Personalrat aktuell

kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Fristlose Kündigung ist nicht immer möglich

SEITE 6–7

BELÄSTIGUNGEN

So schützen Sie die Belegschaft in der Dienststelle

NR. 18 | SEPTEMBER II 2026

AD UVA



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,

die Arbeitswelt verändert sich – und mit ihr die Anforderungen an Beschäftigte. Gleichzeitig nehmen gesundheitliche Belastungen, längere Erkrankungen und die Herausforderungen einer nachhaltigen Rückkehr in den Beruf an Bedeutung zu. Vor diesem Hintergrund ist die geplante Einführung von Teilarbeitsunfähigkeit und Teilkrankengeld ein Thema, mit dem Sie sich frühzeitig auseinandersetzen sollten. Für die Beschäftigten kann darin eine echte Chance liegen: Nicht jeder Mensch ist nach einer längeren Erkrankung von heute auf morgen wieder zu 100 % belastbar.

Aus Ihrer Sicht als Personalrat darf daraus jedoch kein Druckinstrument werden. Teilkrankschreibung darf nicht bedeuten: „Wenn du schon wieder 50 % kannst, musst du auch 50 % leisten." Gerade deshalb wird es Ihre Aufgabe sein, auf klare Regeln zu achten.

Teilkrankengeld kann ein sinnvoller Baustein für eine moderne Arbeitswelt sein – aber nur dann, wenn der Mensch und seine Genesung im Mittelpunkt stehen. Für Sie und Ihr Gremium heißt das: Chancen ermöglichen, Rechte sichern und vor allem darauf achten, dass aus gesundheitlicher Wiedereingliederung kein neuer Leistungsdruck entsteht.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE URTEILE
Sexuelle Belästigung reicht nicht immer für fristlose Kündigung ... 3
Wann ist ein Arzt ein Arzt? ... 3

ARBEITSRECHT
17,5 Jahre sind befristungsrechtlich kurz ... 4

RECHTSPRECHUNG
AGG-Hopper oder nicht? ... 5

SCHWERPUNKTTHEMA
Belästigungen: Handlungsempfehlungen ... 6+7

RECHTSPRECHUNG
Bienenstich als Dienstunfall? ... 8

BEAMTENRECHT
Sommerferien dürfen die Versorgung Ihrer Kollegen später nicht schmälern ... 9

RECHTSPRECHUNG
Gender-Pay-Gap: Daimler Truck muss Gehaltsdifferenz nachzahlen ... 10

LESERFRAGE
Wahl der SBV – vereinfachtes Wahlverfahren ... 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Teilkrankschreibung kommt später ... 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: zinkevych; S. 9: Bima (mit KI erweitert); S. 12: momius – 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

Sexuelle Belästigung reicht nicht immer für die fristlose Kündigung

Sexuelle Belästigungen sind immer inakzeptabel, egal, ob verbal oder körperlich. Trotzdem reicht es im Arbeits- oder Dienstverhältnis nicht immer für eine fristlose Kündigung (Arbeitsgericht [ArbG] Heilbronn, 18.6.2026, Az. 8 Ca 57/26).

Der Fall: Eine Frau arbeitete im Bereich Bürokommunikation, Lagerverwaltung und Bestellabwicklung. Bei einer betrieblichen Jahresauftaktfeier kam es nach dem offiziellen Teil zu mehreren Vorfällen zwischen ihr und Kollegen. Nach der Feier beschwerten sich mehrere Mitarbeiter über ihr Verhalten auf der Feier: Sie berührte dort bei einem Kollegen mit ihrem Fuß dessen Schritt, rieb bei einem weiteren Kollegen beim „Antanzen" mehrere Sekunden ihren Unterkörper an dessen Bein und machte gegenüber einem weiteren Kollegen sexuelle Anspielungen, um ihn zum Tanzen aufzufordern. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich. Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage.

Kündigung ja, aber fristgerecht

Das Urteil: Das ArbG Heilbronn stellte fest, dass das Verhalten der Frau grundsätzlich eine sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG war. Die Handlungen waren nach ihrem äußeren Erscheinungsbild sexuell bestimmt, für die betroffenen Kollegen unerwünscht und verletzten deren Würde. Auch eine einmalige sexuelle Handlung kann den Tatbestand erfüllen.

Eine sexuelle Belästigung rechtfertigt jedoch nicht automatisch eine fristlose Kündigung. Vielmehr hat eine Interessenabwägung zu erfolgen. Nach Ansicht des Gerichts war die außerordentliche Kündigung im konkreten Fall unverhältnismäßig. Es handelte sich um eine einmalige Entgleisung im Rahmen einer Betriebsfeier. Die fristlose Kündigung war daher unwirksam; das Arbeitsverhältnis durfte allerdings ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet werden.

FAZIT

Belästigungen sind ein absolutes No-Go

Belästigungen dürfen Sie und Ihr Dienstherr niemals tolerieren. Ermittlung des Sachverhalts, Opferschutz und konsequentes dienstrechtliches Handeln (Abmahnung, Kündigung) haben hier oberste Priorität. Denn alles andere würde es den Tätern erlauben, einfach so weiterzumachen, frei nach dem Motto: Es passiert ja doch nichts.

Tarifvertragsrecht | Lesezeit 1 Minute

Wann ist ein Arzt ein Arzt?

Für Krankenhausärzte gibt es einen extra Tarifvertrag, den TV-Ärzte/VKA. Fraglich dabei ist, wer Arzt im Sinne dieses Tarifvertrags ist. Mit dieser Frage musste sich das Bundesarbeitsgericht beschäftigen (20.5.2026, Az. 4 AZR 98/25).

Der Fall: Ein Assistenzarzt war ab dem 20.12.2021 in einem kommunalen Krankenhaus beschäftigt. Zu diesem Zeitpunkt besaß er noch keine Approbation. Er hatte aber eine Berufsausübungserlaubnis nach § 10 Abs. 1 Bundesärzteordnung (BÄO). Diese war befristet und auf bestimmte Tätigkeiten beschränkt. Er durfte ärztlich nur unter ständiger Aufsicht und Anwesenheit approbierter Ärzte tätig werden. Ab dem 9.2.2022 besaß er die Approbation und wurde nach dem TV-Ärzte/VKA vergütet. Für die Zeit vom 1. bis 8.2.2022 verlangte er ebenfalls die tarifliche Vergütung.

Der Arbeitgeber lehnte dies mit der Begründung ab, ein „Arzt" im Sinne des Tarifvertrags müsse über eine uneingeschränkte Approbation verfügen.

BÄO entscheidet

Das Urteil: Der Arzt gewann. Der TV-Ärzte/VKA definiert den Begriff „Arzt" nicht selbst. Daher ist auf den medizinrechtlichen Arztbegriff der BÄO zurückzugreifen. Danach gilt auch als Arzt, wer aufgrund einer Erlaubnis nach § 10 BÄO zur vorübergehenden oder beschränkten Ausübung des ärztlichen Berufs berechtigt ist.

Die fehlende Approbation schließt die tarifliche Eigenschaft als Arzt daher nicht aus. Der Arbeitgeber musste den geforderten Betrag nachzahlen.

FAZIT

Tarifvertrag genau lesen

Wo immer Tarifverträge Definitionen offenlassen, können andere Regelwerke zur Auslegung und Definition von Begriffen herangezogen werden. Im Zweifel müssen Sie das bei der Auslegung Ihrer Regelwerke auch tun.

Befristung | Lesezeit 3 Minuten

17,5 Jahre sind befristungsrechtlich eine kurze Zeit

Eine sachgrundlose Befristung kann mit Beschäftigten nur geschlossen werden, wenn diese noch nie zuvor in der Dienststelle beschäftigt gewesen waren. Eine Vorbeschäftigung ist grundsätzlich befristungsfeindlich, so regelt es § 30 Abs. 1 TVöD in Verbindung mit § 14 Abs. 2 TVöD. Eine Ausnahme wird nur dann gemacht, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt. Und „sehr lange" wird hier ernst genommen, wie der folgende Fall zeigt. Fehler gehen übrigens zulasten des Dienstherrn, denn bei Fehlern ist die Befristung unwirksam und der Beschäftigte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 5.5.2026, Az. 10 Sa 923/25).

Der Fall: Ein Pferdewirt war im Jahr 2005 beim Bundesland Niedersachsen beschäftigt. Im April 2023 schloss man erneut einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dieser Arbeitsvertrag sollte im April 2025 enden. Das Land hielt die Befristung wegen der lange zurückliegenden Vorbeschäftigung für zulässig. Der Beschäftigte aber klagte auf Feststellung, dass die Befristung unwirksam ist.

Vorbeschäftigungsverbot greift

Das Urteil: Eine Vorbeschäftigung von vor rund 17,5 Jahren ist immer noch befristungsfeindlich. Denn das Bundesarbeitsgericht sieht hier als maßgebliche Grenze ca. 20 Jahre. Andere Sachgründe, mit der man die Befristung hätte retten können, greifen nicht.

Die Befristung nach § 30 TVöD

§ 30 TVöD enthält die tarifvertraglichen Regelungen zu befristeten Arbeitsverhältnissen. Die Vorschrift ergänzt die gesetzlichen Bestimmungen des TzBfG. Für die Beurteilung einer Befristung sind daher sowohl die tariflichen Vorgaben des TVöD als auch die gesetzlichen Regelungen zu berücksichtigen.

Befristung mit und ohne Sachgrund

Nach § 30 TVöD wird grundsätzlich zwischen Befristungen mit Sachgrund und solchen ohne Sachgrund unterschieden.

- Eine Befristung mit Sachgrund kommt insbesondere in Betracht, wenn ein entsprechender gesetzlich anerkannter Befristungsgrund vorliegt. Typische Fälle: die Vertretung einer anderen Beschäftigtenperson, ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf oder die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung bzw. ein Studium.
- Eine sachgrundlose Befristung richtet sich grundsätzlich nach den Voraussetzungen und Grenzen des § 14 Abs. 2 TzBfG. Sie müssen aber auch hier die Besonderheiten des § 30 TVöD beachten.

Besonderheiten des § 30 TVöD

Für sachgrundlose Befristungen enthält § 30 TVöD tarifliche Vorgaben, die von den gesetzlichen Regelungen des TzBfG abweichen. Deshalb ist bei der Prüfung einer Befristung immer zunächst festzustellen, welche konkrete Regelung des § 30 TVöD einschlägig ist und ob gegebenenfalls weitere tarifliche oder gesetzliche Vorschriften zur Anwendung kommen.

Nach dem TzBfG darf eine sachgrundlose Befristung 24 Monate dauern, innerhalb dieser Zeit darf sie 3-mal verlängert werden. § 30 TVöD ergänzt, dass die sachgrundlose Befristung 12 Monate nicht unterschreiten sollte. Mindestens aber soll eine sachgrundlose Befristung 6 Monate dauern.

Vor Ablauf der Befristung muss geprüft werden, ob eine dauerhafte Beschäftigung infrage kommt. Die ersten 6 Wochen gelten als Probezeit, innerhalb derer jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden kann.

WICHTIG

Nageln Sie Ihren Dienstherrn fest

Ich finde es besonders wichtig, dass hier normiert wurde, dass Ihr Dienstherr prüfen muss, ob die Möglichkeit besteht, den Beschäftigten dauerhaft einzustellen. Haken Sie hier unbedingt nach; keiner will auf Dauer befristet beschäftigt sein.

Befristungen mit Sachgrund sollen die Dauer von 5 Jahren nicht übersteigen. Hier gelten die ersten 6 Monate als Probezeit. In der Probezeit kann jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

§ 30 Abs. 5 TVöD regelt die ordentliche Kündigung von Befristungen. Diese ist nur zulässig, wenn die Befristungsdauer mindestens 12 Monate beträgt. Sonst ist nach der Probezeit nur eine Kündigung aus wichtigem Grund möglich.

Ihre Beteiligung als Personalrat

Für Sie ist insbesondere von Bedeutung, dass die Befristung eines Arbeitsverhältnisses je nach dem anzuwendenden Personalvertretungsgesetz der Mitbestimmung bzw. Mitwirkung unterliegen kann. Achten Sie bei Ihrer Mitbestimmung darauf, dass Ihnen die für die Entscheidung erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehören insbesondere:

- Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses
- Befristung mit oder ohne Sachgrund
- gegebenenfalls der konkrete Befristungsgrund
- bisherige Beschäftigungszeiten und vorausgegangene Befristungen
- vorgesehene Verlängerungen sowie die konkrete tarifliche und gesetzliche Grundlage der Befristung

FAZIT

20 Jahre müssen sein

Wenn eine Vorbeschäftigung nicht mindestens 20 Jahre zurückliegt, ist sie in jedem Fall befristungsfeindlich.

Diskriminierung | Lesezeit 3 Minuten

AGG-Hopper oder nicht? Ihre Dienststellenleitung muss das konkret darlegen

Es gibt sie, die AGG-Hopper – Personen, die sich ganz gezielt auf verschiedene Stellen bewerben, wohl wissend, dass sie wahrscheinlich wegen Alters, Erkrankungen oder Schwerbehinderung abgelehnt werden. Sie bewerben sich nicht mit der Absicht, die Stelle zu besetzen, sondern nur um eine Entschädigung nach dem AGG zu erhalten. Dienstherren haben mit solchen Bewerbern große Not; insbesondere ist es gar nicht so einfach, das AGG-Hopping zu beweisen (Landesarbeitsgericht [LAG] Nürnberg, 30.6.2026, Az. 7 SLa 25/26).

Der Fall: Ein Mann bewarb sich am 9.7.2024 auf eine von der Beklagten ausgeschriebene Teilzeitstelle als „Sekretärin/Kauffrau für Bürokommunikation". Die Stellenausschreibung richtete sich ausdrücklich nur an Bewerberinnen und verstieß damit gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG sowie gegen § 11 AGG. Die Stelle wurde später mit einer anderen Person besetzt.

INFO: AGG

Wer ist geschützt?

§ 7 AGG schützt Beschäftigte vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Beschäftigte wiederum sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu Letzteren gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Der Bewerber verlangte daraufhin nach § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung von mindestens 5.000 €. Der Arbeitgeber lehnte ab. Schließlich sei es dem Mann überhaupt nicht um die Stelle gegangen. Vielmehr habe er systematisch fehlerhafte Stellenausschreibungen gesucht, um sich anschließend auf diese zu bewerben und Entschädigungsansprüche geltend zu machen.

Nach Klageerhebung habe man ihn zum Gespräch eingeladen, er kam nicht, auch nicht zu einem Gütetermin vor Gericht. Damit zeige er doch sein mangelndes Interesse. Zudem habe der Bewerber gegen einen anderen Arbeitgeber auch schon Entschädigungsklagen geführt und sei damit vor dem Bundesarbeitsgericht gescheitert (19.9.2024, Az. 8 AZR 21/24).

Arbeitgeber hätte detailliert vortragen müssen

Das Urteil: Hier scheiterte der Bewerber aber nicht. Das LAG Nürnberg sprach ihm eine Entschädigung von 3.750 €, also 1,5 Bruttomonatsgehältern, nebst Zinsen zu. Die ausschließlich an Frauen gerichtete Stellenausschreibung war ein ausreichendes Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Der Arbeitgeber hätte dieses Indiz widerlegen müssen. Durch die spätere Einladung zu einem Vorstellungsgespräch hat man aber gerade gezeigt, dass der Bewerber an sich für die Stelle geeignet gewesen wäre. Man hat das Indiz also gerade noch verstärkt.

Ein Rechtsmissbrauch kann zudem nicht allein deshalb angenommen werden, weil ein Bewerber bereits zahlreiche Entschädigungsverfahren geführt hat. Es müsse eine einzelfallbezogene Gesamtwürdigung erfolgen. Hier hätte der Arbeitgeber mehr vortragen müssen.

Unterstützen Sie Ihren Dienstherrn

AGG-Hopping ist ein Geschäftsmodell zulasten seriöser Bewerber und zulasten der Arbeit- und Dienstgebenden und damit zulasten der ganzen Belegschaft. Sie sind im Einstellungsverfahren zu beteiligen. Helfen Sie dem Dienstherrn, AGG-Hopper zu überführen. Dazu müssen Sie die folgende Indizienkette knüpfen:

- Führen Sie zahlreiche konkrete frühere Bewerbungen an, damit zeigen Sie ein konkretes, wiederkehrendes Muster.
- Zeigen Sie, dass auf die Bewerbungen Entschädigungsklagen als wiederkehrendes Ergebnis geführt wurden, so zeigen Sie konkrete Parallelen zur streitgegenständlichen Bewerbung.
- Und legen Sie genau die Umstände dar, die gerade bei dieser Bewerbung gegen ein echtes Beschäftigungsinteresse sprechen. Ein Akademiker passt z. B. nicht auf eine Aushilfsstelle.

Besonders wichtig ist aber auch, dass Ihre Dienststellenleitung ihre Stellenanzeigen diskriminierungsfrei formuliert. Hätte der Arbeitgeber im Fall seine Stellenanzeige nicht nur an Frauen gerichtet, hätte er dem Hopper schon die Bühne entzogen.

FAZIT

AGG-Hopping darf auf keinen Fall geduldet werden

AGG-Hopping ist ein Geschäftsmodell, es nützt unser Rechtssystem missbräuchlich aus. Und genau deswegen ist es völlig inakzeptabel. Es schadet denjenigen, die wirklich diskriminiert werden. Deswegen sind Sie gemeinsam mit Ihrem Dienstherrn in der Pflicht, AGG-Hoppern keine Chance zu geben – durch diskriminierungsfreies Verhalten, aber auch dadurch, dass Sie für den Fall der Fälle eine saubere Indizienkette gegen die Hopper aufbauen. So handeln Sie im Sinne der Belegschaft und im Sinne seriöser Bewerber.

Beschäftigtenschutz | Lesezeit 8 Minuten

Belästigungen – Handlungsempfehlungen für Sie als Personalrat

Als Personalrat tragen Sie eine große Verantwortung dafür, dass Beschäftigte in Ihrer Dienststelle respektvoll behandelt werden und sicher arbeiten können, ohne Angst vor sexueller Belästigung haben zu müssen. Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt und auch keine reine Privatsache zwischen 2 Beschäftigten. Sie kann die Würde, die persönliche Integrität, die Gesundheit und die berufliche Entwicklung der betroffenen Person erheblich beeinträchtigen.

Schaffen Sie ein klares Bewusstsein

Sorgen Sie zunächst dafür, dass allen Beschäftigten bekannt ist, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Viele Betroffene sind unsicher, ob ein Verhalten tatsächlich eine sexuelle Belästigung ist. Andere Beschäftigte unterschätzen bestimmte Verhaltensweisen und betrachten sie als harmlosen Spaß. Sexuelle Belästigung kann jedoch in sehr unterschiedlichen Formen auftreten. Dazu gehören beispielsweise unerwünschte sexuelle Bemerkungen, anzügliche Witze, Kommentare über den Körper oder das Aussehen oder das Zeigen sexualisierter Bilder.

Machen Sie deshalb gegenüber der Dienststellenleitung deutlich, dass nicht nur körperliche Übergriffe problematisch sind. Auch verbale und digitale Grenzverletzungen können die Würde eines Menschen verletzen. Und auch ein vermeintlicher „Scherz" kann eine Grenze überschreiten.

Entwickeln Sie klare Regeln für Ihre Dienststelle

Wirken Sie als Personalrat darauf hin, dass es in Ihrer Dienststelle klare und verständliche Regeln zum Umgang mit sexueller Belästigung gibt. Beschäftigte müssen wissen, welches Verhalten nicht akzeptiert wird und welche Konsequenzen unangemessenes Verhalten haben kann. Ebenso müssen sie wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie selbst betroffen sind oder einen Vorfall beobachten.

Sinnvoll kann hier eine verbindliche Dienstvereinbarung oder eine vergleichbare Regelung sein, soweit diese nach dem für Ihre Dienststelle geltenden Personalvertretungsrecht möglich ist. Insbesondere folgende Punkte sollten berücksichtigt werden:

- welche Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung oder unangemessene Grenzverletzung gelten
- welche Anlaufstellen für Betroffene zur Verfügung stehen
- wie Beschwerden entgegengenommen und bearbeitet werden
- welche Schutzmaßnahmen für Betroffene möglich sind
- wie mit Beschuldigten umgegangen wird
- wie die Vertraulichkeit gewährleistet wird
- welche Aufgaben die Dienststellenleitung, der Personalrat und andere zuständige Stellen übernehmen
- wie Beschäftigte regelmäßig informiert und geschult werden
- wie die Wirksamkeit der Maßnahme überprüft wird

Achten Sie außerdem darauf, dass die Regelungen nicht nur das Verhältnis zwischen Kolleginnen und Kollegen erfassen. Auch sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte, externe Dienstleister, Kundinnen und Kunden, Bürgerinnen und Bürger oder andere Dritte muss berücksichtigt werden.

Sorgen Sie für erreichbare Anlaufstellen

Ein wesentlicher Bestandteil der Prävention ist ein leicht zugängliches Beschwerde- und Beratungsangebot. Stellen Sie daher gemeinsam mit der Dienststellenleitung sicher, dass alle Beschäftigten wissen, an wen sie sich wenden können. Eine reine Information wie „Wenden Sie sich an Ihre Führungskraft" reicht da sicherlich nicht aus. Gerade wenn die Führungskraft selbst beteiligt ist oder die betroffene Person Angst vor beruflichen Nachteilen hat, muss es alternative Ansprechpartner geben.

Je nach Struktur Ihrer Dienststelle können beispielsweise Sie als Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die zuständige Beschwerdestelle, die Personalverwaltung oder andere dafür geeignete Stellen als Anlaufpunkte dienen. Achten Sie darauf, dass die entsprechenden Kontaktdaten leicht auffindbar sind.

MEIN TIPP

Sorgen Sie vor!

Besonders wichtig ist, dass Beschäftigte bereits vor einem Vorfall wissen, wo sie Hilfe erhalten können. In einer belastenden Situation sollte niemand erst lange nach einer zuständigen Stelle suchen müssen.

Stärken Sie Führungskräfte

Wirken Sie darauf hin, dass Führungskräfte regelmäßig zum Thema sexuelle Belästigung geschult werden. Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung. Wenn sich eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mit einem entsprechenden Anliegen an eine Führungskraft wendet, muss diese wissen, wie sie angemessen reagiert.

Problematisch wären beispielsweise Aussagen wie „Das war bestimmt nicht so gemeint", „Nehmen Sie das nicht so ernst" oder „Das müssen Sie untereinander klären". Solche Reaktionen können dazu führen, dass Betroffene das Vertrauen in die Dienststelle verlieren und künftig von einer Beschwerde absehen.

Führungskräfte sollten deshalb lernen, Beschwerden ernst zu nehmen, zuzuhören und die betroffene Person nicht für das Geschehene verantwortlich zu machen. Sie sollten außerdem wissen, welche weiteren Stellen einzuschalten sind, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sein können und wie mit sensiblen Informationen umzugehen ist.

Machen Sie als Personalrat daher gegenüber der Dienststellenleitung deutlich, dass Führungskräfteschulungen ein wichtiger Bestandteil eines wirksamen Präventionskonzepts sind.

Schützen Sie Betroffene

Wird Ihnen als Personalrat ein Fall sexueller Belästigung bekannt, achten Sie besonders darauf, dass die betroffene Person geschützt wird. Betroffene sollten nicht das Gefühl bekommen, dass sie selbst für die Situation verantwortlich sind. Aussagen oder Fragen wie „Warum waren Sie mit der Person allein?" oder „Warum haben Sie nicht früher etwas gesagt?" können zusätzlichen Druck erzeugen.

Sorgen Sie dafür, dass die betroffene Person ernst genommen und ihre Schilderung vertraulich behandelt wird.

Je nach Situation können organisatorische Schutzmaßnahmen erforderlich sein, beispielsweise Veränderungen bei Arbeitsabläufen, Dienstplänen oder Zuständigkeiten. Auch eine vorübergehende Trennung der beteiligten Personen kann im Einzelfall sinnvoll sein.

Wichtig ist jedoch, dass nicht automatisch die betroffene Person aus ihrem Arbeitsbereich versetzt wird. Eine solche Maßnahme könnte von der betroffenen Person als zusätzliche Benachteiligung empfunden werden.

Wirken Sie daher darauf hin, dass Schutzmaßnahmen sorgfältig geprüft und auf den konkreten Einzelfall abgestimmt werden.

Nehmen Sie auch digitale Belästigung ernst

Berücksichtigen Sie bei Ihren Präventionsmaßnahmen auch die digitale Kommunikation. Denn sexuelle Belästigung findet nicht nur im Büro, auf dem Flur oder während persönlicher Gespräche statt. Sie kann auch über E-Mail, Messenger, Videokonferenzen oder andere digitale Kommunikationswege erfolgen. Dazu gehören unter anderem unerwünschte sexualisierte Nachrichten, Bilder, Videos, Kommentare oder wiederholte private Kontaktversuche über dienstliche Kommunikationswege.

Achten Sie deshalb darauf, dass die Verhaltensregeln Ihrer Dienststelle auch für digitale Kommunikation gelten. Beschäftigte sollten wissen, dass sie sich auch bei digitalen Vorfällen an die vorgesehenen Anlaufstellen wenden können. Gleichzeitig sollte geregelt sein, wie entsprechende Informationen datenschutzgerecht dokumentiert und an die zuständige Stelle weitergegeben werden können.

Fördern Sie eine Kultur des Hinsehens

Sie als Personalrat sollten nicht nur auf die Dienststellenleitung und Führungskräfte schauen. Auch Kolleginnen und Kollegen können einen wichtigen Beitrag zur Prävention leisten. Wenn Beschäftigte eine unangemessene Bemerkung oder ein grenzüberschreitendes Verhalten beobachten, können sie – sofern dies für sie sicher und angemessen ist – deutlich machen, dass ein solches Verhalten nicht akzeptabel ist. Schon eine einfache Reaktion wie „Das ist nicht angemessen" kann eine Grenze sichtbar machen.

Gleichzeitig sollten Beschäftigte nicht dazu gedrängt werden, selbst Ermittlungen durchzuführen oder einen Konflikt eigenständig zu lösen. Die professionelle Bearbeitung eines Vorfalls muss bei den dafür zuständigen Stellen erfolgen. Fördern Sie vielmehr eine Kultur, in der Beschäftigte aufmerksam sind, Betroffene unterstützen und wissen, wohin sie sich wenden können.

Achten Sie besonders auf Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse

Besondere Aufmerksamkeit sollten Sie Situationen schenken, in denen zwischen den beteiligten Personen ein hierarchisches Abhängigkeitsverhältnis besteht. Wenn eine Führungskraft beispielsweise gegenüber einer unterstellten Person sexuelle Annäherungen macht, kann die betroffene Person große Angst vor beruflichen Konsequenzen haben. Noch problematischer wird es, wenn sexuelle Erwartungen mit beruflichen Vorteilen oder Nachteilen verbunden werden.

Achten Sie als Personalrat darauf, dass Beschäftigte ihre berufliche Entwicklung frei von sexuellen Erwartungen gestalten können. Beförderungen, Dienstpläne, Beurteilungen, Aufgabenverteilungen oder andere berufliche Entscheidungen dürfen unter keinen Umständen zum Druckmittel für persönliche oder sexuelle Interessen werden. Sensibilisieren Sie die Dienststellenleitung dafür, dass gerade in hierarchischen Strukturen häufig ein besonderes Schutzbedürfnis besteht.

Informieren Sie regelmäßig

Gehen Sie nicht davon aus, dass eine einmalige Information ausreicht. Prävention muss dauerhaft stattfinden. Informieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen am besten regelmäßig über das Thema, etwa im Intranet, über Rundschreiben oder im Rahmen von Personalversammlungen. Denken Sie bitte auch immer daran, dass bei einer sexuellen Belästigung nicht immer Männer Täter sind, Personen eines jeden Geschlechts kommen als Täter bzw. Täterin in Frage.

Transparentes Beschwerdeverfahren schaffen

Wirken Sie als Personalrat darauf hin, dass das Beschwerdeverfahren für Beschäftigte verständlich ist. Jede betroffene Person sollte wissen:

- Wo kann ich mich melden?
- Wer nimmt meine Beschwerde entgegen?
- Was geschieht nach meiner Beschwerde?
- Wer erhält Informationen über den Vorgang?
- Welche Schutzmaßnahmen sind möglich?
- Wie werde ich über das Ergebnis informiert?

Entwickeln Sie ein dauerhaftes Präventionskonzept

Entwickeln Sie gemeinsam mit der Dienststellenleitung ein langfristiges Konzept. Dieses sollte mindestens die folgenden Bereiche abdecken:

- klare Definitionen und Verhaltensregeln
- ein transparentes Beschwerdeverfahren, Schutzmaßnahmen für Betroffene
- Schulungen für Führungskräfte, regelmäßige Sensibilisierung aller Beschäftigten
- Berücksichtigung digitaler Kommunikation, Zusammenarbeit mit Gleichstellungs- und Beratungsstellen
- Schutz vor Benachteiligung, regelmäßige Evaluation der Maßnahmen

FAZIT

Respekt ist das A und O

Sexuelle Belästigung darf nicht erst dann zum Thema werden, wenn etwas passiert ist. Schaffen Sie gemeinsam mit der Dienststellenleitung eine Kultur, in der Grenzen respektiert, Beschwerden ernst genommen und Betroffene konsequent unterstützt werden.

Unfallfürsorge | Lesezeit 3 Minuten

Bienenstich auf dem Arbeitsweg ein Dienstunfall?

Wer morgens zur Arbeit radelt, und von der Arbeit wieder nach Hause, dem kann viel passieren. Vom Insektenstich bis zum Verkehrsunfall ist alles für die Beschäftigten drin. Und alles kann ein Dienstunfall sein, wie der folgende Fall zeigt (Oberverwaltungsgericht [OVG] NRW, 12.5.2026, Az. 1 A 868/22).

Der Fall: Ein Beamter fuhr wie fast jeden Tag mit dem Fahrrad von seiner Wohnung zu seiner Dienststelle. 20 Kilometer, teils über Landschaftsradwege, legte er so bis zur Dienststelle zurück. Eines Morgens wurde er auf diesem Weg auf dem Fahrrad von einer Biene gestochen. Er reagierte mit einer lokalen Schmerz- und Entzündungsreaktion auf den Insektenstich. Der Beamte beantragte deshalb die Anerkennung des Bienenstichs als Dienstunfall.

Der Dienstherr lehnte dies ab. Schließlich habe der Beamte das Fahrrad auch deshalb gewählt, um sich körperlich zu ertüchtigen. Seine Fitness als privater Zweck überlagere den dienstlichen Anlass der Fahrradfahrt. Außerdem gehörten Bienenstiche zum allgemeinen Lebensrisiko. Das habe der Beamte selbst zu tragen.

Bienenstich ist Dienstunfall

Das Urteil: Das OVG gab dem Beamten recht. Denn § 31 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) definiert in Abs. 1 Satz 1 den Dienstunfall. Das ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches Ereignis in Ausübung des Dienstes, das einen Körperschaden verursacht. § 31 Abs. 2 Satz 1 BeamtVG erweitert diesen Schutz ausdrücklich auf den Weg zwischen Wohnung und Dienststelle – den sogenannten Wegeunfall.

Die Wahl des Verkehrsmittels für den Arbeitsweg liegt beim Beamten. Entscheidend ist allein, ob der Beamte einen vernünftigen, direkten Weg zur Dienststelle gewählt hat. Das war hier der Fall.

HINWEIS

Was gehört zum Dienst?

Neben dem Dienst an sich und dem Dienstweg gehören zum Dienst auch Dienstreisen und die dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort, die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst oder in dem ihm gleichstehenden Dienst, zu deren Übernahme der Beamte gemäß § 98 Bundesbeamtengesetz verpflichtet ist. Ebenso Nebentätigkeiten, deren Wahrnehmung von ihm im Zusammenhang mit den Dienstgeschäften erwartet wird, sofern der Beamte hierbei nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist.

Unfälle in diesen Bereichen können Dienstunfälle sein. Ihre Kollegen sollten daher immer die Anerkennung als Dienstunfall beantragen, denn die Unfallkasse zahlt meist mehr Rehamaßnahmen als die Krankenversicherung.

Es lebe der Sport

Der Umstand, dass der Beamte auch deshalb mit dem Fahrrad fuhr, weil er sich dabei körperlich bewegen wollte, ändert an der rechtlichen Einordnung nichts. Dieser private Zweck ist gegenüber dem Hauptzweck, dem Erreichen der Dienststelle, eindeutig untergeordnet.

Im Dienstunfallrecht gilt die Wesentlichkeitstheorie. Danach ist eine Handlung, deren Ursache hauptsächlich im Dienst liegt, vollständig als dienstlich veranlasst zu behandeln. Der Bienenstich ist auch keine rein private Gefahr. Wer sich mit dem Fahrrad durch die freie Natur zur Arbeit fährt, ist einer erhöhten Wahrscheinlichkeit ausgesetzt, von Insekten gestochen zu werden. Also gibt es keinen Zweifel am Dienstunfall.

MEIN TIPP

Verlieren Sie und Ihre Kollegen keine Zeit bei der Unfallmeldung

Raten Sie Ihren Kollegen zur Eile. Der Beamte sollte den Unfall möglichst unverzüglich dem Dienstvorgesetzten melden und den Hergang, Zeugen sowie die Verletzungen möglichst genau dokumentieren. Gerade bei später auftretenden Beschwerden ist eine frühe Dokumentation wichtig.

Auch der kleinste Unfall ist wichtig

Zudem sollten Sie immer darauf hinwirken, dass jeder Unfall gemeldet wird, auch wenn er auf den ersten Blick nur harmlos erscheint. Zum einen zeigen sich Beschwerden oft erst später. Zum anderen ist die Unfallfürsorge nicht zu verachten. Sie umfasst unter anderem Heilverfahren, Unfallausgleich und unter bestimmten Voraussetzungen Unfallruhegehalt. Bei einem Dienstunfall mit dauernder Dienstunfähigkeit kann beispielsweise Unfallruhegehalt in Betracht kommen.

FAZIT

Stellen Sie bei jedem Unfall den Bezug zum Dienst her

Auch wenn dieser Fall von einem Beamten handelt, so können Sie die Grundgedanken auf die Angestellten in der Dienststelle übertragen. Wann immer ein Bezug zum Dienst hergestellt werden kann, wann immer Unfälle auf dem Arbeitsweg geschehen, sollten diese als Arbeitsunfälle gemeldet werden. Springt die Unfallversicherung ein, erhalten die Beschäftigten, wie gesagt, eine bessere Versorgung als über die Krankenkasse. Ich würde es immer versuchen und den Unfall melden. Sie vergeben sich ja nichts.

Versorgungsanspruch | Lesezeit 3 Minuten

Sommerferien dürfen die Versorgung Ihrer Kollegen später nicht schmälern

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat eine für viele Lehrkräfte wichtige Frage entschieden: Eine vom Dienstherrn verursachte Lücke zwischen Referendariat und Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe kann bei der Versorgung unschädlich sein. Das gilt insbesondere für die typischen Sommerferien zwischen beiden Stationen (BVerwG, 11.6.2026, Az. 2 C 8.25).

Wenn die Sommerferien später teuer werden

Der Fall: Die Klägerin war Lehrerin in Baden-Württemberg. Sie absolvierte ihren Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf vom 27.8.1991 bis zum 30.6.1993. Schon während des Referendariats erhielt sie ein konkretes Übernahmeangebot. Dennoch wurde sie erst zum 13.8.1993 – kurz vor Ende der Sommerferien – als Beamtin auf Probe eingestellt.

Als sie Ende 2020 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand trat, wirkte sich diese rund 6-wöchige Lücke plötzlich erheblich aus. Der Dienstherr wandte die allgemeine Berechnungsvorschrift an und setzte einen Ruhegehaltssatz von 38,24 % fest.

Für die Klägerin wäre eine Übergangsregelung (§ 102 Abs. 5 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg) günstiger gewesen. Sie schützt bestimmte Beamte, die am Stichtag 31.12.1991 bereits im Beamtenverhältnis oder in einem diesem unmittelbar vorangehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis standen. Die Folge können ein höherer Ruhegehaltssatz, ein ungekürzter Kinderzuschlag und eine Ausgleichszulage sein.

Verwaltungsgericht und Verwaltungsgerichtshof Mannheim lehnten den Anspruch zunächst ab. Ihre Begründung: Zwischen Referendariat und Probezeit habe es eine tatsächliche Unterbrechung gegeben. Der entscheidende Begriff „unmittelbar vorangehend" verlange im Grundsatz einen lückenlosen Anschluss.

„Unmittelbar" heißt nicht „taggenau"

Das Urteil: Das BVerwG hat diese enge Sicht korrigiert. Der Begriff „unmittelbar vorangehend" bedeutet nicht zwingend, dass 2 Dienstverhältnisse ohne jeden Kalendertag dazwischen aneinander anschließen müssen. Entscheidend ist vielmehr, ob die Unterbrechung versorgungsrechtlich eigenes Gewicht hat.



Das Gericht stützt sich auf Wortlaut, Systematik und vor allem den Zweck der Übergangsvorschrift. Diese soll Besitzstände schützen. Deshalb kommt es darauf an, welcher Sphäre die Lücke zuzurechnen ist: Hat der Beamte sie selbst veranlasst oder beruht sie auf Umständen beim Dienstherrn?

Lehrerin hatte alles ihr Mögliche getan

Im entschiedenen Fall sprach alles für einen engen funktionalen Zusammenhang. Die Lehrerin hatte die Übernahme rechtzeitig beantragt, erhielt noch im Referendariat eine konkrete Zusage und konnte den Einstellungstermin nicht beeinflussen. Die Unterbrechung entstand allein, weil das Land die Übernahme erst zum Ende der Sommerferien vorsah.

Nach Auffassung des BVerwG dürfen sich Dienstherren nicht einerseits an der Struktur des Schuljahres orientieren und andererseits versorgungsrechtlich so tun, als bestehe zwischen den unmittelbar aufeinander bezogenen Ausbildungs- und Beschäftigungsphasen keinerlei Zusammenhang. Ferien bedeuten für Lehrkräfte zudem nicht schlicht dienstfreie Zeit; Vor- und Nachbereitung, Fortbildung und weitere Dienstpflichten bleiben relevant.

Keine starre Höchstgrenze

Eine starre zeitliche Höchstgrenze hat das Gericht bewusst nicht festgelegt. Die Wartezeit muss jedoch überschaubar sein und sich als bloße Überbrückung bis zu einer bereits angebotenen oder jedenfalls konkret absehbaren Tätigkeit darstellen. Anders kann es etwa sein, wenn eine längere Pause auf eigenen Entscheidungen beruht oder ein echter Bruch in der beruflichen Laufbahn vorliegt.

3 Dinge, die Sie als Personalrat jetzt tun sollten

1. Nehmen Sie das Urteil zum Anlass, die Einstellungspraxis und die Versorgungsauskünfte im Blick zu behalten. Die Entscheidung betrifft zwar das baden-württembergische Landesrecht, ist aber wegen der parallelen Regelung des § 85 Beamtenversorgungsgesetz auch für vergleichbare bundes- und landesrechtliche Übergangsvorschriften bedeutsam.
2. Weisen Sie Beamte darauf hin, dass eine Lücke nicht vorschnell als versorgungsschädlich akzeptiert werden muss. Wichtig sind Unterlagen, die den geplanten Übergang belegen: Bewerbung/Übernahmeantrag, Einstellungszusage, Schreiben der Schulverwaltung, Ernennungsurkunde, Daten des Vorbereitungsdienstes. Gerade eine schon vor Ende des Referendariats erteilte Zusage ist ein starkes Argument.
3. Raten Sie, die Versorgungsauskunft und den Festsetzungsbescheid zu prüfen. Werden Übergangsvorschriften wegen einer ferienbedingten Lücke nicht angewandt, sollten Betroffene fristgemäß Widerspruch einlegen und sich auf das BVerwG berufen.

Gleichberechtigung | Lesezeit 3 Minuten

Gender-Pay-Gap: Daimler Truck muss Gehaltsdifferenz nachzahlen

Gleiches Geld für gleiche Arbeit – eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Dennoch kommt es immer wieder vor, dass gehaltsmäßig zwischen den Geschlechtern differenziert wird. Zu Unrecht – so wie in diesem Fall (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 18.8.2026, Az. 2 Sa 14/24).

Der Fall: Eine Beschäftigte verklagte ihren Arbeitgeber auf eine Entgeltdifferenz. Sie zog einen Vergleich zu einem Kollegen, der ein höheres Entgelt bekam. Dies konnte sie für die Jahre 2018 bis 2022 belegen. Hilfsweise begehrt sie die Differenz zum Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe auf derselben betrieblichen Hierarchieebene, wie im sogenannten Entgelttransparenz-Dashboard im Intranet des Arbeitgebers ausgewiesen.

Der Arbeitgeber bestritt die Vergleichbarkeit des Kollegen. Schließlich habe dieser mehr Berufserfahrung. Die Arbeit der Beschäftigten sei von Leistungsmängeln geprägt. Zudem habe sie sich die relevanten Daten rechtsmissbräuchlich über den Betriebsrat verschafft. Sie seien schon deshalb nicht verwertbar.

Arbeitgeber hat diskriminiert

Das Urteil: Die Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf das Entgelt des namentlich benannten Kollegen. Selbst wenn man die Verwertbarkeit der Gehaltsdaten, die Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung und die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten unterstellt, konnte der Arbeitgeber diese Vermutung widerlegen.

Allerdings hat sie einen Anspruch auf die Differenz zwischen der von ihr bezogenen Vergütung und dem Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe auf derselben Hierarchieebene. Hier konnte der Arbeitgeber die Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung der Arbeitnehmerin nicht widerlegen.

Was ist das Medianentgelt?

Das Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe ist das mittlere Bruttoentgelt der männlichen Beschäftigten, die zu einer bestimmten Vergleichsgruppe gehören.

Konkret bedeutet das:

- Alle männlichen Beschäftigten der Vergleichsgruppe werden nach ihrem Entgelt aufsteigend sortiert.
- Das Entgelt, das genau in der Mitte liegt, ist das Medianentgelt.
- 50 % der Männer verdienen höchstens diesen Betrag, 50 % mindestens diesen Betrag.
- Es handelt sich also nicht um den Durchschnittsverdienst.

BEISPIEL

Berechnung Medianentgelt

Entgelte Männer: 2.500 €, 2.800 €, 3.000 €, 3.400 €, 4.000 €
Medianentgelt = 3.000 € (und nicht 3.140 €)

Gibt es eine gerade Anzahl von Gehältern, nimmt man die beiden Werte in der Mitte, addiert sie und teilt das Ergebnis durch 2.

Was gilt im öffentlichen Dienst?

Im öffentlichen Dienst ist das Grundprinzip gleich, aber die Ermittlung kann spezieller sein, weil die Vergütung meist nach Tarifvertrag bzw. Besoldungsrecht erfolgt. Beachten Sie vor allen Dingen:

- Maßgeblich ist nicht einfach das Entgelt einer bestimmten Entgeltgruppe (z. B. E 9b), sondern die konkret gebildete Vergleichsgruppe.
- Bei Tarifbeschäftigten können neben dem Tabellenentgelt weitere Entgeltbestandteile berücksichtigt werden, je nachdem, welcher rechtliche Vergleich vorgenommen wird.
- Bei Beamtinnen und Beamten spricht man regelmäßig von Besoldung, nicht von Entgelt.
- Bei gleicher Entgeltgruppe kann das tatsächliche Entgelt trotzdem unterschiedlich sein, etwa durch Stufen, Teilzeit oder bestimmte Zulagen.

Aber auch hier gilt vereinfacht gesagt: Das Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe ist der Verdienst des Mannes, der in der Mitte liegt, wenn man die Verdienste aller vergleichbaren männlichen Beschäftigten der Reihe nach sortiert. Dabei ist der Median nicht dasselbe wie der Durchschnitt.

BEISPIEL

Berechnung Medianentgelt (öffentlicher Dienst)

In einer vergleichbaren Gruppe verdienen 5 Männer:
2.800 €, 3.000 €, 3.200 €, 3.500 €, 3.800 €
Das Medianentgelt ist hier 3.200 € (und nicht 3.260 €).

Kommt ein Beschäftigter zu Ihnen und klagt über Gehaltsdiskriminierung, prüfen Sie genau mit ihm. Prüfen Sie auch, welche Beschäftigten in die Vergleichsgruppe aufgenommen und welche Entgeltbestandteile berücksichtigt wurden. Erst dann lässt sich beurteilen, ob ein Entgeltunterschied tatsächlich aussagekräftig ist. Erst die Vergleichsgruppe verstehen, dann die Zahlen bewerten. Das ist besonders wichtig, weil ein Median allein noch nicht erklärt, warum unterschiedliche Entgelte entstehen. Die unterschiedliche Behandlung kann ja immer auch gerechtfertigt sein.

FAZIT

Diskriminierungen sind immer noch aktuell

Leider sind auch 2026 Diskriminierungen immer noch an der Tagesordnung. Gut, dass es Sie als Personalrat gibt, der jeden Tag für Gleichbehandlung kämpft.

Wahlverfahren | Lesezeit 3 Minuten

„Weniger als 50 Wahlberechtigte – reicht das für das vereinfachte Wahlverfahren bei der SBV?“

Frage: *Bei uns sind in der Dienststelle weniger als 50 Beschäftigte zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) wahlberechtigt. Deshalb wurde die Wahl zur SBV bei uns auch im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt. Allerdings arbeiten die Beschäftigten an verschiedenen, räumlich weit voneinander entfernten Standorten. Die einzelnen Standorte sind zudem organisatorisch weitgehend verselbstständigt. Für die Wahl gab es deshalb tatsächlich kaum Gelegenheit, die Bewerberinnen und Bewerber persönlich kennenzulernen oder sich über deren Eignung und Ziele auszutauschen.*

Wir fragen uns nun: Ist das vereinfachte Wahlverfahren allein deshalb zulässig, weil es weniger als 50 Wahlberechtigte gibt? Oder kann die Wahl unwirksam sein, wenn die räumlichen Verhältnisse eine ausreichende Information über die Kandidatinnen und Kandidaten verhindern?

HINWEIS

Zusammenarbeit ist wichtig

Vereinbaren Sie regelmäßige Gespräche zwischen Ihnen als Personalrat und der SBV. So können Sie aktuelle Fälle, anstehende Maßnahmen zugunsten der Beschäftigten und gemeinsame Handlungsmöglichkeiten frühzeitig besprechen. Sie können gemeinsam planen. Dabei gilt: gemeinsam an einem Strang ziehen, aber die jeweiligen Zuständigkeiten respektieren.

Sie müssen differenzieren

Maria Markatou: **Nein, allein die Zahl der Wahlberechtigten entscheidet nicht darüber, ob das vereinfachte Wahlverfahren sachgerecht ist.**

Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln mit Beschluss vom 10.4.2026, Az. 9 TaBV 31/25, in Einklang mit § 18 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen deutlich gemacht. In dem Verfahren ging es ebenfalls um die Wahl der SBV bei weniger als 50 Wahlberechtigten und um eine räumlich stark zersplitterte Organisationseinheit. Das LAG Köln erklärte die Wahl für unwirksam.

Grundsätzlich sieht das Gesetz für die Wahl der SBV bei weniger als 50 Wahlberechtigten das vereinfachte Wahlverfahren vor. Dieses Verfahren soll die Wahl mit einem überschaubaren Kreis von Wahlberechtigten möglichst unkompliziert und ohne den erheblichen organisatorischen Aufwand des förmlichen Wahlverfahrens ermöglichen. Doch so einfach ist es in der Praxis oft nicht.

Das vereinfachte Verfahren hat einen entscheidenden Nachteil: Es bietet den Wahlberechtigten deutlich weniger Möglichkeiten, sich vor der Wahl ein Bild von den Kandidatinnen und Kandidaten zu machen. Deshalb kommt es nach der Rechtsprechung nicht allein auf die Anzahl der Wahlberechtigten an. Entscheidend ist auch, ob die räumlichen und organisatorischen Verhältnisse eine ausreichende Information und Verständigung über die Bewerber ermöglichen. Das Bundesarbeitsgericht hat diesen Gedanken bereits für das vereinfachte Wahlverfahren bei der SBV hervorgehoben.

Und genau hier lag das Problem im Fall des LAG Köln: Die Wahlberechtigten waren auf räumlich weit auseinanderliegende und organisatorisch verselbstständigte Dienststellenteile verteilt. Dadurch war es ihnen nicht in ausreichendem Maße möglich, die Bewerberinnen und Bewerber kennenzulernen und sich über deren Vorstellungen und Eignung für das Amt der SBV auszutauschen. Die für das vereinfachte Wahlverfahren notwendige Möglichkeit einer gemeinsamen Meinungsbildung war damit nicht gewährleistet.

Das ist mehr als eine bloße Formalie. Eine Wahl lebt davon, dass die Wahlberechtigten eine informierte Entscheidung treffen können. Wenn die räumlichen Gegebenheiten dazu führen, dass die Wahlberechtigten praktisch keine Möglichkeit haben, sich ein Bild von den Kandidierenden zu machen, kann das vereinfachte Verfahren seinem Zweck nicht mehr gerecht werden.

Das LAG Köln stellte deshalb darauf ab, dass bei einer solchen räumlichen Zersplitterung nicht einfach schematisch auf die Zahl von weniger als 50 Wahlberechtigten abgestellt werden darf. Es muss geprüft werden, ob trotz des vereinfachten Verfahrens eine ausreichende Kenntnis- und Informationsmöglichkeit über die Kandidaten besteht. Fehlt diese, kann ein wesentlicher Wahlfehler vorliegen, der zur Unwirksamkeit der Wahl führt.

Was bedeutet das für Sie als Personalrat?

Personalräte sollten bei der Vorbereitung einer SBV-Wahl deshalb nicht nur auf die Zahl der Wahlberechtigten schauen. Auch die tatsächlichen Arbeits- und Organisationsstrukturen sind wichtig:

- Sind die Wahlberechtigten an einem gemeinsamen Standort tätig?
- Können sie die Kandidierenden kennenlernen?
- Gibt es eine realistische Möglichkeit, sich über die Bewerber und deren Vorstellungen auszutauschen?

Je stärker eine Dienststelle räumlich zersplittert und organisatorisch getrennt ist, desto genauer sollte geprüft werden, ob das vereinfachte Wahlverfahren tatsächlich geeignet ist, eine demokratische und informierte Wahl zu gewährleisten.

FAZIT

Prüfen Sie Ihre Gegebenheiten

Weniger als 50 Wahlberechtigte sprechen zwar grundsätzlich für das vereinfachte Wahlverfahren. Ist die Dienststelle jedoch räumlich weit auseinandergezogen und ist dadurch eine ausreichende Information über die Kandidierenden nicht gewährleistet, kann die Wahl trotz der geringen Zahl der Wahlberechtigten unwirksam sein. Das LAG Köln setzt damit ein wichtiges Signal für die Praxis der SBV-Wahlen.

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 1 Minute

Teilkrankschreibung kommt später

Die Deutschen sind zu viel und zu lange krank – so die Bundesregierung. Ob das so stimmt, darüber lässt sich trefflich streiten. Aber: Die Krankheitszahlen sollen sinken. Etwa durch die Teilarbeitsunfähigkeit mit Teilkrankengeld – diese kommt jetzt aber nicht zum 1.1.2027, sondern nach aktuellem Stand erst zum 1.1.2028.



Teils Arbeit, teils Arbeitsunfähigkeit

Damit wird erstmals gesetzlich vorgesehen, dass Beschäftigte trotz einer krankheitsbedingten Einschränkung teilweise arbeiten können, ohne vollständig aus dem Krankengeldbezug herauszufallen. Die Regelung soll insbesondere eine schrittweise Rückkehr in den Arbeitsalltag ermöglichen.

Vorgesehen sind 3 Stufen der Teilarbeitsfähigkeit: 25 %, 50 % und 75 %. Die Prozentangabe bezieht sich auf die noch vorhandene Leistungsfähigkeit. Wer beispielsweise zu 50 % arbeitsfähig ist, könnte seine bisherige Tätigkeit zur Hälfte ausüben. Für die verbleibenden 50 % mit Arbeitsunfähigkeit soll ein Anspruch auf Teilkrankengeld bestehen. Entsprechend wären auch Modelle mit 25 % oder 75 % Arbeitsfähigkeit möglich.

Krankenkassen müssen ihren Beitrag leisten

Für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erhalten Beschäftigte ihr reguläres Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber. Für den krankheitsbedingt nicht geleisteten Teil tritt das Teilkrankengeld der gesetzlichen Krankenkasse hinzu.

Die Neuregelung soll einen Mittelweg zwischen vollständiger Arbeitsunfähigkeit und vollständiger Rückkehr schaffen. Sie kann speziell bei längeren Erkrankungen dazu beitragen, die berufliche Wiedereingliederung früher zu gestalten, ohne dass Betroffene sofort wieder volle Arbeitsleistung erbringen müssen.

Ganz ehrlich: Ich teile die Meinung von den „faulen" kranken Beschäftigten nicht! Deutschland schiebt einen riesigen Berg von Überstunden vor sich her – vielleicht kommen die hohen Krankheitszahlen auch durch mangelnde Entlastung der Arbeitnehmer?



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

BEAMTENRECHT
Kein Pardon bei Betrug

ARBEITSRECHT
Das einköpfige Gremium

RECHTSPRECHUNG
Kündigung bei Freiheitsstrafe