

PersonalRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Personalratsarbeit

Aktuelles OVG-Urteil

Verlust des Beamtenstatus

So verhalten Sie sich als Personalrat im Fall der Fälle optimal

Seite 3

Praxis-Knowhow

Urlaubssaison 2025

Diese Gerichtsentscheidung zu Urlaubsansprüchen kommt jetzt gerade recht

Seite 4

Datenschutz

Kosten der Observation

Von Detektiven beobachtet und anschließend gekündigt – wer trägt die Kosten?

Seite 6

Aktuelles LAG-Urteil

Wiedereinstellungszusage

Achtung: Diese Frist dürfen Betroffene auf keinen Fall verstreichen lassen

Seite 8

Aktueller OVG-Beschluss

Personalratsarbeit oder Arbeit am Arbeitsplatz: Das sind Ihre Rechte als Personalrat

Stellen Sie sich vor: Eine wichtige Personalratssitzung läuft, hitzige Debatte, volle Tagesordnung – und plötzlich verlassen drei Mitglieder einfach den Raum und setzen sich zurück an den Schreibtisch. Kein Rücktritt, keine Entschuldigung – einfach raus. Der Vorsitzende ist fassungslos. Der Dienstherr? Der freut sich über die „freiwillig“ zurückgekehrten Arbeitskräfte. So geschehen im Frühjahr 2023 bei einer Dienststelle des Bundes. Die entscheidende Frage hier lautet:

Wie ist die Sache rechtlich zu bewerten? Ein klarer Verstoß gegen das Personalvertretungsrecht? Oder ist das schlicht das gute Recht der Mitglieder, selbst zu entscheiden, wo sie gerade „wichtiger“ sind?

Genau damit musste sich jetzt das Obergerverwaltungsgericht (OVG) Niedersachsen (Beschluss vom 23.1.2025, Az. 17 LP 3/24) befassen – und hat eine deutliche Antwort gegeben: Wer freiwillig aus der Sitzung geht, braucht nicht zurück – und auch Ihr Dienstherr darf die freiwillig zurückgekehrten Mitglieder nicht zurück in die Sitzung schicken.

Im entschiedenen Fall hatte sich der Personalratsvorsitzende sogar noch an die Dienststellenleitung gewandt. Und zwar mit dem klaren Wunsch: Schicken Sie die Kolleginnen und Kollegen bitte zurück in die Sitzung! Doch der Dienstherr hatte abgewunken. Wenn jemand seine Arbeit freiwillig anbietet, nehme man sie auch an.

Der Fall landete vor Gericht

Der Personalrat wollte das nicht auf sich sitzen lassen. Er beantragte, dass das Verhalten des Dienstherrn als Behinderung nach § 10 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) festgestellt und künftig unterlassen werden müsse. Doch sowohl das Verwaltungsgericht (VG) Osnabrück als auch das OVG Niedersachsen erteilten dem eine klare Absage.

28 Tage blaugemacht – und dann damit ins Fernsehen?

Liebe Personalratsvorsitzende, lieber Personalratsvorsitzender,

die Schlagzeile sitzt: „Ich mache 28 Tage im Jahr blau“ – so zitierte Ende Mai eine ZDF-Dokumentation einen Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Seitdem rollt eine Welle der Empörung durchs Netz. Beamte und Tarifbeschäftigte würden sich die Taschen vollmachen und gleichzeitig massenhaft krankfeiern – so lautet der Tenor.

Doch wer im Personalrat Verantwortung trägt, der weiß: So einfach ist die Realität in den Dienststellen nicht. Ja, es gibt schwarze Schafe. In jeder Branche. Auch im öffentlichen Dienst. Aber sie sind nicht die Regel – sondern die Ausnahme. Der große Rest der Beschäftigten arbeitet zuverlässig, gewissenhaft und oft über die Belastungsgrenze hinaus.

Wer regelmäßig Personalentwicklungsgespräche führt, Rückkehrgespräche begleitet oder mit Kolleginnen und Kollegen über Arbeitsbedingungen spricht, der hört andere Sätze:

„Ich kann nicht mehr.“ „Ich schleppe mich trotzdem zur Arbeit.“ „Wenn ich ausfalle, bricht der Laden zusammen.“

Die Botschaft an Dienststellenleitungen ist deshalb klar – und eine deutlich andere: Wer fair führen will, schaut nicht auf die Quote, sondern auf die Ursachen. Wer Fehlzeiten senken will, muss Arbeitsbedingungen verbessern. Wer Vertrauen schaffen will, braucht keine Kontrolle – sondern Respekt.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger
Chefredakteurin



Das sagt das Gericht

Das OVG stellte klar: Wer freiwillig einer Personalratsitzung fernbleibt, kann sich nicht auf den Schutz des § 10 BPersVG berufen – und umgekehrt ist der Dienstherr nicht verpflichtet, solche Personen zur Rückkehr aufzufordern oder gar „zwangszurückzuschicken“.

Das „Behinderungsverbot“ wird erst dann verletzt, wenn die Dienststelle aktiv die Arbeit des Personalrats blockiert – etwa durch das Verweigern einer Freistellung, durch Zugangshindernisse oder durch gezielte Einflussnahme.

Fazit 1

Wenn sich Personalratsmitglieder eigenmächtig entscheiden, der Sitzung fernzubleiben, dann ist das – juristisch gesehen – eine interne Angelegenheit des Gremiums. Der Dienstherr muss und darf sich nicht einmischen. Auch nicht mit gut gemeinten Hinweisen.

Was heißt das für Ihre Praxis?

Die Entscheidung stärkt zunächst das Prinzip der Unabhängigkeit: Personalratsarbeit ist ehrenamtlich – und Ihr Dienstherr ist kein Aufpasser über das Gremium. Gleichzeitig aber bedeutet das auch: Sie als Personalrat müssen intern für Ordnung sorgen. Denn wenn Mitglieder schwänzen oder vorzeitig gehen, können Sie nicht erwarten, dass der Dienstherr „einspringt“ und sie zurückholt.

Das bedeutet:

Selbstverantwortung im Gremium: Es liegt an Ihnen, für Disziplin in der Sitzung zu sorgen. Bei massiven Störungen bleibt als schärfste Waffe der Antrag auf Ausschluss nach § 30 BPersVG.

Kein Weisungsrecht des Dienstherrn: Der Dienstherr darf keine Anordnungen zur Rückkehr erteilen – selbst wenn er es wollte, wäre das rechtlich unzulässig. Er kann lediglich die Freistellung gewähren – und das tut er regelmäßig auch.

Arbeitskraft annehmen ist erlaubt: Bietet ein Personalratsmitglied seine Arbeitsleistung an, darf der Dienstherr sie annehmen – auch wenn eigentlich eine Sitzung läuft. Das hat nichts mit Behinderung zu tun, sondern ist schlicht Ausdruck der Freiwilligkeit der Personalratstätigkeit.

Beispiele: Was ist erlaubt – und was nicht?

Erlaubt:

- Ein Mitglied bittet um Freistellung für die Teilnahme an einer Sitzung – und wird vom Dienst freigestellt.
- Die Sitzung dauert länger – das Mitglied bleibt und verpasst dadurch dienstliche Aufgaben.
- Der Dienstherr lässt den Arbeitsplatz unbesetzt – weil die Personalratstätigkeit Vorrang hat (§ 51 BPersVG).

Nicht erlaubt:

- Der Dienstherr lehnt die Freistellung ab, obwohl eine ordnungsgemäß einberufene Sitzung stattfindet.
- Der Dienstherr verwehrt den Zugang zum Sitzungsraum.
- Der Dienstherr gibt Anweisungen, was in der Sitzung gesagt oder beschlossen werden soll.

Grauzone:

- Ein Personalratsmitglied „verschwindet“ regelmäßig aus Sitzungen und meldet sich dienstlich zurück – hier sollten Sie als Gremium prüfen, ob ein Antrag nach § 30 BPersVG in Betracht kommt.

Fazit: Ihr Einsatz zählt

Die Entscheidung zeigt: Der Schutz des § 10 BPersVG ist stark – aber nicht grenzenlos. Wer sich selbst aus der Verantwortung stiehlt, kann sich später nicht auf das Behinderungsverbot berufen. Die Dienststelle darf sich darauf verlassen, dass Personalratsmitglieder freiwillig ihre Aufgaben wahrnehmen.

Deshalb: Achten Sie im Gremium auf klare Absprachen, einen verbindlichen Umgang und gegenseitige Verlässlichkeit. Wenn einzelne Kolleginnen und Kollegen systematisch die Arbeit boykottieren, haben Sie mit § 30 BPersVG ein scharfes Schwert in der Hand – das Sie auch ziehen sollten. Denn eines ist klar: Eine starke Personalvertretung braucht keine Befehlskette von oben, sondern engagierte Mitglieder, die wissen, was sie tun – und warum sie es tun.

Behinderungsverbot: Was heißt das ganz konkret?

Das sogenannte Behinderungsverbot (§ 10 BPersVG) schützt Personalräte und ihre Mitglieder davor, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben behindert, benachteiligt oder begünstigt zu werden. Aber was ist eine echte Behinderung – und was nicht?

Diese Maßnahmen des Dienstherrn gelten als unzulässige Behinderung:

- Die Dienststelle verweigert die Freistellung für eine ordnungsgemäß einberufene Personalratssitzung.
- Personalratsmitgliedern wird der Zugang zum Sitzungsraum verwehrt.
- Die Nutzung von Arbeitsmitteln (z. B. Dienst-PC, Besprechungsraum, E-Mail-Adresse) wird ohne sachlichen Grund eingeschränkt.
- Der Dienstherr mischt sich inhaltlich in die Gremienarbeit ein oder beeinflusst Entscheidungen.
- Personalratsarbeit wird durch kurzfristige dienstliche Anordnungen „verdrängt“.

Wichtig: Der Dienstherr hat weder das Recht noch die Pflicht, Personalratsmitglieder zur Teilnahme an Sitzungen zu zwingen. Die Verantwortung liegt im Gremium selbst.

Aktuelles OVG-Urteil

Enthebung aus dem Beamtenverhältnis: So spielen Sie Ihre Rolle als Personalrat perfekt

Ein Urteil, das aufhorchen lässt: Im Fall einer Posthauptsekretärin, die wegen gewerbsmäßigen Computerbetrugs verurteilt wurde, bestätigte das Oberverwaltungsgericht (OVG) Berlin-Brandenburg ihre Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Spannend – und für Personalräte besonders wichtig – ist dabei nicht nur das Ergebnis, sondern auch das Verfahren selbst: Denn eingereicht wurde die Disziplinaranzeige nicht von einer klassischen Behörde, sondern durch ein beliebiges Unternehmen, die Deutsche Bank AG als Postnachfolgeunternehmen (OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27.3.2025, Az. 82 D 2/24).

Der Fall: Betrug – und dann die Disziplinaranzeige

Die Beamtin hatte sich als Kassenführerin in einer Postbankfiliale über Monate hinweg immer wieder kleine Beträge selbst zugewiesen – insgesamt 950 Euro. Es folgten eine strafrechtliche Verurteilung und ein Disziplinarverfahren.

Das Ergebnis: Die Beamtin verlor ihren Beamtenstatus. Denn bei Betrug und Unterschlagung urteilen die Gerichte hart.

Beispiele:

- Beamter missbraucht sein dienstliches E-Mail-Postfach für private Geschäfte und wird wegen schwerer Pflichtverletzung zur Rechenschaft gezogen.
- Eine Beamtin täuscht wiederholt Krankmeldungen vor – und gefährdet durch ihr Verhalten das Vertrauen in den öffentlichen Dienst.
- Eine Führungskraft gibt sensible Personaldaten ohne Berechtigung weiter – die Dienststelle prüft Entlassung wegen Datenschutzverstößen.

All das sind Konstellationen, in denen nicht nur die Disziplinarvorgesetzten gefragt sind – sondern auch Sie als Personalrat. Denn sobald ein Beamter oder eine Beamtin aus dem Dienst entfernt werden soll, kommen Sie ins Spiel:

So bestimmen Sie bei solchen Verfahren mit

Sobald eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis im Raum steht – sei es wegen Pflichtverletzung, Straftat oder massivem Vertrauensverlust –, müssen Sie als Personalrat nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) (bzw. nach dem jeweiligen Landesrecht) beteiligt werden. **Das heißt:**

Sie erhalten rechtzeitig Einblick in die beabsichtigte Maßnahme, dürfen Stellung nehmen und können Widerspruch einlegen, wenn das Verfahren aus Ihrer Sicht fehlerhaft läuft. Auch das Recht auf Akteneinsicht steht Ihnen zu – das sollten Sie im Zweifel ausdrücklich einfordern.

Wichtig: Ihre Beteiligung ist nicht bloße Formsache – sondern eine Wirksamkeitsvoraussetzung. Wird sie unterlassen oder unzureichend durchgeführt, kann die Entfernungsmaßnahme rechtlich angreifbar sein. Und das sollten Sie, im Interesse aller Beschäftigten, ernst nehmen.

Was ich Ihnen bei nachgewiesenen, schweren Verfehlungen als Vorgehensweise empfehle

- Prüfen Sie genau, ob die Verfehlung tatsächlich nachgewiesen ist. Lassen Sie sich nicht mit bloßen Andeutungen abspeisen – bestehen Sie auf einer sauberen Begründung.
- Achten Sie darauf, ob die Maßnahme verhältnismäßig ist. Nicht jede Pflichtverletzung rechtfertigt gleich die Entlassung. Liegen mildernde Umstände vor? Gibt es Alternativen (Versetzung, Einbehalt, disziplinarische Kürzung)?
- Dokumentieren Sie Ihre Bedenken in der Stellungnahme – selbst wenn Sie zustimmen, kann ein kurzer Vermerk zu etwaigen Vorbehalten später Gold wert sein.

Und was, wenn Sie ernsthafte Zweifel an den Vorwürfen haben?

Dann heißt es: Flagge zeigen – und zwar schriftlich. Machen Sie in Ihrer Stellungnahme deutlich, dass Sie die Vorwürfe nicht für hinreichend geklärt halten oder dass die Dienststelle wichtige entlastende Aspekte übersehen hat. Sie sind nicht das Gericht – aber Sie sind das Kontrollorgan.

Zweifeln Sie z. B. an der Beweislage oder an der Verhältnismäßigkeit der Maßnahme, dann können Sie:

- eine ergänzende Aufklärung verlangen,
- eine erneute Anhörung der betroffenen Person vorschlagen oder
- die Einschaltung einer unabhängigen Stelle (z. B. Antikorruptionsbeauftragte oder interne Revision) anregen.

Und ganz wichtig: Halten Sie Ihre Zweifel sachlich und nachvollziehbar fest. Denn auch wenn Sie als Personalrat nicht selbst entscheiden, kann Ihre Einwendung den Weg zu einer faireren, gerechteren Lösung ebnen – oder später im Streitverfahren eine Rolle spielen.

Mein Tipp

Ein Muster für Ihre Stellungnahme bei Zweifeln an der disziplinarischen Maßnahme habe ich für Sie vorbereitet. Sie können es jederzeit von mir abfordern. Eine kurze E-Mail an redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „Disziplinarmaßnahme“ reicht aus.

Praxis-Knowhow

Urlaubssaison 2025: Da kommt diese Gerichtsentscheidung gerade richtig

Seit der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 6.11.2018 in den wegweisenden Urteilen „Kreuziger“ (Rs. C-619/16) und „Max-Planck-Gesellschaft“ (Rs. C-684/16) entschieden hat, dass Arbeitgeber und Dienstherrn ihre Beschäftigten aktiv auf offenen Urlaub hinweisen und zur Inanspruchnahme auffordern müssen, ist eine Welle neuer Rechtsprechung in Gang gesetzt worden. Nun liegt eine weitere wichtige Entscheidung vor – und sie betrifft den öffentlichen Dienst unmittelbar (Arbeitsgericht (ArbG) Berlin, Urteil vom 4.3.2025, Az. 22 Ca 10693/24).

Das ArbG Berlin entschied: Auch wenn durch Tarifvertrag oder Dienstanweisung geregelt ist, wann der Urlaub in der Regel zu nehmen ist (z. B. in Schulferien), entbindet das den Dienstherrn nicht von seiner Pflicht, die Beschäftigten individuell über offene Urlaubsansprüche zu informieren und zur Urlaubsnahme aufzufordern.

Was Dienstherrn aktiv tun müssen – sonst verfällt Urlaub nicht

Nach der EuGH- und BAG-Rechtsprechung gilt:

- Dienstherrn müssen schriftlich und individuell über bestehende Urlaubsansprüche informieren – auch über solche aus Vorjahren.
- Sie müssen die Beschäftigten ausdrücklich zur Urlaubsnahme auffordern.
- Sie müssen darauf hinweisen, dass der Urlaub andernfalls verfällt.
- Unterbleibt diese Mitwirkung, verfällt der Urlaub nicht – auch nicht nach drei Jahren (§ 195 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Die Verjährung beginnt erst mit ordnungsgemäßer Information (vgl. Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 266/20).

Was das ArbG Berlin entschied

Im entschiedenen Fall war ein angestellter Lehrer seit März 2023 durchgehend arbeitsunfähig. Vorher – im Januar und Februar – hatte er sechs Tage Urlaub genommen. Weitere Schulferien gab es vor Beginn der Erkrankung nicht mehr. Das Land Berlin zahlte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Ende Juni 2024) lediglich den gesetzlichen Mindesturlaub aus – nicht den tariflichen Mehrurlaub. Das passte dem Betroffenen gar nicht. **Folge:**

Die Lehrkraft klagte auf Abgeltung weiterer zehn Urlaubstage – ohne Erfolg. Denn: Selbst bei ordnungsgemäßer Mitwirkung hätte der Urlaub nicht mehr genommen werden können. Grund:

Im konkreten Fall war die Lehrkraft ab März 2023 krank. Vorher – in Januar und Februar – hatte sie bereits sechs Tage Urlaub genommen. Weitere Schulferien gab es vor Beginn der Krankheit nicht mehr. Deshalb hätte die Lehrkraft auch bei ordnungsgemäßer Mitwirkung den Urlaub gar nicht hätte nehmen können. **Folge:** Der Anspruch verfiel – trotz fehlender Information.

Wie oft muss Ihr Dienstherr Beschäftigte informieren?

Sie muss nach der neuen Rechtsprechung Beschäftigte gleich am Anfang eines jeden Kalenderjahres über offene

Urlaubsansprüche und den drohenden Urlaubsverfall aufklären. Diese Aufklärung muss zwingend die Aufforderung enthalten, den Urlaub zu nehmen.

Auch

- neue Mitarbeiter (gleich bei Beschäftigungsbeginn),
- Langzeiterkrankte direkt nach ihrer Rückkehr,
- Bezieher einer befristeten Erwerbsminderungsrente kurz nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz,
- Beschäftigte, deren Urlaubsantrag der Dienstherr abgelehnt hat,
- Gekündigte Kolleginnen und Kollegen im Kündigungsschutzverfahren.

Das sind die Besonderheiten bei erkrankten Kolleginnen und Kollegen

- ➔ Grundsätzlich verfällt der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monats-Frist, wenn eine Kollegin oder ein Kollege seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen keinen Urlaub nehmen konnte. Also arbeitsunfähig war.
- ➔ Ist eine Kollegin oder ein Kollege aber durchgehend arbeitsunfähig, kommt es nicht darauf an, ob Ihr Dienstherr seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, der Urlaub hätte ja nicht genommen werden können.

Das gilt für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen

Nach § 208 Sozialgesetzbuch (SGB) IX steht schwerbehinderten Beschäftigten ein Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr zu. Entscheidend:

- Der Anspruch entsteht rückwirkend zum Antragsdatum, sobald die Schwerbehinderung festgestellt ist.
- Auch dieser Urlaub unterliegt den Mitwirkungsobliegenheiten des Dienstherrn.
- Verfall: Nur bei ordnungsgemäßer Aufforderung und Hinweis – andernfalls bleibt der Anspruch bestehen (vgl. BAG, Urteil vom 30.11.2021, Az. 9 AZR 143/21).

Mit Blick auf das Thema „Mitwirkungspflichten“ gilt: Der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen verfällt, wie der auf den gesetzlichen Mindesturlaub, grundsätzlich nur dann, wenn der Dienstherr die oder den Betroffenen zuvor – erforderlichenfalls förmlich – aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen.

Wichtig: Die dargestellten Regeln zum Verfall der Urlaubsansprüche gelten grundsätzlich für alle gesetzlichen Ansprüche auf Mindest- bzw. Zusatzurlaub, also auch für die zusätzlichen Urlaubstage für schwerbehinderte Mitarbeiter.

- ➔ Gewährt Ihr Dienstherr darüber hinaus Mehrurlaub, kann er, vorbehaltlich abweichender Regelungen in einem anzuwendenden Tarifvertrag – vertraglich festlegen, dass dieser immer (auch bei Arbeitsunfähigkeit) spätestens am 31.3. des Folgejahres oder generell mit Schluss des Urlaubsjahres verfallen. Etwa so:

„Über den gesetzlichen Mindesturlaub sowie gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen hinausgehender Urlaub verfällt auch dann nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), wenn der Arbeitnehmer diesen Urlaub infolge Krankheit nicht nehmen konnte.“

Achtung!

In Fällen, in denen mehr tarifvertraglicher als gesetzlicher Urlaub besteht, wird bei der Urlaubsgewährung dann, wenn Ihr Dienstherr insoweit keine nähere Bestimmung trifft, zunächst der gesetzliche Urlaub erfüllt und erst danach der übergesetzliche tarifliche Urlaub (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.7.2023, Az. 3 Sa 301/22).

Prüfen Sie im Zweifelsfall also immer auch Arbeits- und ggf. Tarifvertrag, wenn sich Betroffene hilfesuchend an Sie als Personalrat wenden.

Beispiel § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L: *„[...] kann [der Urlaub] bei Vorliegen dringender betrieblicher oder in der Person des Beschäftigten liegender Gründe bis zum 31. Mai des folgenden Kalenderjahres übertragen werden.“*

Das bedeutet: Tariflicher Mehrurlaub verfällt regelmäßig am 31. Mai des Folgejahres – unabhängig von einer Krankheit, wenn vertraglich nichts anderes geregelt ist.

Das gilt für Frauen im Mutterschutz

Zu diesem Thema hat das BAG am 16.4.2024 eine wichtige Entscheidung getroffen (Az. 9 AZR 165/23). Die Grundsätze:

- Während der normalen Mutterschutzzeiten entsteht ganz normaler Urlaubsanspruch (§ 24 Satz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)).
- Auch während der Elternzeit, sofern der Dienstherr nicht rechtzeitig (= spätestens bis einen Tag vor Rückkehr der oder des Beschäftigten aus der Elternzeit) erklärt, dass er für die Zeiten der Elternzeit den Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 kürzt. Diese Möglichkeit ergibt sich für den Dienstherrn aus § 17 Abs. 1 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG).
- Zudem muss der Dienstherr auch während der Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit seine „Obliegenheitspflichten“ erfüllen. Er muss Betroffene über ihre Urlaubstage informieren.

Dazu kommt:

Für Urlaubsansprüche, die während der Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt sowie der Elternzeit entstanden sind, gelten Besonderheiten:

- Der Urlaubsanspruch wird nicht vor Ablauf der Mutterschutzfristen bzw. Beendigung der Elternzeit fällig. Schließlich bestimmen § 24 Satz 2 MuSchG und § 17 Abs. 2 BEEG, dass der Urlaub nicht im „laufenden“ Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, sondern erst nach Ablauf der Mutterschutzfristen bzw. Elternzeit (BAG, Urteil vom 15.12.2015, Az. 9 AZR 52/15).
- Kommt Ihr Dienstherr aber nicht seinen „Obliegenheitspflichten“ nach, verfällt der Urlaub in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs gar nicht. Sogar in Höhe des vereinbarten Urlaubs nicht, wenn der Dienstherr nicht ausdrücklich vereinbart hat, dass nur der gesetzliche Mindesturlaub nicht verfällt (BAG, Urteil vom 19.2.2019, Az. 9 AZR 423/16 und Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 266/20).

Wichtig für Ihre Praxis als Personalrat

- Nach dem § 75 Abs. 3 Nr. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bestimmen Sie mit bei Regelungen über die Verteilung der Arbeitszeit – dazu zählen auch Vorgaben zur Urlaubsgewährung, etwa durch Dienstvereinbarungen, Urlaubskontingente oder Informationsverfahren.
- § 80 Abs. 1 BPersVG verpflichtet Sie als Personalrat, darüber zu wachen, dass der Dienstherr seine Pflichten gegenüber den Beschäftigten erfüllt – auch die Pflicht zur Urlaubsinformation und zur Einhaltung tariflicher Fristen.

Meine Handlungsempfehlungen für Sie

- Prüfen Sie, ob der Dienstherr systematisch individuelle Urlaubsaufforderungen verschickt.
- Fordern Sie Dienstvereinbarungen zur Umsetzung der EuGH-Vorgaben.
- Weisen Sie Betroffene darauf hin, dass tariflicher Mehrurlaub auch bei Krankheit regelmäßig am 31.5. des Folgejahres verfällt, sofern keine abweichende Regelung besteht.
- Achten Sie bei schwerbehinderten Beschäftigten besonders auf rückwirkende Anerkennung und Verfallregelungen.
- Beziehen Sie sich bei Ihrer Beteiligung stets auf § 75 Abs. 3 Nr. 3 sowie § 80 Abs. 1 BPersVG bzw. die entsprechenden Ländergesetze, z. B. § 74 Abs. 2 Nr. 3 LPVG Baden-Württemberg oder § 65 Abs. 2 Nr. 3 PersVG Berlin, die gleichlautende Mitbestimmungsrechte zur Verteilung von Arbeitszeit und zur Urlaubsregelung vorsehen.

Wenn es um die Urlaubsansprüche Ihrer Kolleginnen und Kollegen geht, haben Sie starke Mitbestimmungsrechte. Nutzen Sie sie!

Datenschutz im Brennpunkt

Von Detektiven beobachtet und anschließend wegen Arbeitszeitbetrugs gekündigt – muss der Mitarbeiter auch noch die Kosten der Observation erstatten?

Der Einsatz von Detektiven zur Überwachung von Beschäftigten wegen vermuteten Fehlverhaltens war hier schon oft Thema. Meist geht es darum, ob eine solche Maßnahme gerechtfertigt ist oder unzulässig in die Privatsphäre eingreift. Auch die Frage, ob rechtswidrig erlangte Beweise verwertbar sind, wurde erörtert. Ein aktueller Fall vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Köln (Az. 7 Sa 635/23) bringt eine neue Dimension: Die Observation durch eine Detektei führte zur fristlosen Kündigung eines Fahrkartenkontrolleurs im öffentlichen Nahverkehr.

Die Kündigungsschutzklage des Mannes, der sich unter anderem darauf berief, dass die Beobachtung unverhältnismäßig gewesen sei, beantwortete der Arbeitgeber mit der Forderung zur Erstattung der Detektivkosten in Höhe von über 21.000 Euro. Dieser Fall ist auch für Sie als Personalrätin oder Personalrat relevant, da es um grundsätzliche Fragen geht.

Das steckt hinter dem Detektiveinsatz wegen eines mutmaßlichen Arbeitszeitbetrugs in einem Verkehrsunternehmen

Bevor wir uns ansehen, wie das LAG Köln den Fall bewertete, lassen Sie uns einen Blick auf die Hintergründe des Falls werfen. Der Fahrkartenkontrolleur war seit April 2009 bei dem Verkehrsunternehmen angestellt. Er war außerdem Ersatzmitglied des Betriebsrats. Im Unternehmen werden auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung Arbeits- und Pausenzeiten mittels einer App erfasst. Laut dem Arbeitgeber sei im Rahmen von Gesprächen mit einem beauftragten Sicherheitsunternehmen zufällig der Verdacht eines Arbeitszeitbetrugs aufgekommen. Laut der Mitarbeiter des Sicherheitsunternehmens besuchte ein Beschäftigter – während der Arbeitszeit – Fitnessstudio, Friseur oder eine Moschee. Auch private Fotoshootings wurden erwähnt.

Der Arbeitgeber beauftragte daraufhin im November 2022 Detektive mit einer Beobachtung des Beschäftigten an fünf unterschiedlichen Tagen. Dabei stellten die Detektive „mehrfache Arbeitszeitverstöße“ fest, darunter einen „ganz erheblichen“ am 11.11.2022. Mit diesen konkreten Verdachtsmomenten wurde die Detektei mit einer weiteren Beobachtung beauftragt. Dieses Mal wurde auch ein GPS-Tracker am Dienstfahrzeug angebracht. Als Zeitraum wurden 14 Tage am Stück im Dezember 2022 festgelegt. Die Beobachtungen aus dem November bestätigten sich auch hier.

Wie sah der Arbeitszeitbetrug des Fahrkartenkontrolleurs genau aus? Und wie verteidigte er sich?

Ohne sich im eingerichteten Arbeitszeiterfassungssystem über seine App auszuloggen, besuchte der beobachtete Mitarbeiter in den 14 Tagen im Dezember 2022 und während der Arbeitszeit seine Freundin sowie diverse Cafés und Bäckereien. Auch seine Pausenzeiten überschritt er deutlich. Die nicht geleistete Arbeitszeit lag zwischen 1–2 Stunden pro Tag, teilweise aber auch darüber. Insgesamt wurde ihm eine Fehlerbeitszeit von 26 Stunden in 14 Tagen vorgeworfen.

Am 20.12.2022 kam es zu einer Anhörung im Beisein des Betriebsrats. Am 2.1.2023 folgte die außerordentliche und fristlose Kündigung. Am 11.1.2023 folgte beim Arbeitsgericht (ArbG) Köln die Kündigungsschutzklage. Das sind die fünf Argumente des gekündigten Mitarbeiters:

1. Die Beauftragung von Detektiven sei nicht notwendig gewesen.
2. Das Zeiterfassungssystem sei fehlerhaft und die vermeintlichen Freizeitaktivitäten seien in Wirklichkeit Teambesprechungen gewesen, beispielsweise in den Cafés oder der Moschee.
3. Der Betriebsrat wurde in die Observierung durch die Detektive nicht einbezogen – das hätte aber erfolgen müssen.
4. Die Observierung selbst sei ein Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und habe sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung beschnitten.
5. Die Beobachtungen der Detektive unterlägen insgesamt einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot.

Was sagen ArbG und LAG? Auf diese 5 Punkte kommt es an!

Das ArbG wies die Klage überwiegend ab, das LAG Köln auch die Berufung. Eine Revision vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde nicht mehr zugelassen. Für den gekündigten und klagenden Mitarbeiter bedeutet das:

1. Es handelt sich um einen vorsätzlichen Verstoß gegen die Verpflichtung, die Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren.
2. Zwar stellt die Beobachtung durch Detektive einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar. Dieser Eingriff ist aber von geringer Intensität, weil er nur während der Schichtzeiten und im öffentlichen Verkehrsraum erfolgte.
3. Die Observation ist damit zulässig. Ein Beweisverwertungsverbot besteht nicht.
4. Die außerordentliche Kündigung ist wirksam.
5. Auch die Kosten für die Beobachtung muss der Fahrkartenkontrolleur übernehmen. Diese sind zu ersetzen, wenn Dienstherr oder Arbeitgeber aufgrund eines konkreten Tatverdachts tätig werden und der Arbeitnehmer einer vorsätzlichen Pflichtverletzung überführt wird. Zur Erinnerung – die Detektivkosten betragen 21.608,90 Euro (netto). Zuzüglich Zinsen! ■

Ohne ordnungsgemäße Anhörung der Schwerbehindertenvertretung keine (Änderungs-)Kündigung

Frage: „Unsere Dienststellenleitung hat beim zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung einer schwerbehinderten Kollegin eingeholt und anschließend die Schwerbehindertenvertretung und uns mit der beabsichtigten Kündigung konfrontiert. So ganz nebenbei ließ sie fallen: ‚Die Zustimmung vom Integrationsamt habe ich auch schon.‘ Wir halten das für einen schweren Fehler. Wir bzw. die Schwerbehindertenvertretung hätten doch vorher angehört werden müssen?“

Andrea Einziger:

Klare Antwort: Ja. Und zwar ohne Wenn und Aber. Denn: § 178 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist da sehr eindeutig. Die Schwerbehindertenvertretung muss rechtzeitig und umfassend informiert und vor jeder Entscheidung angehört werden – und zwar bevor überhaupt irgendwas in Richtung Kündigung unternommen wird.

Und damit ist auch gemeint:

- **Bevor** der Antrag ans Integrationsamt geht.
- **Bevor** der Personalrat beteiligt wird.
- **Bevor** intern die Entscheidung zur Kündigung getroffen wird.

Was läuft hier schief?

Die Dienststellenleitung hat sich die Reihenfolge einfach selbst zusammengestellt: Erst Antrag ans Integrationsamt, dann „ach ja, die Schwerbehindertenvertretung müsste ich ja auch noch informieren“. So geht’s aber nicht. Denn das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat schon mehrfach klargestellt: -> **Keine ordnungsgemäße Anhörung = Kündigung unwirksam.** Zum Beispiel BAG, Urteil vom 13.12.2018, Az. 2 AZR 378/18 und Urteil vom 22.9.2022, Az. 2 AZR 11/22.

In beiden Fällen stellt das BAG klar: Die Schwerbehindertenvertretung muss vorher ran – alles andere ist ein klarer Verstoß gegen die Beteiligungsrechte. Und dieser Fehler lässt sich auch nicht mehr heilen. Eine nachträgliche Information ist zu spät – die Uhr lässt sich nicht zurückdrehen.

Was wäre richtig gewesen?

1. Die Schwerbehindertenvertretung vorab schriftlich über die Kündigungsabsicht informieren – mit allen Details.
2. Ihr eine angemessene Frist zur Stellungnahme geben (meist drei Tage, bei Eilfällen auch mal kürzer – aber bitte nicht im Vorbeigehen).
3. Erst danach Antrag ans Integrationsamt stellen.
4. Und erst nach dessen Zustimmung ggf. Personalrat beteiligen und Kündigung aussprechen.

Und jetzt?

Wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht korrekt beteiligt wurde, steht die Kündigung auf ganz wackligen Füßen. In den allermeisten Fällen: unwirksam. Da hilft auch keine Zustimmung vom Integrationsamt mehr.

Fazit

Sie haben völlig richtig reagiert. Und ja: Die Schwerbehindertenvertretung hätte vorher angehört werden müssen. Am besten machen Sie das der Dienststellenleitung freundlich, aber bestimmt klar – im Zweifel mit Hinweis auf die aktuelle BAG-Rechtsprechung. Und: Solche Fälle sind nicht nur juristisch heikel, sondern auch menschlich hochsensibel. Gerade deshalb ist es wichtig, dass die Verfahren sauber laufen.

Darf sich unsere Dienststellenleitung bei den Vierteljahresgesprächen einfach vertreten lassen?

Frage: „Wir führen mit unserer Dienststellenleitung alle Vierteljahr ein ausführliches Gespräch. Nun will er sich ‚wegen Urlaub‘ vertreten lassen. Das Gespräch soll also trotzdem stattfinden und nicht vorgezogen oder nach hinten verschoben werden. Und zwar mit dem Vertreter. Wir sehen das nicht so gern. Hat unsere Dienststellenleitung das Recht dazu, eine Vertretung zu schicken?“

Andrea Einziger:

Klare Antwort: Wenn Ihr Dienststellenleiter im Urlaub ist, darf er sich beim nächsten Vierteljahresgespräch vertretungshalber ersetzen lassen – das hat der Verwaltungsgerichtshof (VGH) Baden-Württemberg bereits 2013 entschieden (Urteil vom 7.5.2013, Az. PL 15 S 2845/11).

Aber: Der oder die Vertreterin muss auch wirklich im Thema stecken und entscheidungsbefugt sein. Die Vertretung muss sachkundig sein und im Namen der Dienststellenleitung verbindlich sprechen können.

Fazit

Nicht ärgern – prüfen. Wenn die Vertretung kompetent und autorisiert ist, ist das rechtlich zulässig. Falls nicht: Gespräch verschieben und auf persönliches Gespräch mit der Leitung bestehen.

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

Aktuelles BAG-Urteil

Kein Verzicht auf Mindesturlaub im gerichtlichen Vergleich

Ein krankgeschriebener Arbeitnehmer beendete sein Arbeitsverhältnis durch einen gerichtlichen Vergleich gegen Abfindung. Im Vergleich stand, der Urlaub sei „in natura gewährt“. Trotzdem forderte er die Auszahlung des noch offenen Urlaubs – und bekam recht (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24).

Das BAG entschied: Der gesetzliche Mindesturlaub muss ausgezahlt werden, wenn er krankheitsbedingt nicht mehr genommen werden kann. Auf diesen Anspruch kann nicht einmal durch einen gerichtlichen Vergleich verzichtet werden. Denn der gesetzliche Mindesturlaub ist unantastbar!

Was heißt das für Ihre Arbeit im Personalrat?

Wenn Kolleginnen oder Kollegen durch Aufhebungsvertrag oder gerichtlichen Vergleich ausscheiden, besteht weiterhin ein Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs – auch wenn der Vergleich etwas anderes sagt. Ein Hinweis an die Betroffenen ist also Gold wert – fast im wahrsten Sinne des Wortes!

Wichtig: Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht automatisch, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht mehr genommen werden kann UND wenn das Beschäftigungsverhältnis endet.

Beispiel

Ein Kollege ist von Januar bis Mai durchgehend krank, das Arbeitsverhältnis endet im April durch gerichtlichen Vergleich. Selbst wenn dort steht, der Urlaub sei „in natura gewährt“, gilt: Der Urlaub wurde faktisch nicht genommen – also besteht ein Anspruch auf Auszahlung.

Aktuelles LAG-Urteil

Änderungskündigung unter Vorbehalt: Kein Weg zur alten Stelle im Eilverfahren

Eine Arbeitnehmerin nahm eine **Änderungskündigung unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an. Bis zur gerichtlichen Entscheidung wollte sie per einstweiliger Verfügung auf ihrer alten Stelle weiterarbeiten – und scheiterte (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, Urteil vom 26.3.2025, Az. 13 GLa 651/24).**

Das Gericht stellt klar: Wer eine Änderungskündigung unter Vorbehalt annimmt, akzeptiert damit zunächst auch die neuen Bedingungen. Eine Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz im Eilverfahren ist nicht möglich, solange kein Urteil über die soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung vorliegt.

Klartext für Sie als Personalrat

Sie sind auch bei Änderungskündigungen zu beteiligen – je nach Bundesland nach § 65 Abs. 1 Nr. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) oder der entsprechenden landesrechtlichen Regelung.

Weisen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen auf die drei Handlungsoptionen hin:

- Ablehnen
- Annehmen
- Annehmen unter Vorbehalt (= unter dem Vorbehalt einer gerichtlichen Überprüfung)

Mein Tipp

Eine einstweilige Verfügung zur Weiterbeschäftigung auf dem alten Arbeitsplatz hat Aussicht auf Erfolg, wenn ein besonderes Interesse nachgewiesen werden kann – etwa ein ärztliches Attest, das zeigt, der alte Arbeitsplatz ist wichtig, da der neue gesundheitliche Gefährdungen mit sich bringt. Im entschiedenen Fall fehlte ein solches Attest, deshalb scheiterte die Klage.

Aktuelles LAG-Urteil

Wiedereinstellungszusage verfallen: Kein Anspruch bei verspäteter Meldung

Ein Arbeitnehmer erhielt wegen voller Erwerbsminderung eine Rente. Der Arbeitsvertrag endete mit dem Zugang des Rentenbescheids. Im Gegenzug erhielt der Arbeitnehmer eine schriftliche Wiedereinstellungszusage für den Fall, dass die Erwerbsminderung widerrufen wird. Doch: Als der Bescheid aufgehoben wurde, meldete sich der Arbeitnehmer nicht beim Arbeitgeber, sondern stritt zunächst mit den Sozialversicherungsträgern. Das wurde ihm zum Verhängnis (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, Urteil vom 26.3.2025, Az. 13 GLa 651/24).

Das Gericht entschied: Ist eine Wiedereinstellungszusage an die Bedingung geknüpft, dass sich der oder die Betroffene unverzüglich beim Arbeitgeber melden, sobald der Bescheid über eine Erwerbsminderungsrente aufgehoben wird, verfällt die Zusage, wenn dies dann nicht eingehalten wird.

Achtung!

Zusätzlich hatte sich der Arbeitnehmer auf eine Schwerbehinderung berufen, die angeblich beim Ausscheiden bestand.

Doch: Die Schwerbehinderung war dem Arbeitgeber nicht bekannt – das Argument zählte nicht. Deshalb: Weisen Sie Kolleginnen und Kollegen mit Wiedereinstellungszusage unbedingt auf Meldefristen hin!