die gute Nachricht für Personal und Patienten: Die Beschäftigten an den Kliniken in Freiburg, Heidelberg, Ulm und Tübingen erhalten eine Gehaltserhöhung von insgesamt 5,4 %. Darauf haben sich Arbeitgeber und die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi am 9.7.2026 geeinigt. Die wichtigsten Punkte habe ich hier für Sie zusammengefasst.



Steigerung in 3 Schritten

Betroffen bzw. begünstigt von der Einigung sind rund 26.000 Beschäftigte der Unikliniken in Freiburg, Heidelberg, Ulm und Tübingen.

Die Beschäftigten erhalten

- ab 1.10.2026 eine Entgelterhöhung von 2,8 % beziehungsweise mindestens 100 € mehr,
- ab 1.12.2027 ein Plus von 1,3 % und
- ab 1.7.2028 ein weiteres Plus von 1,3 %.

Auszubildende erhalten insgesamt 120 € mehr Geld; auch diese Erhöhung wird auf 3 Schritte aufgeteilt.

Tarifvertrag gilt 27 Monate

Der neue Tarifvertrag soll bis zum 31.7.2028 gelten. Ich finde den Abschluss und auch die Laufzeit von 27 Monaten gut. Denn durch die Gehaltssteigerung erfahren die Beschäftigten Wertschätzung für ihre Arbeit. Eine gerechte Entlohnung wirkt in der heutigen Zeit auch dem Fachkräftemangel bzw. der Fluktuation entgegen. Gleichzeitig gibt die Laufzeit von 27 Monaten den Beschäftigten Planungssicherheit. Und die Patienten profitieren ohnehin von zufriedenen Beschäftigten.



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

AKTUELLES
Versetzung von Beamten

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Arztbesuch als Arbeitszeit

LESERFRAGE
WhatsApp im öffentlichen Dienst