

PersonalRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Personalratsarbeit

Aktuelle OVG-Beschlüsse

Heimliche Überstunden

So verhindern Sie heimliche Überstunden und ständige Mehrarbeit

Seite 3

Praxis-Knowhow

Psychische Belastungen

Sie nehmen immer weiter zu – so steuern Sie als Personalrat wirkungsvoll gegen

Seite 4

Datenschutz

Abmahnungen

Wo endet freie Meinungsäußerung, was geht zu weit und ist sogar strafwürdig?

Seite 6

Leserfrage

Langzeiterkrankte

So machen Sie sich richtig stark für langzeiterkrankte Kollegen

Seite 7

Aktuelles LAG-Urteil

Dauerhaft oder nicht? Das ist hier die Frage!

Mit seinem jetzt veröffentlichten Urteil vom 27.8.2024 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern entschieden (Az. 2 SLa 50/24): Eine nur vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit löst keine höhere Eingruppierung aus. Allerdings erhalten Beschäftigte bei einer vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit stattdessen nach den Regelungen in § 14 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eine persönliche Zulage. Voraussetzung: Die höherwertige Tätigkeit wird für mehr als einen Monat ausgeübt. Maßgebend für die Eingruppierung selbst aber ist allein die Tätigkeit, welche auf Dauer übertragen ist. Doch das Urteil geht noch weiter.

Im entschiedenen Fall wurde ein Arbeitnehmer als Sachbearbeiter Technik und Logistik eingesetzt und beschäftigt. Ab 1.9.2021 wurde er vertretungsweise, also vorübergehend, mit einer höherwertigen Aufgabe betraut. Hierfür wurde ihm die persönliche Zulage nach § 14 TV-L zugestanden. Die von ihm vertretene Kraft schied aus der Dienststelle aus.

Die „vorübergehende Betretung“ dauerte noch bis zum Sommer 2023. Erst mit Schreiben vom 27.7.2023 wurde ihm die Aufhebung der vorübergehenden Umsetzung mitgeteilt – und natürlich auch die Einstellung der Zulagenzahlung gemäß § 14 Abs. 1 TV-L.

Der Fall

Das gefiel dem Arbeitnehmer nicht. Er klagte:

- Der Entzug der höherwertigen Tätigkeit sei unwirksam, weil er die Aufgabe inzwischen dauerhaft ausgeübt habe.
- Zudem stehe ihm rückwirkend die Vergütung nach der höheren Entgeltgruppe zu.

Der Arbeitnehmer ging mit der Klage baden. Der Dienstherr hatte lediglich von seinem Direktionsrecht Gebrauch

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

Warum 3 Tage pro Jahr eine ehrliche Forderung sind

Liebe Personalratsvorsitzende, lieber Personalratsvorsitzender,

die Realität in vielen Verwaltungen, Schulen, Krankenhäusern und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sieht ernüchternd aus: Arbeitsverdichtung ist längst Alltag, weil Stellen nicht nachbesetzt oder gestrichen werden. Die Anforderungen an die Beschäftigten steigen, sei es durch neue digitale Prozesse, immer komplexere Aufgaben oder eine zunehmende Erwartungshaltung der Bürgerinnen und Bürger. Doch während die Arbeitsbelastung wächst, bleibt die Erholungszeit unverändert – ein gefährliches Missverhältnis.

Die Gewerkschaftsforderung nach drei zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr ist daher keine überzogene Wohltat – sie ist eine dringend notwendige Maßnahme zur Entlastung der Beschäftigten und zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Studien zeigen nun einmal mal eindeutig, dass regelmäßige Erholungsphasen Stress reduzieren und die langfristige Leistungsfähigkeit erhalten. Dazu kommt:

Wenn der öffentliche Dienst attraktiv bleiben will, muss er bessere Arbeitsbedingungen bieten – und dazu gehört auch eine faire Anpassung der Urlaubsregelungen an die gestiegene Belastung. Deshalb: Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben während der Krisen der letzten Jahre bewiesen, dass sie zuverlässig und unter hohem Einsatz arbeiten. Doch Applaus und warme Worte allein reichen nicht aus. Drei Tage mehr Urlaub? Eine ehrliche und dringend notwendige Forderung!

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger

Andrea Einziger
Chefredakteurin



gemacht, weil der Arbeitsvertrag nicht vorsah, dass der Arbeitnehmer ausschließlich als Sachbearbeiter Technik und Logistik zu beschäftigen sei.

Anmerkung: Der Arbeitsvertrag der Parteien entspricht der im öffentlichen Dienst üblichen Arbeitsvertragsgestaltung, nach der die Beschäftigten regelmäßig nicht für eine bestimmte Tätigkeit, sondern für einen allgemein umschriebenen Aufgabenbereich eingestellt werden, der nur durch die Nennung der Entgeltgruppe gekennzeichnet ist. Dazu kommt:

Allein die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit für knapp zwei Jahre reicht nicht aus, um eine dauerhafte Übertragung zu begründen. Es liegt keine langjährige Ausübung einer bestimmten Tätigkeit vor. Wann wäre das der Fall?

Wann liegt eine langjährige Ausübung vor?

Langjährige Ausübung (führt zur höheren Eingruppierung)	Keine langjährige Ausübung (bleibt vorübergehend)
Ein Beschäftigter übt eine höherwertige Tätigkeit über Jahre hinweg ohne Befristung aus.	Ein Beschäftigter übernimmt eine höherwertige Aufgabe nur für die Dauer einer Krankheits- oder Elternzeitvertretung.
Der Arbeitgeber bestätigt die dauerhafte Übertragung schriftlich oder überlässt die Aufgabe faktisch dauerhaft dem Beschäftigten.	Der Arbeitgeber teilt dem Beschäftigten ausdrücklich mit, dass es sich um eine vertretungsweise Übertragung handelt.
Die höhere Tätigkeit ist fester Bestandteil der Stellenbeschreibung und wird bei der Personalplanung berücksichtigt.	Der Beschäftigte übernimmt die Tätigkeit nur aus pragmatischen Gründen, weil keine andere Person zur Verfügung steht.
Der Beschäftigte wird seit mehreren Jahren durchgehend in der höherwertigen Tätigkeit eingesetzt und hat keine andere Tätigkeit mehr ausgeführt.	Die Tätigkeit wird immer wieder unterbrochen oder mit anderen Aufgaben kombiniert.

Was heißt das für Sie als Personalrat?

- Das Direktionsrecht erlaubt es dem Dienstherrn, Beschäftigte innerhalb des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereichs umzusetzen.
- Eine vorübergehend ausgeübte höherwertige Tätigkeit hört nicht automatisch auf, vorübergehend zu sein, nur weil sie sich über längere Zeit erstreckt.
- Entscheidend für die Eingruppierung ist nicht die Dauer der Tätigkeit, sondern ob sie ausdrücklich auf Dauer übertragen wurde.

Achtung!

Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer auch mit einer nicht ordnungsgemäßen Beteiligung des Personalrats argumentiert. Doch auch hierzu entschied das Gericht:

„Wenn sich der Kläger auf eine fehlerhafte Beteiligung der Personalvertretung stützt, führt dies nicht zu einer dauerhaften Übertragung einer bestimmten Tätigkeit. Eine derartige Schlussfolgerung findet im Gesetz keine Stütze.“

Die rechtliche Konsequenz

Sollten Sie als Personalrat also tatsächlich nicht richtig beteiligt worden sein, folgt daraus nicht, dass eine höherwertige Tätigkeit auf Dauer und nicht nur vorübergehend übertragen worden ist. Vielmehr folgt daraus, dass die Übertragung der Tätigkeit unwirksam war und sie – ggf. sogar auf Betreiben des Personalrats – vom Arbeitgeber wieder zu beseitigen ist (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 17.4.2002, Az. 4 AZR 174/01).

Wie aber sind Sie korrekt zu beteiligen?

- **Für den Bund:**
 - § 76 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Mitbestimmung bei Eingruppierung, Höhergruppierung und Umgruppierung
 - § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG – Mitbestimmung bei Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
 - § 68 Abs. 1 BPersVG – Unterrichtungspflicht des Dienstherrn
- **Für die Länder:**
 - Die entsprechenden Vorschriften stehen in den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen der Länder (PersVG-L), die weitgehend an das BPersVG angelehnt sind. In den meisten Ländern finden sich vergleichbare Regelungen zu Mitbestimmung und Unterrichtung in den §§ 66 bis 77 PersVG-L.

Grundregeln zu Ihrer Beteiligung

1. Mitbestimmung bei dauerhaften Übertragungen

- Wird eine Tätigkeit auf Dauer übertragen, ist die Mitbestimmung des Personalrats erforderlich.
- Erfolgt eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe, muss der Personalrat ebenfalls zustimmen.

2. Unterrichtung bei vorübergehenden Übertragungen

- Wird eine höherwertige Tätigkeit nur vorübergehend übertragen, besteht keine Mitbestimmungspflicht, sondern lediglich eine Unterrichtungspflicht.

Achtung: Dauert die vorübergehende Übertragung besonders lange oder wird faktisch dauerhaft, kann eine Mitbestimmungspflicht entstehen.

3. Folge einer fehlenden Beteiligung

- Wurden Sie als Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt, kann die Maßnahme rückgängig gemacht werden.
- In solchen Fällen können Sie als Personalrat verlangen, dass die Übertragung der Tätigkeit aufgehoben wird.
- Ein Anspruch des Beschäftigten auf eine höhere Vergütung ergibt sich aus einer fehlerhaften Beteiligung jedoch nicht automatisch.

Mein Tipp

Falls Sie den Verdacht haben, dass ein Einsatz dauerhaft erfolgen soll und Ihre Mitbestimmungsrechte greifen, können Sie Ihren Dienstherrn mit einem Schreiben darauf aufmerksam machen. Ein Muster sende ich Ihnen gern kostenlos zu.

Aktuelle OVG-Beschlüsse

So verhindern Sie heimliche Überstunden und ständige Mehrarbeit im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst sind Überstunden keine Seltenheit. Doch wenn Beschäftigte regelmäßig länger arbeiten, weil sie die zugewiesene Arbeit innerhalb der regulären Arbeitszeit nicht bewältigen können, spricht man von „Zuviel-Arbeit“. Oft handelt es sich dabei um nicht angeordnete Überstunden, die aus Personalmangel, unklarer Arbeitsorganisation oder strukturellen Defiziten resultieren. Zwei aktuelle Beschlüsse des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts (OVG) vom 11.2.2025 (Az. 5 LC 193/20 und 5 LC 4/21) zeigen, unter welchen Bedingungen solche Zeiten vergütet werden müssen, welche Nachweise Beschäftigte erbringen müssen und wie Sie als Personalrat Ihre Mitbestimmungsrechte bei Überstunden wirkungsvoll durchsetzen.

Der Fall: Mehrarbeit durch strukturelle Probleme

Eine Erhebung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergab, dass eine Lehrkraft über Jahre hinweg regelmäßig mehr gearbeitet hatte als vertraglich vorgesehen. Sie hatte detaillierte Arbeitszeitchronik geführt und konnte seine Mehrarbeit durch eine wissenschaftliche Studie belegen, an der er teilgenommen hatte. Eine Kollegin in einer ähnlichen Situation schätzte hingegen lediglich ihre Mehrarbeit, ohne diese konkret zu dokumentieren.

Das Ergebnis:

- Die Lehrkraft erhielt 31.000 Euro Vergütung für die Mehrarbeit.
- Die Kollegin ging leer aus, da sie keine konkreten Nachweise vorlegen konnte.

Achtung: Zuviel-Arbeit bleibt oft unbemerkt

Heimliche Überstunden und strukturelle Überlastung treten oft schleichend auf, da sie nicht explizit angeordnet, sondern durch die Arbeitsrealität erzwungen werden.

Typische Ursachen für Zuviel-Arbeit im öffentlichen Dienst:

- Stellenstreichungen und Personalengpässe führen zur Arbeitsverdichtung.
- Neue Aufgaben oder Projekte werden ohne Kapazitätsausgleich übertragen.
- Fehlende Vertretungen bei Krankheit oder Elternzeit.
- Mangelhafte Arbeitsorganisation und ineffiziente Prozesse.

Das aber sollten Sie als Personalrat nicht hinnehmen!

Ihre Mitbestimmungsrechte als Personalrat

Als Personalrat haben Sie klare Mitbestimmungsrechte bei Überstunden und Mehrarbeit:

- § 75 Abs. 3 Nr. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG): Mitbestimmung bei der Verteilung der Arbeitszeit
- § 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG: Mitbestimmung bei vorübergehender Verlängerung der Arbeitszeit (Überstunden)
- § 5 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung, auch bei psychischer Belastung durch Überstunden
- § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG: Recht auf Einsicht in anonymisierte Krankheits- und Überstundenstatistiken

Wie Sie heimliche Überstunden verhindern können

Heimliche Überstunden entstehen oft schleichend – um sie zu vermeiden, müssen klare Regeln und Transparenz geschaffen werden.

1. Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und Überstunden verhandeln

Ziel: Verbindliche Regeln zu Überstunden und Mehrarbeit schaffen. Ein Muster sende ich Ihnen gerne zu (redaktion@ultimo-verlag.de, **Betreff:** „BV Überstunden“).

2. Einführung eines digitalen Zeiterfassungssystems fordern

Ziel: Mehrarbeit lückenlos dokumentieren.

Rechtliche Grundlage: Der Europäische Gerichtshof (EuGH, Urteil vom 19.12.2024, Rs. C 531/1239) hat bestätigt, dass Arbeitgeber eine vollständige Zeiterfassung sicherstellen müssen. Wichtig: Regelmäßige Überprüfung der Zeiterfassungsdaten durch den Personalrat.

3. Aufklärung der Beschäftigten über ihre Rechte

Ziel: Beschäftigte sollen verstehen, dass heimliche Überstunden nicht verpflichtend sind. Nutzen Sie das Intranet, Flyer und richten Sie eine Meldestelle für Überlastungssituationen ein.

4. Dienststelle in die Pflicht nehmen

Auch hier gilt: Die Dienstvereinbarung ist das Mittel der Wahl. Nutzen Sie mein Muster! ■

Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

© 2025 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 9. Jahrgang

Leserservice/Abonnementbetreuung: DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: info@ultimo-verlag.de Von *PersonalRat vertraulich* erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 14083

Praxis-Knowhow

Psychische Belastungen nehmen weiter zu – so steuern Sie als Personalrat wirkungsvoll gegen

Die Forderung nach mehr Urlaub für Beschäftigte und Beamte im öffentlichen Dienst hat einen traurigen Grund: Psychische Belastungen im öffentlichen Dienst sind kein neues Phänomen, doch die Situation hat sich in den letzten Jahren weiter zugespitzt. Laut aktuellen Zahlen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) leiden mittlerweile über 50 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst unter zunehmendem Stress und Arbeitsdruck. Die Ursachen sind vielfältig:

- Arbeitsverdichtung durch Personalmangel
- Steigende Anforderungen und Bürokratisierung
- Dauerhafte Erreichbarkeit und digitale Überforderung
- Zunahme von Aggressionen durch Bürgerinnen und Bürger
- Die Dienststellenleitung muss darauf reagieren und Gegenmaßnahmen ergreifen.
- Als Interessenvertretung können Sie Überlastungsanzeigen sammeln, darauf basierend tätig werden und die Dienststellenleitung zu Maßnahmen drängen.

Die Folge: Die Zahl psychischer Erkrankungen und krankheitsbedingter Fehltag steigt weiter an. Laut dem aktuellen Gesundheitsreport der Krankenkassen entfielen 2024 über 20 % aller Arbeitsunfähigkeitstage im öffentlichen Dienst auf psychische Erkrankungen – Tendenz steigend. Hier sind auch Sie als Personalrat vor Ort dringend gefragt!

Wie Sie psychischen Stress frühzeitig erkennen und gegensteuern

Ihre Mitbestimmung und Handlungsmöglichkeiten

Ein eigenes Mitbestimmungsrecht für die „Vermeidung von psychischem Stress“ gibt es nicht – dennoch sind Sie als Personalrat nicht machtlos. Sie haben über verschiedene Wege Einfluss, insbesondere über:

→ Gefährdungsbeurteilungen um psychische Belastungen ergänzen

Rechtsgrundlage: § 5 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- Arbeitgeber und Dienstherrn sind verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, um physische und psychische Belastungen zu identifizieren.
- Sie können darauf bestehen, dass psychische Belastungen in diese Beurteilung einbezogen werden.
- Die Mitbestimmung ergibt sich aus § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG (Schutz der Gesundheit der Beschäftigten).

→ Mitwirkung bei Arbeitszeitregelungen

Rechtsgrundlage: § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG

- Die Arbeitszeitgestaltung beeinflusst maßgeblich die psychische Belastung der Beschäftigten.
- Als Personalrat haben Sie ein Mitbestimmungsrecht, insbesondere bei Schichtplänen, Überstundenregelungen und Pausenregelungen.

→ Eingriffsrecht bei Überlastungsanzeigen

Rechtsgrundlage: Abgeleitet aus § 17 Abs. 2 ArbSchG und § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG

- Beschäftigte haben das Recht, eine Überlastungsanzeige zu stellen, wenn sie sich durch zu hohe Arbeitsbelastung gefährdet sehen.

→ Einsichtnahme in Krankheitsstatistiken und Krankenstandsentwicklungen

Rechtsgrundlage: § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG

- Als Personalrat haben Sie das Recht auf Einsichtnahme in anonymisierte Krankenstatistiken, um Auffälligkeiten zu erkennen.
- Dies dient der Begründung von Maßnahmen zur Arbeitsentlastung und Gesundheitsförderung.

→ Dienstvereinbarungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Rechtsgrundlage: § 88 Nr. 1 BPersVG

- Sie können eine Dienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung verhandeln.
- Diese kann Maßnahmen zur Stressvermeidung, gezielten Arbeitsorganisation und psychischer Gesundheit enthalten.

Was Sie konkret tun können

Schritt 1 ist ein „Frühwarnsystem“ zu installieren. Das heißt:

- Nutzen Sie Sprechstunden, um Beschwerden zu sammeln.
- Prüfen Sie gezielt, ob sich Belastungen in bestimmten Abteilungen häufen.

Beispiel

Wenn in einer Abteilung auffällig viele Krankmeldungen mit psychischen Diagnosen auftreten, könnte eine systematische Überlastung vorliegen. Hier heißt es tiefer einsteigen! Verlassen Sie sich aber nicht allein auf Ihr „Frühwarnsystem“. Der nächste Schritt:

Schritt 2: Erheben Sie anonymisierte Beschwerden und konfrontieren Sie die Dienststellenleitung mit Fakten.

Beispiel

„In den letzten drei Monaten hatten wir 18 Beschwerden zu psychischen Belastungen – davon zehn mit konkretem Bezug zu Arbeitsverdichtung.“

Proaktive Maßnahmen initiieren

In der Praxis bewährt haben sich proaktive Maßnahmen z. B. Resilienz-Workshops oder psychologische Beratung.

Beispiel

In einer Stadtverwaltung führte die Einführung von wöchentlichen Team-Retrospektiven zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsatmosphäre.

Weitere Maßnahmen:

→ Vorschlag im Arbeitskreis Gesundheit einbringen

Rechtsgrundlage: § 76 Abs. 3 BPersVG

- Falls in der Dienststelle bereits ein Arbeitskreis Gesundheit existiert, kann der Personalrat gezielt Maßnahmen zur psychischen Gesundheit einbringen.
- Dieser Arbeitskreis kann beispielsweise empfehlen, wöchentliche Team-Retrospektiven oder Supervisionen für stark belastete Bereiche einzuführen.

Beispiel

In einer Stadtverwaltung wurden monatliche Feedback-Meetings eingeführt, bei denen Beschäftigte Verbesserungsvorschläge zur Arbeitsorganisation einbringen können.

→ Haushaltsmittel für Gesundheitsmaßnahmen einfordern

Rechtsgrundlage: § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG (Gesundheitsschutz)

- Sie können in den Gesprächen mit der Dienststellenleitung fordern, Mittel für psychologische Beratung oder Resilienz-Workshops bereitzustellen.
- Besonders wirksam: Wenn aus Krankenstandsanalysen oder Überlastungsanzeigen hervorgeht, dass es psychische Belastungen gibt, kann der Personalrat mit Nachdruck fordern, dass Gelder für Gesundheitsprävention bereitgestellt werden.

Beispiel

Nach steigenden Krankheitsausfällen in einer Kreisverwaltung stellte die Dienststellenleitung Budget für eine externe psychologische Beratungsstelle bereit.

→ Team-Retrospektiven über die Arbeitsorganisation vorschlagen

Rechtsgrundlage: § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG (Mitbestimmung bei Arbeitszeitregelungen)

- Sie können sich dafür einsetzen, dass Team-Retrospektiven (z. B. wöchentliche Feedback-Runden) in stark belasteten Bereichen eingeführt werden.
- Dies kann mit der Argumentation erfolgen, dass eine bessere Arbeitsorganisation und Reflexion des Arbeitsalltags psychische Belastungen verringert.

Beispiel

Ein Krankenhaus führte nach Initiative des Personalrats regelmäßige Reflexionsgespräche in Pflege-Teams ein, um über Arbeitsbelastung und Verbesserungen zu sprechen.

→ Einbindung des Betriebsarztes und externe Beratung nutzen

Rechtsgrundlage: § 3 ArbSchG i. V. m. § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG

- Sie dürfen als Personalrat darauf drängen, dass der Betriebsarzt oder eine externe Beratungseinrichtung mit einbezogen wird, um psychische Belastungen zu analysieren und Maßnahmen zu empfehlen.
- Falls bereits eine externe EAP-Beratung (Employee Assistance Program) existiert, kann der Personalrat darauf hinwirken, dass sie stärker beworben oder ausgeweitet wird.

Beispiel

Eine Behörde schloss einen Rahmenvertrag mit einer externen psychologischen Beratungseinrichtung, sodass Beschäftigte bei Überlastung anonym Hilfe in Anspruch nehmen können.

Ihre Möglichkeiten als Personalrat

Stressfaktor	Maßnahme des Personalrats
Arbeitsverdichtung durch unbesetzte Stellen	Einforderung von Ersatz- oder zusätzlichen Kräften
Zeitdruck durch unrealistische Fristen	Regelmäßige Evaluation der Arbeitsbelastung mit der Dienststellenleitung
Aggressionen von Bürgern (z. B. in Bürgerbüros)	Einführung eines Schutzkonzepts mit Sicherheitsmaßnahmen
Erreichbarkeit in der Freizeit durch digitale Medien	Dienstvereinbarung zu klaren Erreichbarkeitsregeln außerhalb der Arbeitszeit
Fehlende Rückzugsmöglichkeiten in Großraumbüros	Einführung von Ruheräumen und ergonomischen Arbeitsplätzen

Dienstvereinbarung jetzt verhandeln!

Angesichts der steigenden Belastungen ist eine Dienstvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung unverzichtbar.

Kernpunkte einer solchen Vereinbarung

- Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen für psychische Belastungen
- Verbindliche Maßnahmen zur Stressreduktion (z. B. realistische Zielvorgaben, klare Arbeitszeitregelungen)
- Zugang zu psychologischer Beratung für alle Beschäftigten
- Erhebung und Überprüfung von Krankenständen als Frühindikator
- Verpflichtung zur Einhaltung ergonomischer Arbeitsplatzstandards

Falls Ihre Dienststelle noch keine Dienstvereinbarung zur psychischen Gesundheit hat, setzen Sie sich aktiv für eine Verhandlung ein! Ein Muster sende ich Ihnen gern zu (redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „DV psychische Gesundheit“). ■

Datenschutz im Fokus

Abmahnung für Personalrat und ver.di-Mitglied wegen Protestaufrufs: So urteilte das ArbG Berlin

Schon oft haben uns an dieser Stelle die Grenzen zwischen dem Grundrecht auf freie Meinungsäußerung und so genannter Schmähkritik, Herabwürdigung oder Beleidigung beschäftigt. Was ist erlaubt, was geht zu weit und ist unter Umständen sogar strafwürdig? Mit genau dieser Frage hatte sich das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin im Dezember auseinandersetzen (Urteil vom 5.12.2024, Az. 58 Ca 4568/24).

Der Fall, der vor Gericht verhandelt wurde: Ein Vorstandsmitglied der ver.di-Betriebsgruppe und gleichzeitig freigestelltes Personalratsmitglied postete auf der Internetseite seines Arbeitgebers, der Freien Universität Berlin, einen Aufruf zur Teilnahme an einem Aktionstag unter anderem gegen die AfD.

In dem Aufruf wurde der Universität vorgeworfen, sich tarifwidrig, mitbestimmungsfeindlich und antidemokratisch zu verhalten und so den Rechtsruck und den Aufstieg der AfD zu unterstützen. Die Universität erteilte dem Arbeitneh-

mer Anfang März 2024 deswegen eine Abmahnung. Sie sah in dem Post eine „ehrverletzende Kritik“ sowie eine „Verletzung der Treue- und Loyalitätspflicht im Arbeitsverhältnis“. Der Personalrat klagte auf Entfernung der Abmahnung.

Das ArbG wies die Klage zurück. Die Äußerung überschreite „nach Anlass, Kontext und Zweck die Grenze auch polemischer oder überspitzter Kritik“. Es handele sich um nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckte Schmähkritik. Gegen das Urteil kann der klagende Arbeitnehmer Berufung beim Landesarbeitsgericht einlegen. ■

Aktuelles VG-Urteil

Entlassung aus dem Beamtenverhältnis wegen Moderation für rechtsextremen Nachrichtenkanal

Sie haben es vielleicht auch in den Medien verfolgt: Eine Lehramtsreferendarin war gleichzeitig für das vom Verfassungsschutz im Dezember 2021 als rechtsextrem eingestufte Magazin und Medienunternehmen „Compact“ tätig. Ans Licht kamen die Nebentätigkeiten der Referendarin unter anderem durch einen Bericht der Berliner Tageszeitung „Tagesspiegel“.

In dem Bericht hieß es, an einer Grundschule im Landkreis Märkisch-Oderland in Brandenburg absolviere eine Frau ihr Referendariat, die mehrfach als Moderatorin für den Nachrichtenkanal des Compact-Magazins tätig gewesen sei. Allerdings unter falschem Namen und mit Perücke. Der Bericht sorgte für Aufruhr und führte schließlich dazu,

dass der Frau, die als Beamtin auf Widerruf tätig war, der Beamtenstatus entzogen wurde. Diese klagte dagegen per Eilantrag – und verlor. Das Verwaltungsgericht (VG) Frankfurt/Oder lehnte den Eilantrag am 6.6.2024 (Az. VG 2 L 78/24) ab. Es sieht es als erwiesen an, dass die Antragstellerin nicht die erforderliche Verfassungstreue besitzt. ■

Übergriffig und gegen den Datenschutz verstoßen

Datenschutz-Aufsichtsbehörde aus Brandenburg verurteilt Polizisten zu Bußgeld

Wie Sie wissen, sehen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und mit ihr die Landesdatenschutzgesetze der Bundesländer unter Umständen hohe Bußgelder für Datenschutzverstöße vor. Anders als in anderen europäischen Ländern werden bei uns in Deutschland allerdings in der Regel keine Bußgelder gegen öffentliche Stellen verhängt. Auch Beschäftigte sind davon eigentlich ausgenommen – es sei denn sie verstoßen massiv und wissentlich gegen Gesetze und Vorgaben.

Im Datenschutz spricht man in solchen Fällen von Mitarbeiterexzessen. Im Tätigkeitsbericht für das Jahr 2023 der Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg findet sich dazu ein schöner Fall:

Bei der Aufnahme einer Anzeige teilte der zuständige Polizist der Anzeigerstellerin seine private Mobilfunknummer mit. Hierüber sollte die Geschädigte ihm weiteres Beweismaterial zukommen lassen.

Auf die Nachrichten über einen Messengerdienst meldete er sich mit seinem Vornamen, sprach die Anzeigerstellerin mit „du“ an und drängte, dass sie ihn ebenfalls duzen solle.

Darüber hinaus forderte er sie auf, sie solle sich an seinem freien Tag bei ihm melden, was er mit vier Rosen-Emojis dekorierte. Nach der Beschwerde der Frau bei der Aufsichtsbehörde verhängte diese ein Bußgeld im dreistelligen Bereich. Der Polizist akzeptierte. ■

So machen Sie sich richtig stark für langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen

Frage: „Wir haben leider in unserer Dienststelle inzwischen einige Beschäftigte, die schon sehr lange krank sind. Wir befürchten, dass die Dienststelle nun versuchen wird, diese Beschäftigten loszuwerden.“

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Da wir aber nach Gesprächen mit dem Betroffenen das Gefühl haben, dass diese über kurz oder lang wieder dienstbereit sein können, möchten wir pro-aktiv handeln und eine Dienstvereinbarung mit unserer Dienststellenleitung schließen, die sie dazu zwingt, sich aktiv um die Wiedereingliederung bzw. Integration der Betroffenen zu kümmern. Haben Sie eine entsprechende Mustervorlage für uns – und wie gehen wir am besten in den Verhandlungen vor?“

Andrea Einziger:

Ihr Anliegen halte ich für sehr wichtig! Nach § 167 Abs. 2 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist es Sache der Dienststellenleitung, z. B. ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuleiten. Eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter hat keine Möglichkeit ein solches einzuklagen. D. h., das Gesetz sieht kein Initiativrecht für Beschäftigte vor (Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg, Urteil vom 8.10.2020, Az. 5 Sa 117/20). Andererseits gilt:

Ist ein Beschäftigter lang Zeit erkrankt, muss er sich über kurz oder lang Sorgen um sein Arbeitsverhältnis machen. Dabei gilt für ihre Dienststellenleitung aber der Grundsatz, dass eine Kündigung Ultima Ratio ist und bleibt. Dass das in der Praxis nicht von jeder Dienststellenleitung so gesehen wird, ist aber leider Realität. Umso wichtiger ist eine Dienstvereinbarung, die klare Fronten und Fakten schafft. Auch dann, wenn Sie bereits eine Vereinbarung zum Thema betriebliches Eingliederungsmanagement haben. Wie Ihre Vereinbarung aussehen könnte, zeigt das folgende Muster:

Muster-Dienstvereinbarung zur Wiedereingliederung und Integration langzeiterkrankter Beschäftigter

§ 1 – Ziel und Geltungsbereich

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, die gesundheitliche Wiedereingliederung und langfristige berufliche Integration von Beschäftigten zu fördern, die nach längerer Erkrankung an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.
- (2) Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle, unabhängig vom Beschäftigungsstatus.
- (3) Sie setzt die gesetzlichen Vorgaben des § 167 Abs. 2 SGB IX zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) um und konkretisiert sie für die Dienststelle.

§ 2 – Grundsätze der Wiedereingliederung

- (1) Die Dienststelle verpflichtet sich, erkrankte Beschäftigte nicht unter Druck zu setzen, sondern ihre Rückkehr aktiv zu unterstützen.
- (2) Die Rückkehr an den Arbeitsplatz soll unter gesundheitschonenden Bedingungen erfolgen.
- (3) Die Dienststelle hat nach sechs Wochen ununterbrochener oder wiederholter Erkrankung innerhalb eines Jahres mit den Betroffenen ein BEM-Gespräch zu führen.
- (4) Ziel des Gesprächs ist es, Maßnahmen zu finden, die eine dauerhafte Wiedereingliederung ermöglichen.

§ 3 – Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung

- (1) Der Personalrat wird gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX in alle Prozesse eingebunden, wenn die betroffene Person dies wünscht.
- (2) Ist die betroffene Person schwerbehindert oder gleichgestellt, wird die Schwerbehindertenvertretung ebenfalls beteiligt.
- (3) Die Beschäftigten können eine Vertrauensperson ihrer Wahl hinzuziehen.

§ 4 – Maßnahmen zur Wiedereingliederung

Die folgenden Maßnahmen sollen individuell geprüft und angeboten werden:

1. Stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V (Hamburger Modell):
 - Beschäftigte kehren schrittweise mit reduzierten Stunden an den Arbeitsplatz zurück.

- Die Arbeitszeit wird individuell angepasst, um eine Überforderung zu vermeiden.
 - Die Dienststelle arbeitet eng mit dem behandelnden Arzt und der Krankenkasse zusammen.
2. Anpassung der Arbeitsbedingungen:
 - Temporäre oder dauerhafte Veränderungen des Arbeitsplatzes (z. B. ergonomische Ausstattung).
 - Flexibilisierung der Arbeitszeiten zur Vermeidung erneuter Überlastung.
 - Homeoffice oder mobiles Arbeiten, falls gesundheitlich sinnvoll.
 3. Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen:
 - Falls die vorherige Tätigkeit nicht mehr möglich ist, soll eine umschulungs- oder qualifikationsbezogene Lösung gefunden werden.
 4. Mentoring und kollegiale Unterstützung:
 - Ein/e Ansprechperson oder Mentor/in kann den Wiedereinstieg erleichtern.

§ 5 – Dokumentation und Erfolgskontrolle

- (1) Die Dienststelle verpflichtet sich, eine anonymisierte Jahresstatistik über Wiedereingliederungen zu führen, die dem Personalrat zur Einsicht vorgelegt wird.
- (2) Der Personalrat wird einmal jährlich über den Stand der Wiedereingliederungsmaßnahmen informiert.

§ 6 – Schutz vor Kündigung während des Wiedereingliederungsprozesses

- (1) Die Dienststelle verpflichtet sich, während einer laufenden Wiedereingliederungsmaßnahme keine Kündigung einzuleiten.
- (2) Eine Kündigung soll nur dann geprüft werden, wenn nachweislich keine andere Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung besteht.

§ 7 – Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt am [Datum] in Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.
- (3) Im Falle der Kündigung bleibt die Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Regelung in Kraft.

Aktuelles BVerwG-Urteil

Auch künftige gesundheitliche Entwicklungen können über die Aufnahme in den Beamtenstatus entscheiden!

Ein tragischer Fall: Ein Mann erlitt während seiner Ausbildung zum Polizeikommissar im Beamtenverhältnis auf Widerruf einen Schlaganfall. Trotzdem konnte er sein Studium an der Hochschule der Polizei einschließlich der geforderten Sportleistungen erfolgreich abschließen. Die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe lehnte das Land aber ab. Begründung unter anderem: Er sei wegen der erhöhten Gefahr eines weiteren Schlaganfalls nicht mehr uneingeschränkt dienstfähig. Der Fall ging bis vor das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG-Urteil vom 13.2.2025, Az. 2 C 4.24).

In seiner Entscheidung macht das Gericht klar: Natürlich spielen zukünftig mögliche gesundheitliche Entwicklungen eine Rolle. Diese müssen aber auch eine gewisse Wahrscheinlichkeit des Eintreffens haben. **Beispiel:** Wer an einer Makula-Degeneration des Auges leidet, wird unweigerlich mit immer stärker werdenden Einschränkungen leben müssen.

Hier aber gab es keine Einschränkungen nach dem Schlaganfall. Deshalb durfte darauf auch keine ablehnende Entscheidung begründet werden.

Die Beurteilung der Frage, ob aktuell gesundheitlich geeignete Bewerber voraussichtlich wegen einer Vorerkrankung vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze dienstunfähig werden, folgt dem Maßstab der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Das heißt: Es muss eine Wahrscheinlichkeit von mehr als 50 % erfüllen. Das war hier nicht der Fall.

Mein Tipp

Als Personalrat sollten Sie darauf achten, dass gesundheitliche Prognosen bei Einstellungs- oder Übernahmeentscheidungen objektiv und fair getroffen werden. Arbeitgeber neigen dazu, potenzielle gesundheitliche Risiken überzubewerten, um Bewerber oder Beschäftigte auszuschließen.

Worauf Sie achten sollten:

- Die Prognose muss sich auf eine medizinisch fundierte Wahrscheinlichkeit von über 50 % stützen.
- Pauschale Annahmen über mögliche Erkrankungen reichen nicht aus – es muss eine konkrete medizinische Begründung geben.
- Falls Zweifel bestehen, sollte ein unabhängiges medizinisches Gutachten eingeholt werden.

Deshalb: Bestehen Sie auf Einzelfallprüfungen statt pauschaler Ausschlussentscheidungen.

Aktuelles LAG-Urteil

Keine unbefristete Teilzeit im Anschluss an Brückenteilzeit

Eine Beschäftigte hatte aus einer Vollzeitbeschäftigung heraus eine auf zwei Jahre befristete Absenkung ihrer Arbeitszeit auf 30 Stunden, also eine sog. Brückenteilzeit, in Anspruch genommen. Ein halbes Jahr bevor die Befristung auslaufen und die Arbeitszeit dann automatisch wieder auf 40 Stunden angehoben werden sollte, beantragte die Arbeitnehmerin eine unbefristete Teilzeittätigkeit mit 30 Stunden im nahtlosen Anschluss an die Brückenteilzeit. Der Arbeitgeber lehnte den Teilzeitantrag ab. Der Fall landete vor Gericht.

Beschäftigte können während einer laufenden Brückenteilzeit keinen Antrag auf eine Verlängerung der Teilzeit stellen, und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine befristete oder eine unbefristete Teilzeit handeln soll.

Sie müssen nach einer Brückenteilzeit vielmehr zunächst zur Vollzeittätigkeit zurückkehren, um erneut Teilzeit beantragen zu können (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, Urteil vom 2.12.2024, Az. 16 GLa 821/24).

Wichtig: In § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) legt der Gesetzgeber fest, dass die Arbeitszeit nach Ablauf der Befristung wieder auf den Stand vor der Brückenteilzeit angehoben wird. Bildlich gesprochen erfordert also eine Brückenteilzeit vorher und nachher jeweils die höhere Arbeitszeit als begrenzende Säulen.

Das LAG geht im Fall oben nun noch einen Schritt weiter

Demnach gilt die Beschränkung des § 9a Abs. 5 TzBfG nicht nur für Brückenteilzeit. Denn die mit einer Brückenteilzeit verbundene Planungssicherheit sei auch dann berührt, wenn der Arbeitnehmer – entgegen der ursprünglichen Planung – eine unbefristete Teilzeit an die Brückenteilzeit anschließen wolle.

Daher soll auch ein Antrag auf unbefristete Arbeitszeitverringerung nach § 8 TzBfG allenfalls dann möglich sein, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich für wenigstens ein Jahr in Vollzeit zurückkehrt.

Meine Empfehlung

Weisen Sie Beschäftigte, die nach einer Brückenteilzeit weiterhin in Teilzeit arbeiten möchten, darauf hin, dass sie rechtzeitig planen müssen.

Weisen Sie hin auf § 9a Abs. 5 TzBfG: Die Arbeitszeit kehrt automatisch zur ursprünglichen Stundenzahl zurück.

Falls eine unbefristete Teilzeit gewünscht ist, sollte bereits vor der Brückenteilzeit geprüft werden, ob eine direkte Teilzeit nach § 8 TzBfG sinnvoller wäre (=zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit).