Personalrat aktuell

kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3
DIENSTUNFALL
Nicht jedes Unwohlsein bei der Arbeit ist ein Arbeitsunfall

SEITE 6–7
BVERWG STÄRKT IHRE RECHTE
Dienststelle darf ihre Verantwortung nicht auf Sie abwälzen

NR. 20 | OKTOBER 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,

der Herbst ist da – und mit ihm eine Zeit, in der für viele von uns der Arbeitsalltag wieder spürbar Fahrt aufnimmt. Nach der Sommerzeit liegen neue Aufgaben, Veränderungen und manche Herausforderungen vor uns. Gerade in solchen Phasen zeigt sich, wie wichtig ein gutes Miteinander, gegenseitige Unterstützung und ein offener Austausch sind. Als Personalrat sind Sie Ansprechpartner, Interessenvertretung und verlässlicher Begleiter für die Belegschaft. Sie setzen sich dafür ein, dass Veränderungen transparent gestaltet werden, gute Arbeitsbedingungen erhalten bleiben und die Anliegen der Beschäftigten gehört werden. Dabei sind Sie besonders auf deren Feedback angewiesen. Denn Personalratsarbeit lebt vom Dialog: Was beschäftigt die Kollegen? Wo gibt es Verbesserungsbedarf? Welche Themen sollten Sie stärker in den Blick nehmen?

Und auch „Personalrat aktuell" lebt vom Dialog. Was beschäftigt Sie? Welche Fragen haben Sie? Was würden Sie gern lesen? Schreiben Sie mir – persönlich an **markatou@mitbestimmung-heute.de**. Ich wünsche Ihnen einen guten Start in den Herbst, viel Energie für die kommenden Wochen. Bleiben Sie miteinander und mit mir im Gespräch!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG
Die korrekte Eingruppierung einer Justizangestellten 3
Dienstunfall: Auf die Kausalität kommt es an 3

ARBEITSRECHT
AGG: Entschädigung ja – aber nicht ewig 4

MITBESTIMMUNG
Erneute Kündigung, erneute Anhörung? 5

SCHWERPUNKTTHEMA
BVerwG konkretisiert Pflichten des Dienstherrn ..... 6+7

DIENSTVEREINBARUNG
DV Minderheitenschutz 8

BEAMTENRECHT
Ermittlungsverfahren nicht verschweigen! 9

WISSENSWERTES
Versetzung oder nicht? 10

LESERFRAGE
Trotz AU-Bescheinigung keine Entgeltfortzahlung 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Freiwillige Mehrarbeit – nein, danke 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: hkama (mit KI erweitert) ; S. 9: Photobeps; S. 12: forestpath – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. |

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 |

E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Entgelt | Lesezeit 2 Minuten

Die korrekte Eingruppierung einer Justizangestellten

Eine Eingruppierung nachzuvollziehen ist gar nicht so leicht. Das musste auch die Angestellte in folgendem Fall erfahren (Bundesarbeitsgericht (BAG), 16.9.2026, Az. 4 AZR 141/25).

Der Fall: Eine Justizangestellte war im Nachlassgericht eingesetzt. Nach dem Geschäftsverteilungsplan war die Serviceeinheit organisatorisch in verschiedene Teams aufgeteilt. Die Angestellte war mittwochs für 2,5 Stunden dem Team „Infothek, Telefon, Post" und im Übrigen dem „Ausfertigungsdienst" (Abarbeitung der auszufertigenden Akten) zugewiesen. Sie verlangte eine höhere Vergütung nach Entgeltgruppe (EG) 9a TV-L. Sie war in der EG 5. Ihre gesamte Tätigkeit bilde einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Da innerhalb dieser Gesamttätigkeit in rechtserheblichem Umfang schwierige Tätigkeiten anfielen, seien die tariflichen Voraussetzungen der EG 9a TV-L erfüllt. Außerdem seien vergleichbare Kollegen auch in der EG 9a.

(Noch) keine Höhergruppierung für die Beschäftigte

Das Urteil: Die Beschäftigte gewann zum Teil. Nach Auffassung des BAG lagen 2 selbstständige Arbeitsvorgänge vor. Die Tätigkeiten im Bereich „Infothek, Telefon, Post" und im „Ausfertigungsdienst" waren vom Arbeitgeber organisatorisch getrennt zugewiesen und führten jeweils zu unterschiedlichen Arbeitsergebnissen. Diese organisatorische Trennung führte dazu, dass die einzelnen Arbeitsschritte von vornherein unterschiedlichen Aufgabenbereichen zugeordnet waren. Deshalb konnten sie tarifrechtlich nicht zu einem einheitlichen Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. Zu überwiegend schwierigen Tätigkeiten hatte die Beschäftigte nicht genug vorgetragen.

Gleichbehandlung als Trumpf

Anders beurteilte das BAG den geltend gemachten Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. In diesem Teil verwies das BAG den Fall an das Landesarbeitsgericht zurück. Dort muss nun geklärt werden, ob die angeführten Beschäftigten tatsächlich einer vergleichbaren Gruppe angehören und ob für deren unterschiedliche Vergütung ein sachlicher Grund besteht.

FAZIT

Sehen Sie ganz genau hin

Üben Beschäftigte verschiedene Tätigkeiten aus, kommt es für die Eingruppierung darauf an, ob diese Tätigkeiten einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden. Dann erfolgt die Eingruppierung nach diesem Arbeitsvorgang. Sind die Arbeiten aber getrennt voneinander zu betrachten, kommt es für die Eingruppierung darauf an, welcher Arbeitsvorgang überwiegt. Ist es der einer höheren Stufe/Gruppe, muss auch höher eingruppiert werden. Als Personalrat und/oder Beschäftigter sollten Sie sich eine Aufzeichnung machen: Was tue ich genau mit welchen Zeitanteilen? Wenn Sie das festgestellt haben, lässt sich die Eingruppierung leichter nachvollziehen.

Unfallkasse | Lesezeit 1 Minute

Dienstunfall: Auf die Kausalität kommt es an

Viele Soldaten müssen beim Training ihre Grenzen überschreiten. Schmerzen, die hierbei entstehen, sind nicht immer ein Arbeitsunfall (Verwaltungsgericht Aachen, 31.8.2026, Az. 1 K 2337/25).

Der Fall: Ein Regierungsobersekretär bei der Bundeswehr nahm an einem dienstlich angeordneten 12-km-Marsch mit 15 kg Gepäck teil. Gegen Ende des Marsches verspürte er Schmerzen im Bereich des rechten Fußes. Es wurde ärztlich eine Metatarsalgie (Schmerzen im Bereich des Mittelfußes) diagnostiziert. Er beantragte die Anerkennung des Ereignisses als Dienstunfall. Der Dienstherr lehnte dies ab. Es wurden zahlreiche bereits bestehende Veränderungen und Erkrankungen an den Füßen festgestellt. Nach ärztlicher Einschätzung beruhte die Metatarsalgie auf diesen Vorschädigungen. Der Soldat klagte.

„Bei Gelegenheit" ist kein Dienstunfall

Das Urteil: Das Gericht stellte klar, dass die während des Marsches aufgetretenen Fußschmerzen grundsätzlich als Symptom eines Körperschadens eingeordnet werden können. Fraglich ist aber die Kausalität zwischen dem Marsch und dem Körperschaden. Der Marsch hätte die Fußschmerzen wesentlich auslösen müssen. Wesentliche Mitursache waren hier jedoch die Vorschädigungen. Diese Vorschädigungen lösten den Schmerz dann beim Marsch aus. Das reicht aber nicht für die Anerkennung eines Dienstunfalls. Deswegen wurde die Klage des Soldaten abgewiesen.

FAZIT

Begründen Sie genau

Egal ob Beamter, Angestellter oder Beschäftigter: Wollen Sie einen Dienstunfall geltend machen, müssen Sie genau darlegen können, dass das dienstliche Ereignis kausal für Ihre Verletzungen ist. Das kann im Einzelfall sehr schwer sein.

AGG | Lesezeit 3 Minuten

Diskriminierung: Entschädigung ja – aber nicht ewig

Der Anspruch auf Schadenersatz wegen einer diskriminierenden Nichteinstellung kann grundsätzlich auch den entgangenen Arbeitsverdienst umfassen. Der Verdienstausfall muss aber auf die ursprüngliche Diskriminierung zurückzuführen sein. Im folgenden Fall des Bundesarbeitsgerichts (BAG) war diese Kausalität nicht mehr gegeben (10.9.2026, Az. 8 AZR 153/25).

Der Fall: Ein Bewerber hatte sich 2009 auf eine Traineestelle beworben. In einem früheren Verfahren war bereits rechtskräftig festgestellt worden, dass er bei der Einstellung diskriminiert worden war. Außerdem hatte das Gericht festgestellt, dass der Arbeitgeber sämtliche künftig entstehenden materiellen Schäden ersetzen müsse, die auf die unterbliebene Einstellung zurückzuführen sind. Für 2020 bis 2023 verlangte der frühere Bewerber deshalb weiteren ausgefallenen Verdienst in Höhe von rund 236.000 €. Er machte geltend, dass ihm aufgrund der damaligen diskriminierenden Nichteinstellung über Jahre hinweg Einkommen entgangen sei. Der Arbeitgeber wollte nicht zahlen, der frühere Bewerber klagte.

Ex-Bewerber geht leer aus

Das Urteil: Nach § 15 Abs. 1 AGG muss ein Arbeitgeber den materiellen Schaden ersetzen, der durch einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot entsteht. Eine feste zeitliche Obergrenze gibt es dabei nicht. Wird eine Bewerberin oder ein Bewerber diskriminierend nicht eingestellt, und hätte die Person die Stelle ohne die Benachteiligung erhalten, kann grundsätzlich auch der entgangene Arbeitsverdienst als Schaden in Betracht kommen.

§ 15 Abs. 1 AGG

Entschädigung und Schadensersatz

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

Allerdings muss zwischen der ursprünglichen Diskriminierung und dem später geltend gemachten Schaden weiterhin ein ursächlicher Zusammenhang bestehen. Dieser Zusammenhang kann entfallen, wenn die betroffene Person inzwischen eine andere angemessene Beschäftigung gefunden und sich dieses Arbeitsverhältnis über längere Zeit verfestigt hat. Genau das war im entschiedenen Fall gegeben: Der Bewerber hatte bereits vor dem Zeitraum, für den er Schadenersatz für weiteren Verdienstausfall verlangte, eine seiner Qualifikation entsprechende Tätigkeit bei einem öffentlichen Arbeitgeber aufgenommen und diese Beschäftigung über mehrere Jahre ausgeübt. Nach Auffassung des BAG war seine weitere berufliche Entwicklung deshalb nicht mehr der ursprünglichen Diskriminierung zuzurechnen. Die späteren Einkommensentwicklungen gehörten vielmehr zum allgemeinen Lebensrisiko.

Beobachten Sie die Dienststellenleitung

Die Entscheidung bedeutet nicht, dass Dienstherren bei einer diskriminierenden Stellenbesetzung nur für einen kurzen Zeitraum haften. Vielmehr kommt es auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an.

Für Sie ist es ganz wichtig, im Rahmen Ihrer allgemeinen Aufgabe und im Rahmen der Mitbestimmung bei Einstellungen und Stellenbesetzungen auf transparente, nachvollziehbare und diskriminierungsfreie Auswahlverfahren zu achten. Gerade bei öffentlichen Arbeitgebern müssen die Auswahlentscheidungen zudem den besonderen Anforderungen an eine faire und sachgerechte Personalauswahl genügen.

Gute Personalratsarbeit beginnt oft mit einer guten Dokumentation

Gerade bei Einstellungen und Stellenbesetzungen lohnt es sich, nicht nur auf das Ergebnis zu schauen, sondern auch darauf, wie die Auswahl zustande gekommen ist. Transparente und nachvollziehbare Auswahlentscheidungen helfen dabei, Gleichbehandlung sicherzustellen und spätere Konflikte zu vermeiden.

MEIN TIPP

Gestalten Sie von Anfang an mit

Fragen Sie nicht erst nach, wenn bereits ein Konflikt entstanden ist. Je transparenter ein Auswahlverfahren von Anfang an gestaltet und dokumentiert wird, desto leichter lassen sich Entscheidungen später nachvollziehen. Wirken Sie bei dieser Transparenz mit!

Für Personalräte kann es deshalb sinnvoll sein, bei Auswahlverfahren insbesondere darauf zu achten:

1. Sind die Anforderungen an die Stelle klar und nachvollziehbar festgelegt?
2. Werden alle Bewerberinnen und Bewerber nach einheitlichen Kriterien betrachtet?
3. Sind Auswahlentscheidungen sachlich begründet und dokumentiert?
4. Gibt es Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung einzelner Bewerberinnen oder Bewerber?
5. Sind die für die Entscheidung maßgeblichen Unterlagen für die Personalratsarbeit vollständig zugänglich?

FAZIT

Dienstherr haftet nicht ewig

Eine diskriminierende Nichteinstellung kann erhebliche Schadenersatzansprüche auslösen. Diese bestehen aber nicht automatisch unbegrenzt fort, wenn die betroffene Person später eine angemessene und auf Dauer angelegte Beschäftigung gefunden hat.

Personalratsrechte | Lesezeit 3 Minuten

Erneute Kündigung, erneute Anhörung?

Ihr Arbeitgeber muss Sie als Personalrat vor jeder Kündigung anhören. Wenn er mehrere Kündigungen ausspricht, muss er Sie vor allen Kündigungen anhören. Grundsätzlich – denn im Einzelfall kann eine Anhörung ausreichen. So wie im folgenden Urteil für einen Betriebsrat, das aber auf Sie übertragbar ist (Landesarbeitsgericht [LAG] Baden-Württemberg, 10.6.2026, Az. 19 Sa 6/26).

Der Fall: Das Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten befand sich noch in der gesetzlichen Wartezeit, also in den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses. In dieser Zeit gilt der allgemeine Kündigungsschutz des § 1 KSchG noch nicht. Der Arbeitgeber kann deshalb grundsätzlich leichter kündigen. Allerdings muss bei einem bestehenden Betriebsrat auch während der Wartezeit der Betriebsrat vor einer Kündigung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz angehört werden (genau wie bei Ihnen als Personalrat auch).

Die Arbeitgeberin entschloss sich, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Am 12.5.2025 hörte sie deshalb den Betriebsrat zu der beabsichtigten Kündigung an. Anschließend versuchte sie, dem Arbeitnehmer die Kündigung zuzustellen. Dieser 1. Zustellungsversuch blieb jedoch erfolglos. Die Kündigung ging dem Arbeitnehmer daher nicht zu und konnte schon aus diesem Grund keine Wirkung entfalten. Die Arbeitgeberin wollte die Kündigung dennoch weiterhin aussprechen und versuchte es erneut. Am 4.6.2025 wurde dem Arbeitnehmer ein weiteres Kündigungsschreiben zugestellt. Dieses 2. Schreiben beruhte auf demselben Kündigungsentschluss und demselben Sachverhalt wie das 1. Schreiben. Eine erneute Anhörung des Betriebsrats fand aber nicht statt.

Beschäftigter gewinnt in der 1. Instanz

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage. Wegen der unterbliebenen Betriebsratsanhörung hielt er die Kündigung für unwirksam. Er argumentierte, dass der Betriebsrat vor der 2. Kündigung nochmals hätte angehört werden müssen. Außerdem machte er geltend, die Kündigung stehe zeitlich mit einem Krankenhausaufenthalt bzw. seiner Arbeitsunfähigkeit in Zusammenhang und verstoße deshalb gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Das Arbeitsgericht Mannheim hatte der Klage zunächst stattgegeben. Gegen diese Entscheidung legte die Arbeitgeberin Berufung ein.

Kündigung ist wirksam

Das Urteil: Die Arbeitgeberin gewann. Entscheidend war, ob die Arbeitgeberin den Betriebsrat vor der 2. Kündigung erneut anhören musste. Ein Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor jeder Kündigung anhören. Eine Kündigung ohne ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung ist unwirksam. Der Sinn dieser Anhörung besteht darin, dem Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, auf die Entscheidung des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. Der Arbeitgeber muss die Einwände des Betriebsrats aber nicht übernehmen. Mit einer ordnungsgemäß abgeschlossenen Anhörung erhält er grundsätzlich das Recht, die beabsichtigte Kündigung auszusprechen.

Auf den Zugang kommt es an

Im vorliegenden Fall war nach Auffassung des LAG jedoch keine neue Anhörung erforderlich. Der entscheidende Punkt war, dass die 1. Kündigung dem Arbeitnehmer überhaupt nicht zugegangen war. Eine Kündigung wird rechtlich erst wirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer zugeht. Weil dies beim 1. Schreiben nicht geschehen war, war die 1. Kündigung rechtlich noch nicht „verbraucht". Die Arbeitgeberin setzte mit dem 2. Schreiben vielmehr ihren ursprünglichen Kündigungsentschluss um.

Zeitlicher Ablauf ist unter die Lupe zu nehmen

Zwischen dem 1. und dem 2. Kündigungsversuch bestand ein enger zeitlicher Zusammenhang, und die Arbeitgeberin stützte die Kündigung weiterhin auf denselben Sachverhalt. Deshalb sah das LAG die 2. Erklärung nicht als völlig neue Kündigung an, sondern als erstmalig wirksame Umsetzung des bereits zuvor gefassten Kündigungsentschlusses. Das LAG setzte sich dabei ausdrücklich mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auseinander. Nach Auffassung des LAG kann aus dieser Rechtsprechung nicht abgeleitet werden, dass eine erneute Betriebsratsanhörung in einer solchen Situation immer nur dann entbehrlich ist, wenn der Betriebsrat der Kündigung vorbehaltlos zugestimmt hat. Entscheidend sei vielmehr, ob die Rechte des Betriebsrats durch die 1. Anhörung tatsächlich gewahrt wurden. Das sei hier der Fall gewesen.

Der bloße zeitliche Zusammenhang zwischen einer Kündigung und einer Krankmeldung bzw. einem Krankenhausaufenthalt reicht nach der Rechtsprechung nicht aus, um einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot anzunehmen. Dafür müsste vielmehr feststehen, dass gerade die zulässige Wahrnehmung eines Rechts – etwa das Fernbleiben wegen Arbeitsunfähigkeit – bestraft werden sollte. Da sich das Arbeitsverhältnis noch in der Wartezeit befand, musste die Arbeitgeberin außerdem keinen Kündigungsgrund darlegen, wie dies nach Ablauf der Wartezeit grundsätzlich erforderlich wäre. Für die Betriebsratsanhörung genügte es, die Umstände mitzuteilen, aus denen sich der konkrete Kündigungsentschluss des Arbeitgebers ergab. Das LAG hielt die entsprechende Information des Betriebsrats für ausreichend.

FAZIT

Rügen Sie trotzdem

Eine Kündigung ohne Anhörung ist unwirksam. Wenn eine Kündigung den Arbeitnehmer überhaupt nicht erreicht, kann der Dienstherr sie unter bestimmten Voraussetzungen erneut zustellen, ohne Sie nochmals anhören zu müssen. Voraussetzung ist, dass der 2. Kündigungsversuch kurz auf den 1. folgt und weiterhin auf demselben Kündigungsentschluss und Sachverhalt beruht.

Als Personalrat und Beschäftigter würde ich dennoch die mangelnde Anhörung immer rügen – sicher ist sicher. Der Fall liegt mittlerweile beim BAG, es kann also noch mal zu einer abweichenden Entscheidung kommen.

Amtsführung | Lesezeit 8 Minuten

BVerwG konkretisiert Pflichten des Dienstherrn

Mitbestimmungsverfahren gehören zum Kern Ihrer Arbeit. In der Praxis kommt es dabei immer wieder zu der Frage, ob die Dienststellenleitung Sie als Gremium tatsächlich ordnungsgemäß beteiligt hat oder ob sie lediglich über eine geplante Maßnahme informiert. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat hierzu wichtige Grundsätze aufgestellt (24.4.2026, Az. 5 P 4.24).

Streit beim BGH

Ausgangspunkt war ein Streit zwischen dem Personalrat beim Bundesgerichtshof (BGH) und der Präsidentin des BGH über die ordnungsgemäße Einleitung von Mitbestimmungsverfahren. Beim BGH gibt es neben dem Personalrat auch einen Richterrat. Treffen Maßnahmen sowohl die richterlich als auch die nichtrichterlich Beschäftigten, können deshalb unterschiedliche Beteiligungsrechte betroffen sein. Das Deutsche Richtergesetz (DRiG) sieht für bestimmte gemeinsame Angelegenheiten eine besondere Form der Zusammenarbeit vor. Nach § 53 Abs. 1 DRiG kann der Richterrat Mitglieder in den Personalrat entsenden, wenn eine sogenannte gemeinsame Angelegenheit vorliegt und die weiteren gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. In diesen Fällen entscheidet der Personalrat in einer entsprechend erweiterten Zusammensetzung. Berührt eine Angelegenheit dagegen den besonderen Status der Richter und damit ihre richterliche Unabhängigkeit, bleibt es bei einer getrennten Beteiligung von Richterrat und Personalrat.

WICHTIG

Urteil ist auf Sie übertragbar

Im Fall geht es um einen Personalrat im Bund und um den Richterrat. Die Feststellungen des BVerwG sind aber allgemein auch auf die Landespersonalräte übertragbar und auf die Zusammenarbeit mit den Gremien, also z. B. auch auf das Zusammenspiel von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung. Hier kann die Dienststelle die Verantwortung auch nicht auf die Gremien verlagern.

Doppelt genäht hält besser

Die Präsidentin des BGH ging in der Vergangenheit so vor: Betraf eine Maßnahme sowohl richterliche als auch nichtrichterliche Beschäftigte, leitete sie das Beteiligungsverfahren sowohl gegenüber dem Personalrat als auch gegenüber dem Richterrat gesondert ein. Beide Gremien wurden über die beabsichtigte Maßnahme unterrichtet und bei beiden wurde die Zustimmung zu der Maßnahme beantragt. Anschließend sollten Personalrat und Richterrat selbst prüfen, ob es sich um eine gemeinsame Angelegenheit im Sinne des § 53 Abs. 1 DRiG handelte und deshalb eine gemeinsame Beschlussfassung im sogenannten erweiterten Personalrat erforderlich war oder ob die Angelegenheit getrennt behandelt werden musste. Die Dienststellenleitung überließ damit letztlich den beiden Gremien die Entscheidung über die Zuständigkeit.

Personalrat will Verfahrensänderung

Der Personalrat hielt dieses Vorgehen für rechtswidrig. Nach seiner Auffassung obliegt es zunächst der Dienststellenleitung, zu prüfen, welches Beteiligungsorgan für die jeweilige Maßnahme zuständig ist. Der Personalrat klagte. Schlussendlich musste das BVerwG entscheiden.

Personalratsgremium hat recht

Das BVerwG gab dem Personalrat recht. Der zentrale Ausgangspunkt des Gerichts ist § 70 Abs. 2 BPersVG. Danach unterrichtet die Dienststellenleitung den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Das BVerwG stellt ausdrücklich klar, dass die Dienststellenleitung damit nicht lediglich eine Informationspflicht trifft. Vielmehr handelt es sich um eine Rechtspflicht zur ordnungsgemäßen Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens.

Die Unterrichtung muss nach Auffassung des Gerichts umfassend und aufgabenbezogen erfolgen. Sie müssen also diejenigen Informationen erhalten, die Sie benötigen, um Ihre Beteiligungsrechte sachgerecht wahrnehmen zu können. Von der bloßen Unterrichtung unterscheidet das Gericht aber ausdrücklich die Beantragung der Zustimmung. Aus dem Vorgang muss erkennbar sein, dass die Dienststellenleitung nicht lediglich mitteilt, was sie beabsichtigt, sondern tatsächlich die Zustimmung des Personalrats zu dieser Maßnahme verlangt. Die Dienststellenleitung muss deutlich machen, dass Sie als Personalrat zur Ausübung Ihres Mitbestimmungsrechts aufgerufen sind.

Die besondere Bedeutung der Zuständigkeit

Liegt eine gemeinsame Angelegenheit von Richterrat und Personalrat vor und sind die Voraussetzungen des § 53 Abs. 1 DRiG erfüllt, muss die Dienststellenleitung zwar beide Gremien unterrichten. Die Zustimmung zu der Maßnahme darf sie aber nicht gleichzeitig bei beiden Gremien beantragen. Sie muss sie bei dem entsprechend erweiterten Personalrat beantragen.

WICHTIG

Dienststellenleitung muss prüfen, nicht die Gremien

Nach der Entscheidung muss die Dienststellenleitung prüfen, welches Gremium für die konkrete Maßnahme zuständig ist. Mit der Pflicht zur ordnungsgemäßen Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens geht deshalb eine entsprechende Prüfpflicht der Dienststellenleitung einher. Sie darf die Pflichten nicht auf die Gremien der Dienststelle verlagern. Damit würde sie es sich schlicht zu einfach machen.

Auch der Personalrat und der Richterrat dürfen die Zuständigkeitsfrage eigenständig beurteilen. Kommt ein Gremium zu einer anderen rechtlichen Einschätzung, kann diese Frage gegebenenfalls

im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren geklärt werden.

Entscheidend ist aber: Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Einleitung des Verfahrens liegt zunächst bei der Dienststellenleitung.

Die Unterrichtung muss aufgabenbezogen sein

Eine weitere wichtige Aussage betrifft den Umfang der Unterrichtung. Das BVerwG verlangt eine umfassende aufgabenbezogene Unterrichtung. Sie müssen also in die Lage versetzt werden, Ihre Aufgabe tatsächlich wahrzunehmen.

Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Dienststelle immer sämtliche vorhandenen Unterlagen vorlegen muss. Eine bestimmte Form ist grundsätzlich nicht vorgeschrieben. Soweit die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind und keine weitergehenden Anforderungen bestehen, kann die Unterrichtung grundsätzlich formlos erfolgen. Entscheidend ist aber der Inhalt: Die Informationen müssen für die konkrete Beteiligungsaufgabe relevant sein.

Das heißt für Sie: Bei einer Beteiligung prüfen Sie nicht nur, ob überhaupt Informationen vorliegen, sondern auch, ob diese Informationen für eine sachgerechte Entscheidung ausreichen. Können Sie ohne Rückfragen entscheiden?

HINWEIS

Gehen Sie ins Gespräch

Fehlen wesentliche Angaben, weisen Sie die Dienststelle auf die unvollständige Unterrichtung hin und fordern Sie die fehlenden Angaben nach. Nur dann können Sie entscheiden. Ihre Äußerungsfrist läuft bei fehlenden Angaben nicht an. Auch das sollten Sie gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich festhalten.

Information ist keine Zustimmung

Besonders deutlich wird die Entscheidung bei der Abgrenzung zwischen Information und Zustimmungsantrag. Die Dienststelle kann nicht davon ausgehen, dass eine Übersendung eines Schreibens oder einer Vorlage automatisch bedeutet, dass sie damit das Mitbestimmungsverfahren vollständig eingeleitet hat. Sie als Gremium müssen erkennen können, dass von Ihnen eine Entscheidung über Ihre Zustimmung verlangt wird.

Das BVerwG verlangt deshalb, dass der Zustimmungsantrag als solcher erkennbar ist. Er kann gleichzeitig mit der Unterrichtung erfolgen oder auch zu einem späteren Zeitpunkt. Entscheidend ist, dass beide Verfahrensschritte tatsächlich durchgeführt werden.

So unterscheiden Sie

Unterscheiden Sie genau nach folgenden Punkten:

1. Hat die Dienststelle Sie lediglich informiert?
2. Handelt es sich um eine Maßnahme, die Ihrer Mitbestimmung unterliegt?
3. Wurde Ihnen die Maßnahme ausreichend erläutert?
4. Hat die Dienststelle Ihre Zustimmung ausdrücklich beantragt?
5. Ist tatsächlich das zuständige Beteiligungsorgan angesprochen worden?

Diese Fragen können insbesondere dann wichtig werden, wenn später Streit darüber entsteht, ob das Mitbestimmungsverfahren überhaupt wirksam eingeleitet worden ist oder ob Ihnen nur etwas zur Information vorgelegt wurde.

Meine Handlungsempfehlung für Sie

Aus der Entscheidung lassen sich mehrere praktische Handlungsempfehlungen ableiten.

1. Schreiben der Dienststelle genau prüfen

Bei jedem Beteiligungsvorgang sollte zunächst geklärt werden, was die Dienststelle eigentlich beabsichtigt. Ist das Schreiben lediglich eine Information? Oder enthält es einen ausdrücklichen Antrag auf Zustimmung? Gerade Formulierungen wie „zur Kenntnisnahme", „mit der Bitte um Stellungnahme" oder „zur Information" sollten nicht automatisch mit einem förmlichen Zustimmungsantrag gleichgesetzt werden.

2. Zuständigkeit prüfen

Prüfen Sie, ob die Maßnahme tatsächlich in Ihre Zuständigkeit fällt. Dabei kann es speziell bei mehreren Beteiligungsorganen oder unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten zu Abgrenzungsfragen kommen.

Die Entscheidung des BVerwG macht deutlich, dass die Dienststellenleitung diese Zuständigkeitsfrage nicht einfach auf die Gremien abwälzen darf. Trotzdem sollten auch Sie als Personalrat die eigene Zuständigkeit sorgfältig prüfen.

3. Vollständige Informationen verlangen

Sind für die Entscheidung wichtige Informationen nicht vorhanden, fordern Sie diese gezielt an. Dabei sollte möglichst konkret benannt werden, welche Angaben für die sachgerechte Wahrnehmung des Beteiligungsrechts fehlen. Das hilft auch dabei, später nachvollziehbar zu machen, weshalb eine Entscheidung noch nicht getroffen werden konnte.

4. Fristen im Blick behalten

Die ordnungsgemäße Einleitung des Beteiligungsverfahrens kann auch für die Berechnung und den Lauf gesetzlicher Fristen relevant sein. Deshalb müssen Sie genau dokumentieren, wann die Unterrichtung erfolgt ist und wann ein gegebenenfalls erforderlicher Zustimmungsantrag eingegangen ist.

5. Verfahrensfehler nicht vorschnell akzeptieren

Wenn Sie der Meinung sind, dass die Dienststelle das Beteiligungsverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet hat, sollten Sie dies möglichst frühzeitig und nachvollziehbar gegenüber der Dienststelle kommunizieren. So können Fehler dann noch geheilt werden.

FAZIT

Bleiben Sie am Ball

Urteile wie das vorliegende sind sehr wichtig für Ihre Arbeit. Für mich zeigen sie: Bleiben Sie am Ball, wenn es um Ihre Rechte geht. Auch eine jahrelange Praxis muss nicht unbedingt korrekt sein – und falls sie rechtswidrig ist, muss sie aufgebrochen werden. Alles andere schwächt Sie als Gremium und damit die Belegschaft. Das sollten Sie nicht akzeptieren.

Gleichbehandlung | Lesezeit 3 Minuten

Minderheitenschutz ist wichtiger denn je

Wir leben in einer offenen Welt. Scheinbar, denn die Realität sieht anders aus: Morddrohungen gegen Charlotte Knobloch, homophobe Anschläge und wachsende Fremdenfeindlichkeit haben schonungslos offengelegt, dass wir noch meilenweit entfernt sind von einer echten Gleichberechtigung. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, zumindest im dienstlichen Bereich eine wirkliche – eine gelebte – Gleichberechtigung und Gleichbehandlung aller Menschen herzustellen.

Muster-Dienstvereinbarung: Gleichbehandlung

Dienstherr und Personalrat schließen folgende Dienstvereinbarung:

Präambel

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Herstellung und Sicherung der Gleichbehandlung in der Dienststelle, sprich: die Gleichbehandlung von schwerbehinderten Menschen, Schwangeren, Müttern, ausländischen Beschäftigten, langzeiterkrankten Kollegen etc., sowie der Gleichstellung der Frauen mit Männern. Wir wollen partnerschaftliche Verhältnisse in der Dienststelle fördern. Diese Vereinbarung findet auf alle Beschäftigten der Dienststelle, einschließlich der Bewerber, Anwendung.

§ 1 Begriffe

Gleichbehandlung und Partnerschaft in der Dienststelle bedeuten:

- Verbot jeder unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung aufgrund von Hautfarbe, Rasse, Staatsangehörigkeit und Religion, ethnischer und nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlecht, Weltanschauung, Behinderung und Schwerbehinderung
- Förderung der Chancengleichheit, das heißt tatsächliche Gleichstellung aller Arbeitnehmer in der Dienststelle, also Frauen mit Männern, unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Belastungen und Interessen der in der Präambel genannten Minderheitengruppen
- Einsatz gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Anfeindungen ohne fremdenfeindlichen Hintergrund

§ 2 Quotenregelungen

Dienstherr und Personalrat werden bis zum … Bereiche ermitteln, in denen die genannten Gruppen deutlich unterrepräsentiert sind, und – falls möglich – konkrete Maßnahmen zur Abhilfe vorschlagen.

§ 3 Gleichbehandlung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist insbesondere zu beachten bei allen personellen Maßnahmen, Bildungsmaßnahmen und sozialen sowie organisatorischen Maßnahmen.

- Bei allen personellen Maßnahmen sind im Ausland erworbene vergleichbare Qualifikationen sowie Berufserfahrungen zu berücksichtigen. Ausländer dürfen speziell bei der Leistungsbeurteilung und dem beruflichen Aufstieg nicht diskriminiert werden. Bei Bedarf werden Deutschkurse vermittelt.
  Für Elternzeitler werden Rückkehrprogramme geschaffen, um den Wiedereinstieg in den Job zu erleichtern. Während der Elternzeit werden Elternzeitler per E-Mail oder Post über die Dienstabläufe bzw. Änderungen bei den Abläufen informiert.
- Bei internen und externen Stellenbesetzungsverfahren sind Bewerber aus Minderheitengruppen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen, um eine homogene Personalstruktur zu gewährleisten bzw. zu schaffen.
- Alle Informationen und Mitteilungen an die Beschäftigten sollen so abgefasst werden, dass sie jeder verstehen kann. Soweit dies erforderlich ist, hat der Dienstherr für eine Übersetzung in die jeweiligen Sprachen zu sorgen.

§ 4 Führungskräfteschulung

Mitglieder der Personalabteilung und Führungskräfte sind jährlich zum Thema Gleichbehandlung zu schulen. Überdies stehen diese Schulungen auch allen anderen Beschäftigten offen.

§ 5 Kompetenzverteilung

Der Dienstherr trägt die Gesamtverantwortung für die Durchführung dieser Dienstvereinbarung. Der Personalrat überwacht die Einhaltung der Dienstvereinbarung und prüft, ob weitere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erforderlich sind.

§ 6 Kommission

2 Vertreter des Dienstherrn und 2 des Personalrats bilden eine Kommission, in der weitere Maßnahmen zur Gleichbehandlung eruiert, diskutiert, beschlossen und umgesetzt werden. Sind Maßnahmen erforderlich, werden diese dem Dienstherrn vorgeschlagen und diskutiert. Aufgabe der Kommission ist die Umsetzung der Grundsätze zur Gleichbehandlung und Partnerschaft in der Dienststelle.

§ 7 Rechte des Personalrats

Beteiligungsrechte des Personalrats aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz (bzw. aus Ihrem Landespersonalvertretungsgesetz) bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Ort, Datum, Unterschriften

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

FAZIT

Zusammen sind wir stark

Ich komme an dieser Stelle noch einmal auf mein Editorial in dieser Ausgabe zurück: Bleiben Sie im Gespräch. Lernen Sie den anderen kennen. Wir mögen alle verschieden sein, unsere Grundprobleme sind aber die gleichen. Und unsere Grundprobleme lösen wir gemeinsam in einer starken Gesellschaft am besten.

Charakterliche Eignung | Lesezeit 3 Minuten

Wer ein Ermittlungsverfahren verschweigt, offenbart die fehlende charakterliche Eignung

Menschen, die Gegenstand eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens sind, wollen darüber oft nicht reden. Das ist verständlich, bei anstehenden Entscheidungen zur Einstellung oder Wiedereinstellung eines Beamten aber gefährlich. Das ergibt sich aus einem aktuellen Beschluss des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Münster (9.9.2026, Az. 6 B 208/26). Für Sie als Personalrat liegt die Aufgabe darin, früh auf Offenheit, Dokumentation und qualifizierte Beratung hinzuwirken.

Der Fall: Der Fall betrifft einen ehemaligen Kommissaranwärter, dessen Beamtenverhältnis auf Widerruf nach einer Prüfungsentscheidung zunächst geendet hatte. Nachdem sich diese Entscheidung als rechtswidrig erwies, verlangte er die Fortsetzung seiner Ausbildung und die erneute Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf. Der Dienstherr sagte ihm die Wiedereinstellung im Zusammenhang mit dem damaligen gerichtlichen Verfahren zu.

In der Zeit zwischen der Beendigung des ersten Beamtenverhältnisses und der späteren Wiedereinstellung wurden gegen den Anwärter 2 strafrechtliche Ermittlungsverfahren geführt. Eines davon war bereits eingestellt, ein weiteres lief später an. Er teilte diese Verfahren dem Polizeipräsidium nicht von sich aus mit. Dabei wusste er aus seinem früheren Einstellungsverfahren und aus seiner Polizeiausbildung, dass Ermittlungsverfahren für die Beurteilung der charakterlichen Eignung erheblich sein können.

Nach der Wiedereinstellung entließ der Dienstherr den Anwärter erneut aus dem Beamtenverhältnis. Begründet wurde dies vor allem mit Zweifeln an seiner charakterlichen Eignung. Das Verschweigen der Verfahren zeige eine Selbstbegünstigungstendenz.

Die Entscheidung: Der Anwärter wehrte sich im Eilverfahren, blieb jedoch vor dem Verwaltungsgericht und nun auch vor dem OVG erfolglos.

Warum das Gericht die Entlassung bestätigt hat

Beamte auf Widerruf können nach § 23 Abs. 4 Satz 1 Beamtenstatusgesetz grundsätzlich jederzeit entlassen werden. Erforderlich ist ein sachlicher, nicht willkürlicher Grund. Bei Polizeianwärtern gelten dabei besonders strenge Maßstäbe. Loyalität, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit und ein verantwortlicher Umgang mit dienstlichen Interessen sind Teil der charakterlichen Eignung. Das OVG betont, dass berechtigte Zweifel an der charakterlichen Eignung bereits für eine Entlassung reichen können. Dass jemand charakterlich ungeeignet ist, muss also nicht sicher feststehen.



Worauf kommt es an?

Das Gericht prüft primär, ob der Dienstherr den Sachverhalt richtig ermittelt, den rechtlichen Rahmen eingehalten und ohne sachfremde Erwägungen entschieden hat. In dem Fall war das unterlassene Offenlegen der Ermittlungsverfahren entscheidend.

Zwar war der Betroffene in dieser Zwischenzeit formal kein Beamter; beamtenrechtliche Dienstpflichten galten also nicht unmittelbar. Das half ihm aber nicht. Nach Auffassung des Gerichts gelten für einen Wiedereinstellungsbewerber im Kern ähnliche Erwartungen wie für einen Erstbewerber. Wer eine erneute Einstellung anstrebt, muss den künftigen Dienstherrn über wesentliche eignungsrelevante Umstände informieren.

Fehlende Frage des Dienstherrn schützt nicht

Der Anwärter konnte sich auch nicht darauf berufen, dass der Dienstherr zunächst nicht ausdrücklich nach solchen Verfahren gefragt hatte. Ihm musste aufgrund seiner Ausbildung und seiner Vorerfahrung klar sein, wie wichtig solche Informationen sind. Spätestens ein Schreiben des Polizeipräsidiums, mit dem eine Abfrage strafrechtlicher Verfahren angekündigt wurde, hätte Anlass zu einer aktiven Mitteilung geben müssen. Auch die Zusicherung der Wiedereinstellung änderte daran nichts. Sie beruhte auf der früheren Situation und bedeutete nicht, dass der Dienstherr auf eine spätere Eignungsprüfung verzichtet hätte.

So unterstützen Sie Betroffene

Sie sollten Anwärter sowie Beamte in Wiedereinstellungsverfahren klar darauf hinweisen, dass strafrechtliche Ermittlungsverfahren nicht automatisch ein Ausschlussgrund sind. Problematisch kann aber sein, wenn sie verschwiegen werden. Das gilt auch für eingestellte Verfahren, sofern nach ihnen gefragt wird oder sie für die Eignungsentscheidung erkennbar relevant sind.

Drängen Sie auf eine faire Verfahrensgestaltung

Als Personalrat sollten Sie gegenüber dem Dienstherrn dafür werben, Mitteilungspflichten verständlich und eindeutig zu formulieren. Sinnvoll sind klare Erläuterungen dazu, welche Verfahren anzugeben sind, ob auch eingestellte Verfahren erfasst werden und an wen die Mitteilung erfolgen muss. Sie sollten auch darauf achten, dass aus einem Ermittlungsverfahren nicht vorschnell auf eine fehlende Eignung geschlossen wird. Es kommt auf Anlass, Verlauf, Ausgang und das Verhalten der betroffenen Person an.

Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

Wann ist eine Versetzung wirklich eine Versetzung?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte darüber zu entscheiden, wann die Zuweisung eines anderen Einsatzorts bzw. Tätigkeitsbereichs innerhalb einer Pflegeeinrichtung als Versetzung anzusehen ist und damit die Beteiligung der Beschäftigtenvertretung auslöst. Der Fall wurde für einen Betriebsrat entschieden, ist auf Sie aber übertragbar (BAG, 21.4.2026, Az. 1 ABR 10/25).

Der Fall: Eine Pflegeeinrichtung verfügt über 3 jeweils auf einer Etage gelegene Wohnbereiche. Diese waren fachlich nicht spezialisiert. Die Bewohner wurden nach den vorhandenen Kapazitäten auf die Wohnbereiche verteilt; in allen Bereichen wurden Pflegebedürftige mit unterschiedlichen Pflegegraden betreut. Die Arbeitgeberin setzte eine Verwaltungsmitarbeiterin für weniger als einen Monat am Empfang ein. Außerdem wurden Pflegekräfte für jeweils mehr als einen Monat in anderen Wohnbereichen eingesetzt. Die Arbeitgeberin beteiligte den Betriebsrat nach §§ 99, 100 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht. Der Betriebsrat sah hierin mitbestimmungspflichtige Versetzungen. Er verlangte gerichtlich insbesondere, der Arbeitgeberin künftig zu untersagen, Beschäftigte ohne seine Zustimmung bzw. ohne ordnungsgemäße Durchführung des Verfahrens nach §§ 99, 100 BetrVG in anderen Arbeitsbereichen einzusetzen.

Unter einem Monat keine Versetzung

Das Urteil: Das BAG stellte klar, dass eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs voraussetzt, die entweder voraussichtlich länger als einen Monat dauert oder – bei kürzerer Dauer – mit einer erheblichen Änderung der Umstände der Arbeitsleistung verbunden ist. Der Arbeitsbereich ist dabei räumlich und funktional zu verstehen. Maßgeblich ist, ob sich das Gesamtbild der Tätigkeit aus Sicht eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters so verändert, dass die neue Aufgabe als „andere" Tätigkeit anzusehen ist.

WICHTIG

Versetzung im öffentlichen Dienst

„Versetzung" meint im öD die dauerhafte Zuweisung (mehr als 6 Monate) eines anderen Arbeitsbereichs oder einer anderen Dienststelle bei demselben Arbeitgeber.

Bei einer nur vorübergehenden Zuweisung von höchstens einem Monat Dauer reicht eine bloße Änderung der Tätigkeit oder des Einsatzorts nicht aus. Die Verwaltungsmitarbeiterin war weniger als einen Monat am Empfang eingesetzt. Der Wechsel von Pflegekräften zwischen Wohnbereichen ist keine Versetzung. Der bloße Wechsel auf eine andere Etage innerhalb desselben Gebäudes ist grundsätzlich keine Änderung des Arbeitsorts. Entscheidend war, dass die 3 Wohnbereiche keine fachliche Spezialisierung aufwiesen. In allen Bereichen wurden Bewohner mit unterschiedlichen Pflegegraden betreut, und die konkreten Pflegeleistungen richteten sich jeweils nach dem individuellen Pflegebedarf.

Kein neuer Arbeitsbereich

Auch die organisatorische Einordnung änderte sich nach Auffassung des BAG nicht. Ein anderer Arbeitsbereich kann zwar entstehen, wenn ein Beschäftigter in eine andere betriebliche Einheit mit einem spürbar anderen „Arbeitsregime" gelangt. Dies kann etwa durch neue Kollegen, intensive Teamarbeit oder Vorgesetzte mit weitergehenden Personalbefugnissen geprägt sein. Die Wohnbereichsleitungen verfügten hier jedoch lediglich über die Befugnis zur Erteilung von Arbeitsanweisungen; eine darüber hinausgehende Personalverantwortung bestand nicht. Auch eine prägende Gruppen- oder Teamarbeit lag nicht vor.

WICHTIG

Formulieren Sie in eigenen Worten

Der Hauptantrag des Betriebsrats auf Unterlassung war zu unbestimmt, weil dieser nur den Gesetzeswortlaut des § 99 Abs. 1 BetrVG wiedergab. Wiederholen auch Sie nie nur das Gesetz. Das reicht nicht. Ihre beabsichtigte Maßnahme kann hierdurch unwirksam werden.

Bedeutung für Sie als Personalrat

Als Personalrat sind Sie bei Versetzungen zu beteiligen. Aus der Entscheidung mitnehmen können Sie hierzu: Nicht jeder Wechsel des Einsatzorts, der Etage, der Station oder der zu betreuenden Personen ist automatisch eine Versetzung. Entscheidend ist eine Gesamtbetrachtung des konkreten Arbeitsbereichs.

Für die Beurteilung prüfen Sie daher die folgenden Punkte:

- Ändern sich die konkreten Aufgaben oder die Verantwortung?
- Ändert sich die Art und Weise der Tätigkeit wesentlich?
- Erfolgt eine Zuordnung zu einer tatsächlich eigenständigen betrieblichen Einheit?
- Ändern sich Kollegen, Vorgesetzte oder das konkrete „Arbeitsregime"?
- Werden Beschäftigte dauerhaft bestimmten Personen oder Patientengruppen zugeordnet?
- Ändern sich die äußeren Arbeitsbedingungen erheblich?
- Überschreitet die Zuweisung voraussichtlich einen Monat?

Nur wenn Sie alle Fragen mit Ja beantworten können, können Sie von einer mitbestimmungspflichtigen Versetzung ausgehen.

FAZIT

Sehen Sie genau hin

Die Entscheidung zeigt eines sehr schön: Handeln Sie nie vorschnell, sondern prüfen Sie genau. Sonst laufen Sie Gefahr, mit Ihren Personalratsmaßnahmen zu scheitern. Das muss nicht sein.

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 3 Minuten

Trotz AU-Bescheinigung keine Entgeltfortzahlung – manchmal darf Ihr Dienstherr das

Frage: *„Mein Kollege ist krankgeschrieben, und trotzdem weigert sich unser Dienstherr, die Entgeltfortzahlung zu leisten. Darf er das überhaupt?"*

Im Einzelfall leider ja

Maria Markatou: Arbeitsunfähigkeit ist angreifbar

Grundsätzlich gilt: Legt ein Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) vor, muss der Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zunächst davon ausgehen, dass die bescheinigte AU tatsächlich besteht. Der AU-Bescheinigung kommt nämlich ein hoher Beweiswert zu.

Doch dieser Beweiswert ist nicht unantastbar. Kann der Arbeitgeber konkrete Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, die ernsthafte Zweifel an der AU begründen, kann er den Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttern. Wann das der Fall sein kann, zeigt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 8.9.2021, Az. 5 AZR 149/21).

AU-Bescheinigung folgt direkt auf die Kündigung

Eine Arbeitnehmerin war seit Ende August 2018 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Am 8.2.2019 kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis zum 22.2.2019. Gleichzeitig legte sie eine auf den 8.2.2019 datierte Erstbescheinigung über ihre AU vor.

Der Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung. Seine Begründung: Der Beweiswert der AU-Bescheinigung sei erschüttert. Schließlich war die Bescheinigung genau am Tag der Eigenkündigung ausgestellt worden und deckte exakt den Zeitraum bis zum Ende der Kündigungsfrist am 22.2.2019 ab.

Die Arbeitnehmerin sah das anders. Sie erklärte, tatsächlich arbeitsunfähig gewesen zu sein. Sie habe aufgrund ihrer psychischen Belastung und der Gefahr eines Burnouts sowohl kündigen als auch eine AU-Bescheinigung vorlegen müssen.

Vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht bekam sie zunächst recht. Dann landete der Fall beim BAG.

Die zeitliche Übereinstimmung war entscheidend

Das BAG stellte zunächst klar: Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer kann die AU grundsätzlich durch eine ärztliche AU-Bescheinigung nachweisen. Der Arbeitgeber kann deren Beweiswert allerdings erschüttern, wenn er konkrete tatsächliche Umstände darlegt, die ernsthafte Zweifel an der bescheinigten AU begründen. Genau das war hier nach Auffassung des BAG der Fall.

Die Richter sahen einen auffälligen Gleichlauf zwischen der Eigenkündigung, der ausgestellten AU-Bescheinigung und dem Ende der Kündigungsfrist. Die AU begann am Tag der Kündigung und endete genau mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Damit waren ernsthafte Zweifel an der bescheinigten AU begründet.

Nachdem der Arbeitgeber den Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert hatte, lag es wiederum an der Arbeitnehmerin, ihre tatsächliche AU näher darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Das gelang ihr nicht. Auch nachdem das Gericht sie darauf hingewiesen hatte, trug sie keine weiteren konkreten Umstände vor, die ihre AU belegten. Die Folge: Der Arbeitgeber musste für den streitigen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung leisten.

Wann sollten Sie genauer hinsehen?

Das Urteil zeigt: Eine AU-Bescheinigung bedeutet nicht in jedem Fall automatisch, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung leisten muss. Entscheidend ist, ob konkrete Umstände vorliegen, die ernsthafte Zweifel an der AU begründen. Auffällige zeitliche Zusammenhänge können dabei eine Rolle spielen – beispielsweise, wenn eine AU unmittelbar mit einer Eigenkündigung zusammenfällt und exakt bis zum Ende der Kündigungsfrist reicht. Auch andere Auffälligkeiten können Anlass für eine genauere Prüfung sein.

Entscheidend ist aber immer der konkrete Einzelfall. Eine häufige Erkrankung an bestimmten Tagen oder wiederkehrende Auffälligkeiten reichen nicht automatisch aus, um den Beweiswert einer AU-Bescheinigung zu erschüttern.

Daher gilt: Keine Tricks bei der Krankmeldung! Wer tatsächlich arbeitsunfähig ist, sollte sich selbstverständlich krankschreiben lassen. Wer dagegen eine AU nur vortäuscht, riskiert nicht nur den Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sondern unter Umständen auch arbeitsrechtliche Konsequenzen.

! WICHTIG

Wartezeit beachten

Nach § 3 Abs. 3 EFZG entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung grundsätzlich erst nach 4-wöchigem ununterbrochenem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Erkrankt ein Arbeitnehmer bereits innerhalb dieser ersten 4 Wochen, besteht prinzipiell noch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. In diesem Fall können unter den jeweiligen Voraussetzungen Leistungen der gesetzlichen Krankenkasse greifen.

Nach Ablauf der 4-wöchigen Wartezeit besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen generell ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu 6 Wochen.

Zuschuss nach TVöD

Im TVöD ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in § 22 TVöD geregelt. Dabei gibt es einen wichtigen Unterschied zum bloßen Blick auf das EFZG: Der TVöD enthält neben der gesetzlichen Entgeltfortzahlung einen Krankengeldzuschuss. Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wird das Entgelt nach § 21 TVöD fortgezahlt (§ 22 Abs. 1 TVöD). Bei gesetzlich Versicherten zahlt grundsätzlich die Krankenkasse Krankengeld.

Der TVöD sieht zusätzlich einen Krankengeldzuschuss vor. Wie lange dieser Zuschuss gezahlt wird, hängt insbesondere von der Beschäftigungszeit ab.

Überstunden | Lesezeit 2 Minuten

Freiwillige Mehrarbeit lohnt sich nicht

Die Beschäftigten in Deutschland schieben einen riesigen Berg an Überstunden vor sich her – weil die Tätigkeit es erfordert und/oder weil man auch das Extrageld gut gebrauchen kann. Bitter aber ist, wenn man viele Überstunden leistet und diese nicht entlohnt werden (Bundesverwaltungsgericht, 17.9.2026, Az. 2 C 19.25).

Der Fall: Der ehemalige Leiter einer niedersächsischen Grundschule verlangte nach seinem Eintritt in den Ruhestand einen finanziellen Ausgleich für Mehrarbeit. Er habe immer mehr als 40 Stunden in der Woche gearbeitet, weil seine Arbeit dies erfordert hat.

Schulleiter hat sein Schicksal selbst gewählt

Das Urteil: Doch damit scheiterte er. Es fehlte bereits an einer dienstlichen Anordnung zur Mehrarbeit. Der ehemalige Schulleiter habe sich eigenverantwortlich dafür entschieden, Überstunden zu machen. Wenn Lehrkräfte der Meinung sind, zu wenig Zeit für ihre dienstlichen Aufgaben zu haben, müssen sie eine Überlastung anzeigen und gegebenenfalls Aufgaben zurückstellen. Außerdem können Schulleiter ja auch delegieren, sie müssen nicht alles allein machen.

Sprechen Sie miteinander

Egal, ob Beamter oder Beschäftigter – das Dilemma ist das gleiche: Machen Sie freiwillig Überstunden, eben weil sie anfallen, laufen Sie Gefahr, dass Ihnen diese nicht bezahlt werden. Machen Sie nur Dienst nach Vorschrift, riskieren Sie, als faul oder behäbig zu gelten. Beides ist nicht ideal für die Beschäftigten.

Ich würde Ihnen daher immer raten, mit der Dienststellenleitung zu sprechen. Wenn eine Stelle mehr als „Dienst nach Vorschrift" erfordert, sollten Überstunden offiziell angeordnet werden. Zudem sollte die Arbeitszeit auch aufgezeichnet werden, so kann eine erhöhte Stundenzahl belegt werden. Auf diese Weise kommen Sie gar nicht erst in die Verlegenheit, nach Jahren eine Überstundenabgeltung fordern zu müssen, wie der Rektor a. D. aus dem Fall.





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
Fahrtkosten: Ja oder nein?

AMTSFÜHRUNG
Keine übereilte Entscheidung

LESERFRAGE
Befangenheit eines Personalrats