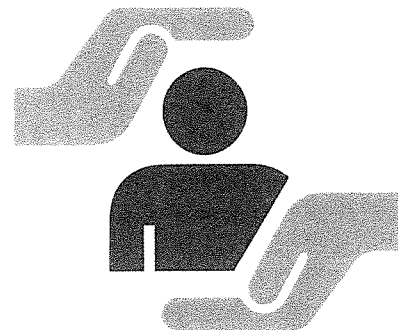




3 Vorsicht vor Geschenken!

Weshalb Sie auf Personalratsschulungen niemals Geschenke annehmen sollten.

6 Die Corona-Krise

Antworten auf die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen, damit Sie umfassend informiert sind.

7 Berufsbildung

Wenn es Streitigkeiten gibt:
Dann ist das Arbeitsgericht zuständig.

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Das Coronavirus

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

immer wieder tauchen im Herbst und Winter neue Grippeviren auf. Das kann schnell dazu führen, dass plötzlich ganze Teile Ihrer Dienststelle ausfallen: weil Ihre Kolleginnen und Kollegen selbst erkranken, erkrankte Angehörige pflegen oder in Quarantäne sitzen. Dabei sollte die Behörde trotz einer Pandemie weiter funktionieren. Da die Corona-Welle leider immer noch nicht abgeebbt ist und damit die arbeits- und beamtenrechtlichen Fragen noch immer aktuell sind, finden Sie auch in dieser Ausgabe Antworten auf wichtige arbeitsrechtliche Fragen rund um das Virus.

Als besonders erschreckend empfinde ich die Hamsterkäufe, die in den vergangenen Wochen geschehen sind. Mehl, Reis und Konserven sind ausverkauft; das, was am meisten gegen die Grippeviren schützt, dagegen nicht: Obst und Gemüse! Dabei sollte allen Beteiligten klar sein, dass Angst und Gefahr etwas Unterschiedliches sind. In China gibt es keine Knappheit an Lebensmitteln wegen des Coronavirus! Wir sollten also einen kühlen Kopf bewahren und den Anweisungen der Behörden Folge leisten.

❓ **Hätten Sie's gewusst?** Wie wird ein Mensch empathischer?

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Keine Kündigung wegen Silvesterböller

Der Wurf eines Böllers auf dem Gelände des Arbeitgebers rechtfertigt keine Kündigung. Diese Auffassung hatten die Richter des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf mitgeteilt, woraufhin sich die Parteien geeinigt haben (13.2.2020, Az. 13 Sa 551/19). Denken Sie als Personalrat bei der Anhörung zu einer Kündigung immer an mildere Sanktionen. Die Kündigung darf nur das letzte Mittel sein und ist unverhältnismäßig, wenn Ihr Dienstherr das Fehlverhalten eines Kollegen auch mit einer Abmahnung sanktionieren könnte.

Ein seit über 2 Jahren beschäftigter Mitarbeiter in der Logistik war mit anderen Kollegen hinter einer Lagerhalle im Raucherbereich. Er zündete dann einen Böller und warf diesen über eine Umzäunung auf ein angrenzendes Betriebsgelände. Anschließend klagte ein Leiharbeitnehmer des Arbeitgebers über Probleme beim Hören. Eine ärztliche Untersuchung stellte ein Knalltrauma fest. Der Leiharbeitnehmer war auch tatsächlich eine Woche lang arbeitsunfähig erkrankt.

Arbeitgeber kündigte Arbeitsverhältnis

Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise fristgerecht. Der Böller habe in Deutschland nicht gezündet werden dürfen und der Arbeitnehmer mit der Verletzung anderer rechnen müssen. Der Arbeitnehmer sah das naturgemäß anders und entgegnete, dass sich niemand dort aufgehalten habe, wo der Böller gelandet sei. Der verletzte Leiharbeitnehmer habe hinter ihm gestanden. Außerdem habe es sich um einen erlaubten sogenannten D-Böller gehandelt.

Die Meinung der Richter

Die Richter am LAG Düsseldorf waren der Auffassung, dass das Verhalten des Arbeitnehmers eindeutig pflichtwidrig war. Es hätte aber auch eine Abmahnung ausgereicht. Deshalb einigten sich die Parteien darauf, das Arbeitsverhältnis nach der ordentlichen Kündigungsfrist gegen Abfindung zu beenden.

Personalratsanhörung muss korrekt sein

Wenn eine Kündigung wegen einer fehlerhaften Anhörung der Arbeitnehmervertretung unwirksam ist, kommt auch kein Auflösungsantrag des Arbeitgebers in Betracht, so das Arbeitsgericht (ArbG) Braunschweig (10.2.2020, Az. 8 Ca 334/18).

Der ehemalige Hauptabteilungsleiter und Leiter der Dieselmotorenentwicklung der Volkswagen AG hatte eine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses erhalten.

➤ weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

Die Arbeitgeberin warf ihm vor, er habe die Nutzung unerlaubter Abgassoftware einschließlich deren Weiterentwicklung in den USA trotz frühzeitiger Kenntnis ab dem Jahr 2011 nicht unterbunden. Zudem habe er die Implementierung der Software in eine neue Motorgeneration angeordnet und zur Verschleierung der Problematik gegenüber den US-Umweltbehörden beigetragen. Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kündigung.

Arbeitgeber stellt Auflösungsantrag

In dem Verfahren stellte die Arbeitgeberin außerdem einen Auflösungsantrag. Das ist eine grundsätzlich interessante Variante, um ein Arbeitsverhältnis zu beenden, die Sie kennen sollten.

Darum geht es beim Auflösungsantrag

Vereinfacht dargestellt, können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber beantragen, dass das ArbG das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung durch Urteil auflöst, wenn der Fortbestand dem anderen Vertragspartner nicht zumutbar ist. Wörtlich heißt es in § 9 Kündigungsschutzgesetz (KSchG):

„Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen [...]“. Der Arbeitnehmer gewinnt also seinen Kündigungsschutzprozess, muss aber trotzdem ausscheiden. Im Gegenzug setzt das Arbeitsgericht eine Abfindung fest.

Die Begründung für den Auflösungsantrag

Den Auflösungsantrag stützte die Arbeitgeberin auf den Bruch einer Vereinbarung über eine Verschwiegenheit bei außergerichtlichen Vergleichsgesprächen.

Die überraschende Entscheidung des Gerichts

Nachdem das ArbG Braunschweig bereits einen Beweisbeschluss erlassen hatte, hob es diesen wieder auf und gab der Kündigungsschutzklage statt. Den Auflösungsantrag wies es ab.

Denn: Die Arbeitgeberin hatte den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört. Damit hatte auch ihr Auflösungsantrag keine Aussicht auf Erfolg. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung auf Antrag des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG kommt nur in Betracht, wenn eine ordentliche Kündigung allein aufgrund ihrer Sozialwidrigkeit und nicht aus anderen Gründen im Sinne von § 13 Abs. 3 KSchG rechtsunwirksam ist. Das hatte bereits im Jahr 2016 das Bundesarbeitsgericht entschieden (22.9.2016, Az. 2 AZR 700/15).

Die Folge: Arbeitnehmer behält seinen Job

Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht also fort und die Arbeitgeberin muss den Arbeitnehmer weiterbeschäftigen, wenn auch nicht zwingend in seiner bisherigen Funktion. Außerdem muss sie die Vergütung für den Zeitraum ab dem Ausspruch der Kündigung nachzahlen.



TIPP

Das Urteil gilt auch für öffentlichen Dienst ➤ Das Urteil ist 1:1 auf die Kündigung eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienstbereich anzuwenden. Insoweit gilt es auch für Sie als Personalrat. Ein Auflösungsantrag ist nur möglich, wenn Ihr Dienstherr Sie ordnungsgemäß angehört hat.

? Hätten Sie's gewusst?

Empathie können Sie trainieren: 3 Tipps

Das Wort Empathie ist in aller Munde. Doch wie werden wir empathischer? Die Antwort lautet: Geben Sie jedem Menschen das Gefühl, dass Sie ihn wahrnehmen und offen für seine Meinungen sind – das ist der zentrale Punkt.

Das ist der Startpunkt jeder zwischenmenschlichen Beziehung – und dann wird darüber entschieden, ob jemand zuhört oder gleich auf Gegenangriff schaltet. Insbesondere bei Personen, die Ihnen nicht sonderlich sympathisch sind, ist es wichtig, sich offen zu zeigen. Nur so lässt sich eine vorteilhafte Basis schaffen, die Ihr Gegenüber erkennen lässt: Das hier ist jemand, mit dem man reden kann.

Mit diesen 3 Tipps werden Sie zum Eisbrecher

1. Aufmerksamkeit

Ob Sie jemandem die volle Aufmerksamkeit schenken oder nebenbei noch kurz E-Mails auf dem Smartphone durchgehen, macht einen entscheidenden Unterschied. Um ein ganz klares Zeichen zu setzen, nutzen Sie auch symbolische Gesten: Schieben Sie das Notebook zur Seite und schalten Sie das Telefon stumm.

2. Toleranz

Sind Sie sicher, dass nur Ihre Arbeitsweise die Richtige ist? Vielleicht gibt es auch andere Wege, ans Ziel zu kommen. Solange das Ergebnis stimmt, hat es keinen Zweck, anderen die eigene Arbeitsweise aufzuzwingen. Diese Einstellung gibt allen einen besonderen Motivationsschub: „Du und dein Beitrag hier in der Dienststelle sind hervorragend, mach bitte weiter so.“

3. Problem ansprechen

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege zu Ihnen kommt und um Hilfe bittet, funktioniert häufig dieser Trick: Sprechen Sie das Problem konkret an: „Es erfordert sicherlich eine Menge Überwindung, so ein Thema anzusprechen, oder?“ Oder einem Kollegen, der über eine Überlastungssituation klagt, sagen Sie: „Den ganzen Tag Ihre Arbeit zu machen, stelle ich mir sehr schwierig vor.“

Vorsicht vor Geschenken auf Personalratsschulungen!

Dieser Beschluss ist für einen Betriebsrat ergangen. Es gibt jedoch keine ernsthaften Zweifel, dass er analog auch für Personalräte gelten wird: Nehmen einzelne Betriebsratsmitglieder an Betriebsratsschulungen teil und erhalten wertvolle Geschenke wie beispielsweise einen Tablet-PC, Laptoptaschen oder einen elektronischen Stift, kann der Arbeitgeber diese Gegenstände herausverlangen. Das hat das Arbeitsgericht (ArbG) Lüneburg in einem kürzlich veröffentlichten Beschluss entschieden (2.10.2019, Az. 1 BV 5/19). Und bedenken Sie: Die Entgegennahme von Geschenken im öffentlichen Dienst kann bekanntlich noch wesentlich schwerere Folgen nach sich ziehen.

Die Arbeitgeberin des Falls verlangte grundsätzlich von allen Mitarbeitern des Betriebs die Herausgabe von „Werbegegenständen“ im Wert von über 10 €. 2 Mitglieder des Betriebsrats besuchten nun mehrere Betriebsratsschulungen. Zu dem „Seminarpaket“ gehörten neben den üblichen Schulungsmaterialien wie Gesetzestexten, Bleistiften und Textmarkern auch Regenschirme, Rucksäcke, für jeden von ihnen ein Tablet-PC und ein Datenstift zu dessen Bedienung mit passender Laptoptasche. Konkret ging es um einen Tablet-PC des Herstellers Odys und ein Moleskine Smart Writing Set.

Als die Arbeitgeberin von den bei der Schulung übergebenen Gegenständen erfuhr, verlangte sie die Herausgabe der Tablet-PCs und der Datenstifte. Dieser Aufforderung kam der Betriebsrat nach.

Betriebsrat wollte die Gegenstände zurück haben

Allerdings wollte er es nicht dabei bewenden lassen. Er zog vor das ArbG Lüneburg und beantragte, die Arbeitgeberin zu verurteilen, ihm diese Gegenstände wieder herauszugeben. Hilfsweise beantragte er, sie dem Gremium zur Verfügung zu stellen.

Gericht auf Seite des Arbeitgebers

Das ArbG Lüneburg wies die Anträge des Betriebsrats zurück. Es bestehe kein Herausgabeanspruch. Die Arbeitgeberin habe die streitigen Gegenstände nicht durch verbotene Eigenmacht erlangt, sie habe sie nicht weggenommen. Der Betriebsrat selbst habe ihr die Gegenstände übergeben.

Der Betriebsrat konnte auch nicht verlangen, dass die Arbeitgeberin ihm die Gegenstände wieder zur Verfügung stellt. Zwar habe sie die nötigen Sachmittel für die Arbeit des Betriebsrats zur Verfügung zu stellen, so das Gericht. Aber Arbeitgeber hätten ein Auswahlrecht bei der Beschaffung von Sachmitteln. Gerade unter dem Gesichtspunkt der Kompatibilität von technischen Geräten und der IT-Sicherheit sei es unerlässlich, dass der Arbeitgeber selbst die Hard- und Software aussuche.

Gegenstände waren nicht erforderlich

Außerdem waren die „Sachmittel“ nicht für die Betriebsratsaufgaben erforderlich. Der Betriebsrat benötigte für die Erledigung seiner gesetzlichen Aufgaben weder einen elektronischen Stift noch einen Tablet-PC. Gegen Letzteren sprach schon, dass er vor der Schulung nie einen Tablet-PC beantragt hatte und zudem das Gerät über Monate ungenutzt ließ.

TIPP

Vorsicht bei Geschenken ▷ Achten Sie bei Ihrer nächsten Schulung als Personalrat darauf, keine Geschenke vom Veranstalter anzunehmen. Oder informieren Sie Ihren Dienstherrn über ein Geschenk, je nachdem, welche Regelung in Ihrer Behörde existiert. Die Zeit, das Problem einfach auszusitzen und abzuwarten, was der Dienstherr macht, ist aber vorbei. Denn bei der Annahme von Geschenken im öffentlichen Dienst kann tatsächlich das Beschäftigungsverhältnis auf dem Spiel stehen.

Kinderbetreuung steht hoch im Kurs

Schon vor 100 Jahren waren lediglich 62 % der Frauen berufstätig. Noch heute hat bei vielen Frauen die Familie einen höheren Stellenwert als der berufliche Erfolg. Das Meinungsforschungsinstitut Toluna hat im Auftrag der Ahnenforschungs-Plattform Ancestry 1.500 Menschen in Deutschland ab 18 Jahren im August und September 2019 online befragt. Es handelt sich um eine repräsentative Studie.

Frauen verdienen laut dem Statistischen Bundesamt im Schnitt pro Stunde 21 % weniger als Männer. Doch das liegt nicht daran, dass ihnen Geld egal ist. 43 % der Frauen in Deutschland sagen, dass finanzielle Sicherheit in den vergangenen Jahren für sie an Bedeutung gewonnen hat. Bei den Männern sind es lediglich 37 %.

Allerdings hat bei den Frauen die Familie einen höheren Stellenwert als der berufliche Erfolg. Nur 15 % von ihnen sagen, dass Karriere ihnen heute mehr bedeutet als noch vor ein paar Jahren. Bei den Männern sind es immerhin 19 %. „Schon seit Generationen stellen Frauen ihre eigene Karriere zurück, weil

sie unbezahlte Arbeiten im Haushalt, bei der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen übernehmen“, heißt es bei dem Genealogie-Unternehmen. Entsprechend sagten 78 % der Frauen, dass ihnen die Familie sehr wichtig sei. Bei den Männern lag der Wert 9 Prozentpunkte darunter.

FAZIT

Ungleichheit beseitigen ▷ Natürlich können diese Zahlen ein Erklärungsversuch dafür sein, weshalb Frauen im Lebensdurchschnitt etwa 1/5 weniger verdienen. Zufriedengeben sollten wir uns damit jedoch nicht.

Coronavirus: Antworten auf die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen

Die Coronaviren sind da. Jetzt heißt es, erst einmal Ruhe zu bewahren und zu prüfen, ob die bestehenden behördlichen Regeln in Ihrer Dienststelle ausreichend sind. Und natürlich gibt es eine ganze Reihe an arbeitsrechtlichen Fragen, die zu klären sind. Dabei möchte ich Ihnen helfen.

Was kann einem Kollegen passieren, der aus Angst vor einer Ansteckung einfach zu Hause bleibt?

Bleibt einer Ihrer Kollegen aus Angst vor dem Coronavirus eigenmächtig zu Hause, verletzt er seine arbeitsvertraglichen oder beamtenrechtlichen Pflichten. Der Dienstherr kann ihn sogar abmahnen und ihm bei Wiederholung kündigen bzw. ihn aus dem Dienst entfernen. Anders sieht es natürlich aus, wenn in Ihrer Dienststelle sich tatsächlich Coronaviren verbreitet haben. Dann wird es auf den Einzelfall ankommen, in aller Regel wird die Dienststelle dann ohnehin geschlossen werden.

Kann Ihre Dienststellenleitung Gesundheitszeugnisse anfordern?

Gesundheitszeugnisse oder andere ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigungen von einzelnen Mitarbeitern oder Beamten dürfen nicht gefordert werden. Eine Ausnahme gilt beim Verkehr mit Lebensmitteln. In diesem Bereich müssen – um ein Beschäftigungsverbot zu vermeiden – Ihre Kolleginnen und Kollegen seine gesundheitliche Eignung nachweisen, § 43 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Darf Ihr Dienstherr Krankenrückkehrgespräche nach einer beendeten Viruserkrankung führen?

Solche Gespräche darf der Dienstherr grundsätzlich immer führen, allerdings sind sie in dem Fall auch mitbestimmungspflichtig; Sie als Personalrat reden also mit. Es geht dabei in der Regel um das Verhalten in Bezug auf die betriebliche Ordnung.

Man liest so viel von Kurzarbeit. Können auch Sie davon betroffen sein?

Kurzarbeit in der öffentlichen Verwaltung ist in der Praxis nicht vorgesehen. Sind Sie allerdings in einem Betrieb tätig, der nicht öffentlich-rechtlich organisiert ist, kann das tatsächlich ein Thema werden. Allerdings ist auch das lediglich mit Ihrer Zustimmung als Personalrat möglich.

Haben Beschäftigte das Recht auf einen Mundschutz?

Grundsätzlich ist Ihr Dienstherr nicht verpflichtet, seinen Mitarbeitern einen Mundschutz zur Verfügung zu stellen. Etwas anderes gilt natürlich bei Arbeiten im Krankenhaus und ähnlichen besonderen Fällen. Andererseits hat Ihr Dienstherr stets die Pflicht, Sie vor ernsthaften Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Dann kann auch eine entsprechende Schutzkleidung bis hin zu einer Atemmaske und Handschuhen erforderlich sein.

Die Coronaviren sind da. Muss Ihr Dienstherr nun etwas unternehmen?

Ihr Dienstherr ist verpflichtet, allgemeine präventive Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter zu ergreifen, § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), § 618 Abs. 1 Bürgerliches

Gesetzbuch (BGB). Zudem sind die Mitarbeiter bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen (§§ 14, 12 Abs. 1 ArbSchG). Daher wird Ihr Dienstherr auch verpflichtet sein, Desinfektionsmaterial zur Verfügung zu stellen.

Was ist mit Risikogruppen wie beispielsweise Schwangeren?

Speziell bei werdenden Müttern trifft Ihren Dienstherrn eine besondere Verpflichtung: Er hat zu prüfen, ob eine besondere berufliche Gefährdung für werdende und stillende Mütter am Arbeitsplatz vorliegt (§ 1 Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz). Schwangere und stillende Mütter in Krankenhäusern, Arztpraxen, Alten- und Pflegeeinrichtungen, Schulen und Kindergärten bzw. Kitas sind unter Fortzahlung der Vergütung von ihrer Arbeitspflicht freizustellen, und zwar so lange, bis die Pandemie abgeklungen ist.

Diese Verpflichtung tritt bereits dann ein, wenn Anzeichen einer Pandemie, beispielsweise Grippe, erkennbar sind und sich der Kontakt mit infizierten Personen nicht vermeiden lässt (§ 4 Mutterschutzgesetz).

Bestimmen Sie als Personalrat mit, wenn Ihr Dienstherr spezielle Verhaltensregeln aufstellen möchte?

Wenn Ihr Dienstherr bestimmte Verhaltensregelungen festlegen will, z. B. regelmäßiges Händewaschen, Lüften von Räumen und Verwenden von Atemschutzmasken oder Einmalhandschuhen, haben Sie ein Recht auf Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Ziffer 15 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).

Der Vorteil für Ihren Dienstherrn: Entsprechende Verhaltensregelungen gelten unmittelbar und zwingend für alle Mitarbeiter der Dienststelle. Wer diese Regeln nicht beachtet oder bewusst missachtet, muss mit einer Abmahnung rechnen.

Kann der Dienstherr beim Ausbruch einer Corona-Epidemie einseitig die Arbeitszeiten ändern?

Möchte Ihr Dienstherr von der üblichen Regelarbeitszeit wegen einer Pandemie abweichen, also z. B. die Arbeitszeiten verlängern oder verkürzen oder eine geänderte Verteilung der Arbeitszeit vorübergehend einführen, sind Sie als Personalrat zu beteiligen. Ihr Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus § 75 Abs. 3 Ziffer 1 BPersVG.

Ist eine Suspendierung einzelner Kollegen möglich?

Zum Schutz Ihrer Kolleginnen und Kollegen vor Ansteckungen können an Grippe oder Fieber erkrankte Mitarbeiter angewiesen werden, der Dienststelle fernzubleiben. Das gilt selbst dann, wenn sie es ablehnen, einen Arzt aufzusuchen.

Widersetzt sich ein Kollege den Anweisungen, ist Ihr Dienstherr berechtigt und sogar verpflichtet, ihn im Interesse des Schutzes seiner Gesundheit, aber auch der Gesundheit der anderen Arbeitnehmer, der Dienststelle zu verweisen. Die Vergütung ist weiterzuzahlen. In einem solchen Fall werden Sie als Personalrat noch nicht einmal ein Mitbestimmungsrecht haben. Ihr Dienstherr kann und darf dann gar nicht anders handeln.

Was ist mit Telearbeit?

Um das Ansteckungsrisiko innerhalb Ihrer Behörde zu minimieren kann es – je nach Arbeitsplatz – sinnvoll sein, Mitarbeiter aufzufordern, Telearbeit zu leisten. Telearbeit heißt, die Arbeitnehmer arbeiten von zu Hause aus, sodass das Ansteckungsrisiko erheblich verringert wird. Diese Telearbeit kann auch befristet, also für mehrere Wochen oder Monate, erfolgen. Allerdings ist das durch einseitige Anordnung nicht möglich. Sie als Personalrat bestimmen auch dabei mit.

Ist es möglich, Überstunden anzuordnen?

Bei Überstunden bestimmen Sie als Personalrat mit. Wenn ein Teil der Belegschaft wegen des Coronavirus nicht zur Arbeit erscheinen kann, werden Überstunden für die verbliebenen Mitarbeiter häufig zur Pflicht. Einseitig darf Ihr Dienstherr aber auch hier keine Überstunden anordnen.

Was ist mit Urlaubsrückkehrern?

Kolleginnen und Kollegen, die sich während ihres Urlaubs in einem Pandemie-Risikogebiet aufgehalten haben, darf Ihr Dienstherr nicht einfach auffordern, ihren Urlaub zu verlängern. Hierfür braucht keiner seinen Urlaubsanspruch zu opfern. Ihr Dienstherr darf sie aber bitten, für die Dauer der Inkubationszeit von 2 Wochen zu Hause zu bleiben. Für diese Zeit ist die Vergütung allerdings ungekürzt weiterzuzahlen.

Was ist mit Versetzungen?

In akuten Krisenfällen kann es dazu kommen, dass personelle Einzelmaßnahmen, besonders Versetzungen, unbedingt notwendig werden. Sie sind als Personalrat in jedem Fall zu beteiligen. Es gibt allerdings eine Ausnahmeregel im Fall einer Pandemie: Ihr Dienstherr darf auch personelle Maßnahmen ohne Ihre Beteiligung durchführen, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist.

Darf der Dienstherr Zwangsimpfungen der Mitarbeiter anordnen?

Zwangsimpfungen sind auch in Pandemiezeiten nicht erlaubt. Selbst bei einer Pandemie besteht für Mitarbeiter keine Impfpflicht. Allerdings können Sie als Personalrat mit Ihrem Dienstherrn gemeinsam regeln, dass freiwillige Impfungen angeboten werden.

Darf Ihr Dienstherr Reisen nach China, Heinsberg und in andere betroffene Gebiete anordnen?

Ihr Dienstherr darf eine Reise nach China oder in andere Gebiete anordnen. Es ist auch weiterhin möglich, dass er eine solche Reise anordnet, wenn der Arbeitnehmer nach seinem Vertrag verpflichtet ist, Dienstreisen anzutreten. Trotzdem gibt es eine Einschränkung: Die Anordnung einer Dienstreise in eine Region, für die eine Reisewarnung besteht, entspricht nicht billigem Ermessen. Soll also eine Dienstreise insbesondere in die Pro-

vinz Hubei gehen, für die das Auswärtige Amt derzeit wegen Covid-19 eine Reisewarnung ausgesprochen hat, darf der Kollege die Reise als unzumutbar ablehnen.

Was ist mit Besuchern oder Rückkehrern aus China?

Wenn Kollegen aus China zurückkehren, wird Ihr Dienstherr verpflichtet sein, andere Arbeitnehmer in der Dienststelle wenigstens zu informieren und die Rückkehrer von der Arbeit freizustellen, bis eine Ansteckungsgefahr ausgeschlossen ist.

Dürfen Arbeitnehmer bei einer Schließung der Behörde in Urlaub geschickt werden?

Nein, Ihr Dienstherr kann nicht verlangen, dass Mitarbeiter während einer zwangsweisen Schließung der Behörde Urlaub nehmen.

Muss der Dienstherr während einer Quarantäne den Betroffenen Arbeitsentgelt zahlen?

Wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen erkrankt sind, auch während einer Quarantäne, haben sie einen Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall. Problematisch wird es allerdings, wenn sie (glücklicherweise) nicht erkrankt sind, sondern „lediglich“ in einer behördlich angeordneten Quarantäne festsitzen. Dann greift § 56 IfSG:

1. Wer durch die Quarantäne einen Verdienstausschlag erleidet, erhält eine Entschädigung.
2. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag.
3. Für die ersten 6 Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausschlages gewährt. Vom Beginn der 7. Woche an wird sie in Höhe des Krankengelds gewährt.
4. Als Verdienstausschlag gilt das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Nettoarbeitsentgelt).
5. Bei Arbeitnehmern hat der Dienstherr längstens für 6 Wochen die Entschädigung für die zuständige Behörde auszusprechen.
6. Die ausgezahlten Beträge werden dem Dienstherrn auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.
7. Danach wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt. Die zuständigen Behörden sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.

Ein Mitarbeiter kann oder darf wegen des Coronavirus nicht nach Deutschland einreisen. Muss der Dienstherr Entgeltfortzahlung leisten?

Ihre Kolleginnen und Kollegen, die aus persönlichen, nicht verschuldeten Gründen vorübergehend nicht arbeiten können, sind weiter zu bezahlen nach § 616 BGB. Das gilt aber nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“, also maximal für 10 Tage.

Doch Achtung: Dort, wo der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zur Anwendung kommt, wird es kein Geld geben. Bestimmt nämlich ein Tarifvertrag, unter welchen Voraussetzungen und aus welchen Anlässen ein Vergütungsanspruch besteht, sind Ansprüche nach § 616 BGB ausgeschlossen. Und das ist bei § 29 TVöD der Fall.

Coronavirus: Ablaufschema, was zu tun ist

So gehen Sie bei einem Verdacht auf das Coronavirus vor:

Stufe 1

Liegen grippeähnliche Symptome vor wie

- Fieber,
- Schüttelfrost,
- Schweißausbrüche,
- Husten oder
- Schnupfen?

UND

Gab es in den letzten 14 Tagen Kontakt zu einem Coronavirus-Erkrankten?

UND/ODER

Gab es einen Aufenthalt innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet
(www.rki.de/ncov-risikogebiete)?

Falls ja, folgt die Stufe 2

Nun ist eine genaue ärztliche Abklärung erforderlich.



Patienten sollten in einem Verdachtsfall nicht ohne telefonische Anmeldung eine Praxis, ambulante Notdienstpraxis oder eine Krankenhausambulanz aufsuchen.
Der Betroffene sollte telefonischen Kontakt möglichst zum Hausarzt oder zum ärztlichen Bereitschaftsdienst unter 11 6 11 7 (ohne Vorwahl) aufnehmen.



In der Regel erfolgt dann ein ärztlicher Hausbesuch, bei dem ein Abstrich für einen Schnelltest genommen wird.



Ist der Schnelltest positiv, wird also eine Erkrankung bestätigt, informiert der Arzt das Gesundheitsamt, das die weiteren Maßnahmen zur Behandlung mit dem Erkrankten koordiniert.

Grundsätzlich gilt:

Handhygiene einhalten ► gründliches Waschen der Hände mit Wasser und Seife
Hustenetikette einhalten ► Husten, Niesen in die Armbeuge
Einwegtaschentücher nutzen ► in einen Mülleimer mit Deckel entsorgen
mindestens 1 bis 2 Meter Abstand halten zu hustenden und/oder niesenden Personen

Aktuelle Informationen finden Sie unter:

www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html

Streitigkeiten während der Berufsbildung: Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet?

In diesem Fall ging es um die Frage, ob Arbeitnehmer, die sich in einer Berufsbildung befinden, vor dem Arbeitsgericht klagen können. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat dieses bejaht (7.11.2019, Az. 9 Ta 179/19).

Ein Bildungsträger bot eine 12-monatige Fortbildung zum Sprach- und Integrationsmittler an. Die Fortbildung erfolgt in Vollzeit. Sie wurde von der Agentur für Arbeit gefördert. Dann kam es zu Handgreiflichkeiten unter den Teilnehmern. Einer der Teilnehmer erschien daraufhin nicht mehr zum Unterricht und erhielt eine Kündigung durch den Bildungsträger.

Teilnehmer klagte gegen seine Kündigung

Dagegen klagte der Teilnehmer. Das LAG Köln musste zunächst die Frage beantworten, ob das Arbeitsgericht (ArbG) für die Klage überhaupt zuständig war. Es handelte sich um einen Rechtsstreit über ein Berufsbildungsverhältnis. Davon werden alle beruflichen Bildungsmaßnahmen erfasst, die aufgrund privatrechtlicher Vereinbarung erfolgen. Also war das ArbG zuständig.

Vor dem ArbG können also z. B. auch

- Auszubildende einer Berufsausbildung im dualen System,

- Teilnehmer an einer Berufsausbildungsvorbereitung sowie
 - Teilnehmer einer beruflichen Fortbildung oder beruflichen Umschulung
- klagen.

FAZIT

Vorgang umfassend prüfen ▷ Wenn sich Auszubildende oder Kollegen in einer Fortbildung mit Problemen an Sie als Personalrat wenden, wissen Sie also nun, dass in aller Regel das ArbG zuständig für Streitigkeiten ist. Denken Sie daran, dass nach § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz bei Auszubildenden im Regelfall erst ein Schlichtungsausschuss anzurufen ist und das Berufsbildungsgesetz für Auszubildende im öffentlichen Dienst nicht gilt. Hier findet der Tarifvertrag für Auszubildende Anwendung.

Wie gehe ich mit einem Alkoholverdacht in der Dienststelle um?

❓ Frage: Ich bin Personalrätin einer Behörde mit 453 Arbeitnehmern und Beamten. Nun haben wir wahrscheinlich ein Alkoholproblem bei einem der Arbeitnehmer auf dem Bauhof. Er steht seit Längerem im Verdacht, alkoholisiert am Arbeitsplatz zu erscheinen und auch dort Alkohol zu trinken. Eine konkrete Zeugenaussage fehlt mir aber noch. Wie gehe ich damit um?

Maria Markatou: Die statistische Wahrscheinlichkeit ist relativ hoch, dass in jeder Dienststelle mehrere suchtabhängige Mitarbeiter tätig sind. Was Sie nun tun sollten:

- Lassen Sie einen offensichtlich betrunkenen Kollegen auf keinen Fall weiterarbeiten, sondern informieren Sie Ihr Personalamt. Wird der Kollege nach Hause geschickt, erhält er für diesen Tag kein Geld. Auch wenn Sie die Interessen Ihres Kollegen vertreten und für ihn da sind, bleibt Ihnen keine andere Wahl. Die Gefahr für ihn und andere Kollegen ist zu groß.
- Stellen Sie Beweise sicher. Befragen Sie andere Mitarbeiter, ob sie von dem Drogenkonsum etwas mitbekommen haben. Dokumentieren Sie die Aussagen.
- Ihr Dienstherr darf nicht ohne Weiteres einen Drogen- und Alkoholtest durchführen. Voraussetzung dafür ist auf jeden Fall, dass die Ausfallerscheinungen die Tätigkeit des Kollegen einschränken.
- Versuchen Sie, in einem Gespräch mit dem Kollegen zu klären, ob eine Alkoholerkrankung vorliegt, die er gar nicht

mehr steuern kann. Denn dann ist eine Abmahnung durch Ihren Dienstherrn sinnlos und rechtswidrig.

- Der Kollege sollte dringend eine Therapie in Angriff nehmen, insbesondere wenn er sein Suchtverhalten nicht mehr steuern kann.

BEISPIEL

Keine Tests ohne Verdacht ▷ Das Bundesarbeitsgericht hatte einen Fall zu entscheiden, in dem ein bewaffneter Wachmann zu einem Drogen- und Alkoholtest geschickt werden sollte (12.8.1999, Az. 2 AZR 55/99). Ohne einen konkreten Verdacht hat Ihr Dienstherr keine Handhabe, einen Test zu verlangen. Ist ein Arbeitnehmer offensichtlich betrunken, sieht das anders aus. Verweigert er dann einen Test, kann das in einem späteren Verfahren zu seinen Lasten ausgelegt werden. Zwingen kann Ihr Dienstherr einen Arbeitnehmer jedoch niemals zu Tests.

Klage um Stelle eines Beigeordneten

Diese Klage eines Bewerbers um eine Stelle als Beigeordneter einer Stadt in Nordrhein-Westfalen war bereits unzulässig. Damit Ihnen oder Ihren Kollegen so etwas nicht geschieht, sollten Sie dieses Urteil des Verwaltungsgerichts Düsseldorf kennen (28.2.2020, Az. 1 K 16640/17).

Ein Mann hatte sich auf eine im Frühjahr 2017 ausgeschriebene Stelle beworben und war vom Rat der Stadt zum Beigeordneten gewählt worden. Nach der Beanstandung der Wahl durch den Bürgermeister hob der Landrat des Kreises als zuständige Kommunalaufsichtsbehörde den Wahlbeschluss des Rates auf. Zur Begründung führte er aus, die Wahl zum Beigeordneten verstöße gegen geltendes Recht, denn der Bewerber erfülle nicht die in der Stellenausschreibung im Einzelnen aufgeführten fachlichen Anforderungen.

Klage gegen Maßnahme der Kommunalaufsicht

Gegen diese kommunalaufsichtliche Maßnahme erhob der Mann eine Klage und erlebte ein Debakel vor Gericht: Die Klage war bereits unzulässig!

Dem Bewerber fehlte die erforderliche Klagebefugnis. Voraussetzung der Klagebefugnis ist, dass jemand durch den angegriffenen Hoheitsakt in eigenen Rechten verletzt ist. Das konnte hier bereits ausgeschlossen werden. Die Wahl zum Beigeordneten ist ein interner Willensbildungsakt der Gemeinde. Durch die Wahl entscheidet der Rat darüber, mit wem die Stelle eines

Beigeordneten besetzt werden soll. Wie andere Ratsbeschlüsse muss aber die Wahl eines Beigeordneten durch den Bürgermeister noch umgesetzt werden. Er informiert den Gewählten über dessen Wahl und dann folgt die Ernennung nach beamtenrechtlichen Vorschriften.

Allein durch die Wahl entstehen keine Rechte

Das alles war hier aber noch nicht erfolgt. Und allein durch die Wahl werden subjektive Rechte eines Gewählten noch nicht begründet. Deshalb war es auch ausgeschlossen, dass der Bewerber aufgrund der Aufhebung der Wahl durch die Kommunalaufsichtsbehörde in seinen Rechten verletzt worden war.

FAZIT

Mit Klage abwarten ▷ Auf die zwischen den Beteiligten streitige Frage, ob der Bewerber die fachlichen Voraussetzungen nach Maßgabe der Stellenausschreibung erfüllt, kam es daher (noch) nicht an. Nur Maßnahmen mit Außenwirkung können in aller Regel gerichtlich überprüft werden.

Für den Personalratsvorsitzenden

Wann ist der TVöD anzuwenden?

Immer wieder erlebe ich in den Sprechstunden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes selbstverständlich davon ausgehen, dass der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Ganz so einfach ist es jedoch nicht.

Basiswissen zum TVöD

Vorab: Den kompletten Text des TVöD finden Sie unter www.bmi.bund.de.

So gehen Sie vor

Zunächst prüfen Sie die Arbeitsverträge. Häufig wird darin auf den TVöD Bezug genommen. Folgende Bezugnahme Klauseln sind beispielsweise möglich:

- „Die Arbeitsbedingungen richten sich nach dem TVöD.“
- „Die Arbeitsbedingungen richten sich nach dem TVöD Sozial- und Erziehungsdienst in seiner Fassung vom ...“
- „Die Arbeitsbedingungen richten sich nach dem TVöD Sparkassen in seiner jeweils gültigen Fassung.“
- „Die übrigen Arbeitsbedingungen richten sich nach den §§ 9 bis 14 TVöD Flughäfen.“

Prüfen Sie für jedes einzelne Arbeitsverhältnis, ob Tarifverträge gelten

Ein Tarifvertrag wie der TVöD kommt zur Anwendung, wenn

- der Arbeitnehmer und der Dienstherr tarifgebunden sind, also eine Mitgliedschaft in dem entsprechenden Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft besteht, oder/und
- ein Haustarifvertrag geschlossen wurde oder/und
- die Geltung eines Tarifvertrags vereinbart wurde oder/und
- ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Das ist im öffentlich-rechtlichen Bereich jedoch nicht der Fall.

FAZIT

Prüfen Sie genau ▷ Es kann also Kolleginnen und Kollegen in Ihrer Dienststelle geben, für die der TVöD gilt und für andere wiederum nicht. Prüfen Sie deshalb den Sachverhalt genau!

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell

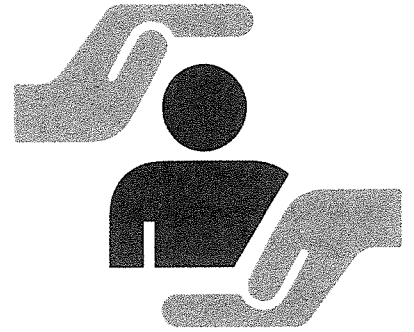


Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (9/20)

- » Mutterschutz gilt vor Arbeitsantritt
- » Beamte können per Verwaltungsakt aus dem Dienst entfernt werden
- » Twitter: BAG drückt sich vor Entscheidung



3 Kündigung

Warum die Air-Berlin-Kündigungen zum großen Teil unwirksam sind.

4-5 Dienstvereinbarungen

Auf welchen rechtlichen Säulen Ihre Vereinbarungen mit Ihrem Dienstherrn stehen.

6 Dienstreise

So regeln Sie arbeitsfreie Tage in der Dienststelle zur Zufriedenheit aller.

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Europa wird digital

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

am 19.2.2020 hat die EU-Kommission ihre Strategie „Europa fit für das digitale Zeitalter“ vorgestellt. Die Digitalisierung soll allen Bürgern Vorteile bringen. Technologien sollen nur auf Grundlage europäischer Werte entwickelt und angewendet werden dürfen. Die Strategie wird von dem „Weißbuch zur Künstlichen Intelligenz“ und der europäischen Datenstrategie begleitet. Sie fußt auf 3 Säulen:

- Technologie im Dienste der Menschen
- faire und wettbewerbsfähige Wirtschaft
- offene, demokratische und nachhaltige Gesellschaft

Wirklich schön! Ich weiß gar nicht, was die Menschen zur Strategie sagen, die z. B. im Bayerischen Wald leben und noch nicht mal eine tragfähige Internetstruktur haben. Wann haben wir uns eigentlich abgewöhnt, die ersten Schritte vor den 2. und 3. zu machen? Ich weiß es nicht. Was ich aber weiß, ist, dass Sie auch in dieser Ausgabe von „Personalrat aktuell“ jede Menge aktueller Urteile finden!

Ach ja: In **Hätten Sie's gewusst?** erfahren Sie, was uns die Grundrente bringen wird oder eben auch nicht (Seite 3).

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Künstliche Befruchtung: Beihilfe nur für junge Väter

Die Kosten der Gesundheitsversorgung Ihrer verbeamteten Kolleginnen und Kollegen wird größtenteils über die Beihilfe abgedeckt. Größtenteils, denn alles trägt die Beihilfe auch nicht. Die Übernahme der Kosten für mehrere Versuche der künstlichen Befruchtung ist z. B. altersabhängig (Verwaltungsgericht Düsseldorf, 17.2.2020, Az. 10 K 17003/17).

Eine verbeamtete Lehrerin aus Nordrhein-Westfalen (Alter 34 Jahre) verlangte die Kostenübernahme für mehrere Versuche der künstlichen Befruchtung im Jahr 2017. Die Kosten beliefen sich auf ca. 4.200 €. Die Übernahme wurde abgelehnt, da der Kindsvater zum Zeitpunkt der Versuche bereits 64 Jahre alt war. Zu Recht, entschieden die Richter. Denn die Beihilfenverordnung für das Land Nordrhein-Westfalen sieht vor, dass die Kosten für die Herbeiführung einer Schwangerschaft nur bis zum 50. Lebensjahr des Ehemannes übernommen werden müssen. Eine Kostenübernahme bei alten Vätern scheidet aus. Argumentiert wird mit dem Kindeswohl. Denn nach allgemeiner Lebenserfahrung würde ein 64 Jahre alter Vater nicht mal mehr den Schulabschluss des Kindes erleben; das Kind würde zu früh zur Halbwaise.

FAZIT

Sensibilisieren Sie! > Unfruchtbarkeit ist kein Thema, das man in der Kantine oder beim Morgenkaffee im Büro anspricht. Stellen Sie gerade deswegen das Urteil online. Bei Ihnen wird es wahrscheinlich ähnliche Regelungen geben wie in Nordrhein-Westfalen. Und es ist einfach wichtig, dass Paare sich neben ihrem unerfüllten Kinderwunsch nicht auch noch mit Kosten herum-schlagen müssen, die sie so nicht einkalkuliert hatten.

Schwellenwerte: Kündigungszugang entscheidet

Datenschutzbeauftragte haben einen besonderen Kündigungsschutz. Wie auch Ihnen als Personalrat kann der Arbeitgeber einem Datenschutzbeauftragten nur kündigen, wenn dafür ein wichtiger Grund vorliegt. Endet die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter, hat der „Ehemalige“ noch ein Jahr nachwirkenden Kündigungsschutz. Das Problem: Datenschutzbeauftragte sind erst ab einem Schwellenwert von 20 Mitarbeitern zu beschäftigen, vor der Reform des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) erst ab 9 Mitarbeitern in nicht öffentlichen Stellen. Was passiert aber kündigungsrechtlich, wenn die Beschäftigtenzahl unter diesen Schwellenwert sinkt? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gibt die Antwort (5.12.2019, Az. 2 AZR 223/19).

Ein Arbeitnehmer arbeitete bei einem australischen Bankinstitut in Deutschland. Seit April 2010 war er als Director Institutional Banking

> weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

tätig. In der Niederlassung arbeiteten damals 9 Beschäftigte, die alle ständig automatisiert personenbezogene Daten verarbeiteten.

Im Juni 2010 wurde der Beschäftigte zum Datenschutzbeauftragten bestellt, dies noch nach § 4f BDSG alte Fassung (a. F.). Im April 2017 wurde dem Arbeitnehmer ordentlich gekündigt. Er erhob Kündigungsschutzklage. Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung arbeiteten in der Niederlassung noch 8 Arbeitnehmer.

Auf die Nachwirkung kommt es an

Der Datenschutzbeauftragte gewann nicht, verlor aber auch noch nicht. Auf den Sonderkündigungsschutz gemäß § 4f Abs. 3 Satz 5 BDSG a. F. konnte er sich nicht berufen. Da die Beschäftigtenzahl in der Niederlassung unter die geforderten 9 Beschäftigten gesunken war, endete auch die Funktion des Mitarbeiters als Datenschutzbeauftragter. Also galt auch der Sonderkündigungsschutz nach § 4f Abs. 3 Satz 5 BDSG a. F. nicht.

Aber: Endet das Amt als Datenschutzbeauftragter, beginnt der nachwirkende Kündigungsschutz. Das BAG hat den Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht muss nun entscheiden, ob dem Arbeitnehmer dieser nachwirkende Schutz zusteht oder nicht, insbesondere wann der Schwellenwert unterschritten wurde, wann die Jahresfrist an- und eventuell auch ablief.

FAZIT

Zugang ist der Knackpunkt ➤ Der Zugang der Kündigung entscheidet über – salopp gesagt – alles: über das Vorliegen von Sonderrechten bei Erreichen bestimmter Schwellenwerte, über den Beginn der 3-wöchigen Klagefrist etc. Ihre Kolleginnen und Kollegen sollten sich den Zugang daher immer genau notieren, damit sie gar nicht in die Verlegenheit eines Frist- oder Anspruchsversäumnisses kommen. Mit Notieren meine ich, sich selbst den Zugang in den Kalender schreiben, denn der Mitarbeiter selbst soll ja die Frist nicht verpassen.

Personalrat bleibt bei Abberufung der Sifa außen vor

Vom Datenschutzbeauftragten gehen wir direkt weiter zur nächsten Fachkraft: der Sicherheitsfachkraft (Sifa). Hat die Mitarbeitervertretung bei deren Abberufung ein Mitbestimmungsrecht? Die Antwort kommt aus Berlin, entschieden zwar für Ihre Kollegen aus der freien Wirtschaft, auf Sie aber übertragbar (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 5.11.2019, Az. 7 TaBV 1728/19).

Der Betriebsrat wollte die im Unternehmen tätige Sifa nicht mehr mittragen. Nach seiner Ansicht kam sie ihren Verpflichtungen nicht nach. Vor allem setze sie sich nicht ausreichend für den Arbeitsschutz ein, argumentierte er. Deshalb wollte er die Sifa abberufen. Der Arbeitgeber sah das ganz anders, er war mit der Sifa sehr zufrieden. Da die beiden zu keiner Einigung kamen, zog man vor die Einigungsstelle und anschließend vor Gericht. Dort berief sich der Betriebsrat auf ein Initiativrecht bezüglich der Abberufung der Sifa.

Initiativrecht besteht nicht

Das Gericht entschied, dass der Betriebsrat kein Initiativrecht zur Abberufung der Sifa habe. Als Argument diente den Richtern

der Gesetzeswortlaut des § 9 Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG). Dieser gibt dem Betriebsrat nur ein Zustimmungs- bzw. ein Ablehnungsrecht. Das heißt: Der Arbeitgeber trifft die Entscheidung und der Betriebsrat sagt Ja oder Nein. Er kann aber nicht eigeninitiativ die Entscheidung des Arbeitgebers vorwegnehmen.

FAZIT

Auch Sie haben kein Initiativrecht ➤ Nach § 16 ASiG ist das ASiG auch in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes umzusetzen. Sprich: Auch Sie haben bei der Bestellung und Abberufung der Sifa nur ein Zustimmungs-, aber kein Initiativrecht.

Für den Personalratsvorsitzenden

Wie Ihre Rolle definiert wird

Gerade frisch gewählte Personalratsvorsitzende sind sich ihrer Rolle oft nicht bewusst. Was sind Sie als Vorsitzender genau, was dürfen Sie? Ich sage es Ihnen:

Vorsitzender ist Vertreter

Vor allem sind Sie Vertreter des Personalrats. So sieht es § 32 Abs. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz vor. Sie vertreten den Personalrat im Rahmen seiner gefassten Beschlüsse. Sie müssen also den Willen des Gremiums als Sprachrohr nach außen tragen.

Sie überbringen, entscheiden aber nicht

Dass Sie „nur“ Vertreter sind, mündet darin, dass Sie nicht allein entscheidungsbefugt sind. Jede Erklärung, die Sie für den

Personalrat abgeben, muss durch einen Beschluss gedeckt sein. Denken Sie bitte immer hieran und handeln Sie niemals „schnell, schnell“ so nach dem Motto: „Die anderen stehen eh hinter mir.“ Dieser Schuss kann schnell nach hinten losgehen.

Ausnahme: Es gibt Aufgaben, die Ihnen per Gesetz zugesprochen sind. Diese dürfen Sie eigenverantwortlich im Rahmen des Gesetzes ausüben. Dazu gehört z. B. die Einberufung der Personalratssitzung.

Air Berlin: Entlassungen zum Teil unwirksam

Die Air-Berlin-Pleite hat damals hohe Wellen in Deutschland geschlagen. Auch ich war ein bisschen traurig, bin ich doch oft und gern mit Air Berlin geflogen. Und jetzt, da Air Berlin schon wieder in weite Ferne gerückt ist, kommt das Bundesarbeitsgericht (BAG) daher und kassiert einige der pleitebedingten Kündigungen (13.2.2020, Az. 6 AZR 146/19).

Air Berlin hatte an mehreren Flughäfen sogenannte Stationen. Diesen Stationen war das Personal für die Bereiche Boden, Kabine und Cockpit zugeordnet. Einem Piloten der Air Berlin mit Einsatzort Düsseldorf wurde am 1.11.2017 wegen Stilllegung des Flugbetriebs zu Ende November 2017 gekündigt. Der Pilot klagte gegen die Kündigung.

Sein Argument: Ihm sei wie vielen anderen Beschäftigten im Wege der Massenentlassung gekündigt worden. Jeder Massenentlassung gehe eine Massenentlassungsanzeige voraus. Air Berlin habe diese Anzeige auch erstattet, allerdings für den Bereich Cockpit und das beschäftigte Cockpit-Personal in Berlin. Für Düsseldorf habe es aber keine Stilllegungsentscheidung gegeben, andere Fluggesellschaften hätten den Flugbetrieb weiter am Laufen gehalten.

Pilot behält recht

Und mit seiner Einschätzung lag der Pilot gar nicht so verkehrt. Nach § 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz muss der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit eine sogenannte Massenentlassungs-

anzeige erstatten, bevor er in einem Betrieb eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Nach der europäischen Massenentlassungsrichtlinie handelt es sich aber bei den Stationen der Air Berlin um Betriebe.

Das heißt, dass Air Berlin für den Piloten und seine Düsseldorfer Kollegen eine Massenentlassungsanzeige in Düsseldorf hätte erstatten müssen. Und diese hätte sich nicht nur auf das Cockpit-Personal beschränken dürfen, sondern auch auf das Boden- und Kabinenpersonal beziehen müssen.

FAZIT

Ungenauigkeit kippt Kündigung ▷ Das Urteil des BAG zeigt sehr schön, dass Dienstherren jede Kündigung doppelt und 3-fach prüfen müssen. Ein Definitionsfehler hat hier eine Vielzahl von Kündigungen gekippt. Sehen Sie als Personalrat bei Kündigungen also auch immer ganz genau hin, es kann sich für Sie und Ihre Kollegen lohnen!

? Hätten Sie's gewusst?

Fakten zur Grundrente

Es gibt sie leider in Deutschland, die Armutsrentner: Menschen, die ein Leben lang gearbeitet haben und trotzdem nur eine Minirente erhalten. Diesen Menschen will der Gesetzgeber nun helfen, denn ab 1.1.2021 soll die Grundrente kommen.

Im Startjahr werden rund 1,3 Millionen Menschen Nutznießer der Rente sein. 70 % dieser doch erschreckend hohen Zahl sind Frauen. Voraussetzung für den Bezug der Grundrente sind mindestens 33 Jahre Rentenbeiträge aus Beschäftigung, Kindererziehung oder Pflögetätigkeit.

Gezahlt wird die Grundrente als Zuschlag auf die erworbene Minirente. Der Zuschlag wird gestaffelt, bei einigen gibt es den vollen Zuschlag. Das Einkommen wird auf die Grundrente angerechnet.

Beachten Sie die Einkommensgrenzen

So erhalten den vollen Zuschlag nur diejenigen, deren monatliches Einkommen als alleinstehender Rentner bei maximal 1.250 €, bei einem Rentnerehepaar oder -lebenspartner bei 1.950 € liegt. Einkommen über dieser Grenze wird zu 60 % auf die Grundrente bzw. den Zuschlag angerechnet. Auch das Einkommen aus Vermietung, Verpachtung etc. wird angerechnet. Berechnet wird die Grundrente grundsätzlich durch eine Aufwertung der erworbenen Rentenpunkte. Die genaue Berechnung ist genauso kompliziert, wie das klingt! Leider kein Scherz! Der einzelne Bürger wird die Berechnung seiner Grundrente kaum nachvollziehen können.

BEISPIEL

Anrechnung ▷ Eine alleinstehende Frau erhält 1.500 € Rente. Es würden also $1.500 € - 1.250 € = 250 €$ zu 60 % angerechnet. 60 % von 250 € sind 150 €. Das heißt, dass sich die Grundrente um 150 € verringert.

FAZIT

Idee gut, Umsetzung kompliziert ▷ Wer seinen Dienst für die und an der Gesellschaft getan hat, soll im Alter nicht Pfandflaschen sammeln müssen. Insofern finde ich die Idee der Grundrente gut! Allerdings sind die Berechnung und der Gesetzesentwurf an sich furchtbar kompliziert und kaum nachvollziehbar. Da wird es sicher noch Probleme geben. Und: Ein großes Problem löst die Grundrente nicht: Was ist mit der Masse der Menschen, die im Dauer-Hartz-IV-Bezug sind? Diese zahlen nicht in die Rentenkasse ein und erhalten dementsprechend auch keine Rente. Hier rollt eine Welle an Armutsalten auf uns zu, wenn die Politik sich nicht besinnt und auch für diese Menschen eine Lösung findet. Am besten wäre es, diese Menschen wieder in Arbeit zu bringen!

Die Dienstvereinbarung – alles, was Sie darüber wissen müssen

In fast jeder Ausgabe von „Personalrat aktuell“ stelle ich Ihnen das Muster einer Dienstvereinbarung zur Verfügung. Gerade in jüngster Zeit aber werde ich häufig gefragt, was Dienstvereinbarungen eigentlich sind und auch, wann man sie schließen kann. Grund genug für mich, Ihnen hier alles Wissenswerte rund um die Dienstvereinbarung aufzulisten.

Was ist eigentlich eine Dienstvereinbarung?

Bei der Dienstvereinbarung handelt es sich um eine Form der Mitbestimmung. Sie und Ihr Dienstherr treffen zu einem bestimmten Sachverhalt eine vertragliche Regelung, die dann generell für die Beschäftigten in der Dienststelle gilt. Die Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen finden Sie in § 73 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Um für die Einhaltung der für die Dienststelle geltenden Dienstvereinbarungen sorgen zu können, hat Ihnen der Gesetzgeber in § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG ein Überwachungsrecht eingeräumt. Dieses sollten Sie auch nutzen!

Welchen Vorteil bringt eine Dienstvereinbarung?

Es gibt dienstrechtliche Bereiche, die Ihre Mitbestimmung erfordern. Denken Sie z. B. an den Urlaubsplan, die interne Stellenausschreibung oder die Wiedereinarbeitung von Mitarbeitern, die aus der Elternzeit zurückkehren.

Sie können wählen: Entweder Sie legen hier einmal ein Verfahren in einer Dienstvereinbarung fest, nach dem dann gehandelt wird, oder Sie müssen bei jedem Einzelfall umfassend mitbestimmen. Ich denke, da lohnen sich Dienstvereinbarungen auf alle Fälle, denn einmal geregelt und 1.000-fach genutzt spart Ihnen Zeit, Nerven und Ressourcen, die Sie anderweitig einsetzen können.

Sind Dienstvereinbarungen in allen Beteiligungsangelegenheiten zulässig?

Nein, hier macht der Gesetzgeber klare Vorgaben. Nur in den Angelegenheiten der §§ 75 Abs. 3, Abs. 5, 76 Abs. 2 BPersVG, also soweit vom BPersVG (oder vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) ausdrücklich vorgesehen ist, sind Dienstvereinbarungen erlaubt. Im Gesetz oder im Tarifvertrag erscheint das Wort Dienstvereinbarung.

Sie können auch keine Einzelmaßnahmen in einer Dienstvereinbarung regeln. Festgelegt werden immer generelle und auf Dauer angelegte Regelungen, wie z. B. Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Sie können also keine Anhörung zur Kündigung des Kollegen X in einer Dienstvereinbarung regeln. Schließen Sie eine Dienstvereinbarung in einem dafür nicht vorgesehenen Bereich, ist sie unwirksam.

Was heißt Gesetzesvorrang und Tarifvorbehalt?

Ist eine Angelegenheit bereits durch ein Gesetz oder einen Tarifvertrag geregelt, kann über diese Angelegenheit keine Dienstvereinbarung mehr geschlossen werden. Mit Gesetz sind Gesetze im materiellen Sinne, also auch Rechtsverordnungen oder Satzungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften, gemeint.

Ein Tarifvertrag blockiert die Dienstvereinbarung dann, wenn die Dienststelle vom Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst

wird und der Dienstgeber tarifgebunden ist. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass auch die Tarifüblichkeit die Dienstvereinbarung sperrt.

Eine Dienstvereinbarung ist also schon dann unmöglich, wenn ihr Gegenstand üblicherweise tarifvertraglich geregelt wird. Ob im konkreten Fall eine Regelung besteht, ist unerheblich (§ 75 Abs. 5 BPersVG). Tarifüblich heißt, dass regelmäßig für eine bestimmte Dienststelle entweder unmittelbar oder durch Bezugnahme im Einzelarbeitsvertrag durch Tarifverträge Regelungen getroffen werden.

Achten Sie hier aber auch auf die Feinheiten, denn oft enthalten Gesetze und Regelungen im Tarifvertrag Öffnungsklauseln, in deren Rahmen Sie dann wieder eine Dienstvereinbarung schließen können. Das heißt: Die Dienstvereinbarung ist nur blockiert, soweit die gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung abschließend ist. Wo immer der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien Raum gelassen haben, können Sie eine Dienstvereinbarung schließen.

Wie kommt eine Dienstvereinbarung zustande?

Der Dienststellenleiter kann Ihnen in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit den Abschluss einer Dienstvereinbarung vorschlagen. Oder Sie machen von Ihrem Initiativrecht in bestimmten Bereichen Gebrauch und schlagen ihm eine Dienstvereinbarung vor.

Für wen gelten Dienstvereinbarungen?

Vom persönlichen Geltungsbereich umfasst werden in der Regel alle betroffenen Beschäftigten der Dienststelle bzw. des Bereichs, für den die Dienstvereinbarung geschlossen wird. Werden in der Dienstvereinbarung nur Angelegenheiten einer bestimmten Gruppe geregelt, erstreckt sich der Geltungsbereich auch nur auf diese.

Welche Auswirkung hat eine Dienstvereinbarung auf die Beschäftigten?

Die Dienstvereinbarung gilt unmittelbar für die einzelnen Beschäftigten, sie wirkt quasi von außen.

Wann endet die Wirksamkeit einer Dienstvereinbarung?

Eine Dienstvereinbarung endet entweder durch Erreichen einer vereinbarten Befristung, durch Kündigung oder durch den Abschluss einer ablösenden Regelung.

Ist eine Dienstvereinbarung rechtlich überprüfbar?

Auf jeden Fall. Sie als Personalrat können die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung gerichtlich feststellen lassen, den Dienstherrn zur Umsetzung verpflichten und Ihre Kollegen können

Individualrechte aus einer Dienstvereinbarung immer einklagen.

Eine gute Vorbereitung ist Pflicht

Sie können im Rahmen Ihres Initiativrechts (siehe § 68 BPersVG) auf Ihre Dienststellenleitung zugehen und den Abschluss von Dienstvereinbarungen fordern. Umgekehrt kann aber auch Ihre Dienststellenleitung auf Sie zukommen und den Abschluss einer Dienstvereinbarung auf einem bestimmten Thema anregen. Ganz egal, wer auf wen zuerst zugeht: Sie als Personalrat bzw. als Gremium sollten nicht ohne Vorüberlegungen in die Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung gehen. Sonst laufen Sie Gefahr, nicht das Optimum für Ihre Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.

Wenn Ihre Dienststellenleitung auf Sie zukommt

Selbst wenn Sie in vielen Punkten vertrauensvoll zusammenarbeiten, sollten Sie sich immer vergegenwärtigen, dass Sie und Ihre Dienststellenleitung in verschiedenen Lagern stehen. Sehen Sie deswegen bei einer von der Dienststellenleitung vorgeschlagenen Vereinbarung genau hin.

Achten Sie insbesondere auf die folgenden Punkte:

- Hat die Dienststellenleitung schon einen fertigen, von Ihnen nur noch zu unterzeichnenden Entwurf der Dienstvereinbarung in der Tasche? Das ist nicht Sinn der Sache, sie muss sich mit Ihnen und den Interessen der Beschäftigten auseinandersetzen. Sagen Sie ihr dies und bitten Sie um Bedenkzeit und Beratungstermine.
- Wurden Sie seitens der Dienststellenleitung rechtzeitig und umfassend informiert? Ihnen sollten sämtliche Informations- und Entscheidungsunterlagen zur Verfügung stehen, über die auch sie zu ihrer Entscheidungsfindung verfügt, § 68 Abs. 2 BPersVG.
- Entstehen durch die Dienstvereinbarung für die Beschäftigten nicht hinnehmbare Nachteile, etwa durch Änderung von Arbeitsabläufen, oder Mehrbelastungen (wegen Umbauarbeiten am Gebäude werden z. B. einzelne Mitarbeiter in ein entlegenes Gebäude ausgelagert)? Dies sollten Sie nur hinnehmen, wenn Ihre Dienststellenleitung wirklich dringende Bedürfnisse hierfür vorweisen kann oder Sie an anderer Stelle deutliche Verbesserungen aushandeln können.
- Gibt es andere Regelungen, von der die Dienstvereinbarung abweichen würde (z. B. Verwaltungsanordnungen, Richtlinien, gerichtliche Entscheidungen, Tarifverträge, Rechtsverordnungen und Gesetze)? Die Dienstvereinbarung darf nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen (Gesetze, Tarifverträge), der Entwurf müsste dann angepasst werden.

Manche Gesetze und Tarifverträge enthalten sogenannte Öffnungsklauseln. Mit diesen Klauseln wird ein Abweichen von der tariflichen oder gesetzlichen Regelung erlaubt. Achten Sie darauf, bevor Sie vorschnell den Text der Dienstvereinbarung ändern.

Wenn Sie die Initiative ergreifen

Auch hier ist eine Vorarbeit unverzichtbar. Denn sonst könnte Ihre Dienststellenleitung Sie leicht austricksen bzw. zu Zugeständnissen verleiten, die Sie eigentlich nicht machen wollten. Überlegen Sie sich deshalb vorab im Gremium Antworten zu den folgenden Fragen:

- Worum geht es hier genau?
- Warum wollen Sie eine Dienstvereinbarung schließen? Gibt es aktuelle Probleme, etwa mit Mobbing, oder kommt es immer wieder zu den gleichen Schwierigkeiten, z. B. bei der Wiedereingliederung Langzeiterkrankter? Gibt es keine Regelung, werden diese Schwierigkeiten nie abgestellt?
- Was wollen Sie hier genau regeln?
- Zu welchen Zugeständnissen sind Sie überhaupt bereit? Vor Verhandlungsbeginn sollten Sie eine „Ideallösung“ festlegen. Damit es aber innerhalb des Gremiums später nicht zu Spannungen kommt, stecken Sie sich auch gleich eine Rückzugslinie, bis zu der Sie dann höchstens abweichen.
- Was hat Ihr Dienststellenleiter von der Vereinbarung? Überlegen Sie sich Vorteile, die Sie dann in der Verhandlung einsetzen könnten, um an Überzeugungskraft zu gewinnen.

Je besser Sie von Anfang an informiert sind und je klarer Sie sich sind, was Sie wollen, desto besser ist letztendlich auch Ihre Verhandlungsposition. Wenn Sie zu einem bestimmten Thema hinreichend vorbereitet sind, dann können Sie an Ihre Dienststellenleitung herantreten und Ihren Wunsch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung erläutern.

Was Sie darüber hinaus überlegen müssen

Zusätzlich sollten Sie sich noch zu den folgenden Punkten Gedanken machen:

- **Dauer der Dienstvereinbarung:** Eine Dienstvereinbarung kann grundsätzlich ohne zeitliche Begrenzung laufen. Überlegen Sie sich trotzdem, ob Sie nicht eine Befristung vereinbaren wollen.
- **Kündigungsmöglichkeit, Nachwirkung:** Überlegen Sie sich hier, wie lange die Kündigungsfrist sein sollte. Das Gesetz schweigt hierzu, siehe § 73 BPersVG. Bei Ihren Kollegen aus der privaten Wirtschaft gilt bei Betriebsvereinbarungen eine Mindestkündigungsfrist von 3 Monaten. Diese sollten Sie mindestens vereinbaren. Dienstvereinbarungen haben grundsätzlich keine Nachwirkung. Denken Sie darüber nach, ob Sie eine solche vereinbaren wollen.



TIPP

Wer schreibt, der bleibt ▷ Anders als bei der Kündigung eines Mitarbeiters ist für die Kündigung einer Dienstvereinbarung keine Schriftform vorgesehen. Legen Sie in der Dienstvereinbarung dennoch immer fest, dass die Parteien sie nur schriftlich kündigen können. So können Sie im Zweifel beweisen, wann die Kündigung erfolgt ist.

- **Wirkung nachträglich prüfen:** Vereinbaren Sie auch einen Termin (etwa nach 6 Monaten), zu dem Sie überprüfen, ob die Dienstvereinbarung wirklich nutzwertig war oder ob hier noch Verbesserungsbedarf besteht.

Fassen Sie die Eckpunkte zusammen

Fassen Sie die Kernpunkte Ihres Brainstormings schriftlich in einer Art Thesenpapier zusammen. Eine gute Vorbereitung und Struktur sind schon mal die halbe Miete. Die Erforderlichkeit einer Dienstvereinbarung werden Sie z. B. dann erkennen, wenn etwa Kolleginnen und Kollegen sich gehäuft über bestimmte Regelungen oder schleppende Abläufe beschweren.

Machen Sie doch einfach mal frei

Darum geht es: Ihre Kollegen aus der freien Wirtschaft kennen ihn: den Betriebsurlaub. Das geht auch bei Ihnen im öffentlichen Dienst: Ihr Dienstherr ordnet allgemeinen Urlaub an, den alle nehmen müssen. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, diese Dienstruhe festzulegen, aber auch Ihre Pflichten und Rechte hierzu. Denn zu Ihrem Nachteil soll die Dienstruhe nicht sein.

So eine Dienstvereinbarung bietet sich für die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr oder auch Rosenmontag, Veilchendienstag, 24.12. oder 31.12. an. Das sind keine Feiertage, arbeiten will aber auch keiner so recht. Man kann ja festlegen, dass die Dienststelle z. B. am 24.12., Silvester und Rosenmontag nur bis mittags geöffnet ist und dass den Beschäftigten der andere halbe Tag geschenkt wird. Das sind zwar in der Summe 1,5 Tage pro Nase, die Mitarbeiter werden sich darüber aber freuen und die 1,5 Tage motiviert wieder hereinholen!

Muster-Dienstvereinbarung: Einführung einer Dienstruhe

Zwischen der ... (Dienststelle) und dem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung zur Einführung einer Dienstruhe geschlossen:

Präambel

Zweck dieser Dienstvereinbarung ist die Einsparung von Kosten durch Einführung einer Dienstruhe für bestimmte Zeiträume.

§ 1 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle. Sie bezieht sich auf den 27.12. bis 31.12. eines jeden Jahres sowie weitere einzelne Tage (siehe unten).

§ 2 Dienstruhe

Im Zeitraum vom 27.12. bis 31.12. ruht die dienstliche Tätigkeit. Ferner ruht die dienstliche Tätigkeit am 24.12., am Rosenmontag und Karnevalsdienstag (Veilchendienstag).

(Alternativ: Am 24.12., Rosenmontag und Veilchendienstag schließt die Dienststelle um 12 Uhr mittags. Die Beschäftigten werden für diese halben Tage bezahlt freigestellt.)

§ 3 Verfahren

Für die Tage der Dienstruhe ist von den Beschäftigten grundsätzlich Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dieser wird auf den Erholungsurlaub angerechnet.

Beschäftigte, die über einen positiven Zeitsaldo aus der Zeiterfassung verfügen, können diesen in den Tagen der Dienstruhe ausgleichen. Durch den Ausgleich darf kein negativer Saldo entstehen; er kann nur in ganzen Tagen erfolgen.

Überstunden können in den Tagen der Dienstruhe in tatsächlicher Höhe abgebaut werden. Urlaub, der Abbau von Überstunden und der Abbau eines positiven Zeitsaldos sind kombinierbar.

§ 4 Krankheit

Erkrankt ein Beschäftigter während der Dienstruhe und hatte er für diese Tage Erholungsurlaub genommen, gilt § 9 Bundesurlaubsgesetz. Im Übrigen wird das für die Dienstruhe ansonsten aufzubringende Zeitvolumen seinem Zeiterfassungskonto gutgeschrieben.

§ 5 Ausnahmen

Abweichungen von den Regelungen dieser Dienstvereinbarung können von der Dienststellenleitung in Absprache mit dem Personalrat und mit dessen Zustimmung aus dringlichen dienstlichen Gründen angeordnet werden.

§ 6 Laufzeit und Kündigung

Diese Dienstvereinbarung gilt zunächst für 2 Jahre. Sie kann vor Ablauf dieses Zeitraums nur im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden. Nach Ablauf von 2 Jahren kann sie von beiden Seiten jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Nach der Kündigung entfaltet sie keine Wirkung mehr.

§ 7 Inkrafttreten

Die Dienstvereinbarung tritt zum ... in Kraft.

Ort, Datum, Unterschriften

Arbeit trotz Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Frage: Unsere Dienststellenleitung trat mit dem folgenden Fall an uns heran: Einer unserer Kollegen brachte vor wenigen Tagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Darauf ist vermerkt, dass er bis zum 31.3.2020 arbeitsunfähig ist. Heute rief er doch tatsächlich an und sagte, er fühle sich wieder arbeitsfähig und möchte seine Arbeit wieder aufnehmen. Ist das erlaubt?

Maria Markatou: Mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trifft ein Arzt einerseits eine Feststellung, andererseits gibt er eine Prognose ab: Er stellt fest, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Untersuchung arbeitsunfähig ist, und prognostiziert, dass der Mitarbeiter es noch bis zu einem bestimmten Tage bleiben wird. Der Mitarbeiter kann aber auch früher wieder arbeitsfähig werden. Dann darf er grundsätzlich auch seine Arbeit wieder aufnehmen. Mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat der Arzt ja kein Arbeitsverbot ausgesprochen.

Ihr Kollege verliert dadurch auch nicht seinen Versicherungsschutz. Denn im einschlägigen § 7 Sozialgesetzbuch (SGB) VII heißt es:

„(1) Versicherungsfälle sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

(2) Verbotswidriges Handeln schließt einen Versicherungsfall nicht aus.“

TIPP

Unbedenklichkeitsbescheinigung wäre sinnvoll ▷ Es ist nicht ausgeschlossen, dass Ihr Kollege sich verschätzt und doch noch nicht arbeiten kann. Möchte er trotz allem vorzeitig arbeiten, sollte er sich eine Unbedenklichkeitsbescheinigung des behandelnden Arztes holen.

Kündigung: Anhörung oder Mitbestimmung?

Frage: Bei uns in der Dienststelle soll demnächst einigen Mitarbeitern gekündigt werden. Wir wissen nun nicht genau, ob wir lediglich angehört werden müssen oder wir tatsächlich ein Mitbestimmungsrecht haben. Wie verhält sich das denn nun?

Maria Markatou: Als Personalrat müssen Sie nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) vor jeder ordentlichen Kündigung beteiligt werden. Sie können gegen diese Kündigung Einwendungen erheben, so ist es in § 79 Abs. 1 BPersVG festgelegt. Das Beteiligungsrecht nach § 79 BPersVG ist aber ein bloßes Mitwirkungsrecht, das heißt, Ihr Arbeitgeber muss Sie informieren und Ihre eventuellen Einwendungen zur Kenntnis nehmen. Ihre Zustimmung zur Kündigung benötigt er aber nicht.

Soziale Rechtfertigung

Ein Einwendungsrecht gegen die Kündigung haben Sie unter anderem, wenn Ihr Dienstherr bei der Auswahl des zu kündigenden Kollegen soziale Belange nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BPersVG) also

- Lebensalter,
- Dienstzugehörigkeit,
- Unterhaltspflichten und
- Schwerbehinderung.

Frist beachten

Ihre Einwendungen müssen Sie Ihrem Dienststellenleiter dann innerhalb von 10 Arbeitstagen mitteilen. Tun Sie das nicht, dann wird Ihre Zustimmung zur Kündigung fingiert, es wird so getan, als hätten Sie zugestimmt. Achten Sie also unbedingt auf die Einhaltung der Frist! Legen Sie sich einen Fristenkalender zu, den Sie sorgfältig pflegen, damit Ihnen hier nichts durch die Lappen geht.

TIPP

Prüfen Sie das für Sie einschlägige Gesetz ▷ In einzelnen Personalvertretungsgesetzen (PersVG) der Länder hat der Personalrat bei ordentlichen Kündigungen ein stärkeres Recht. Hier benötigt Ihr Dienstherr zur ordentlichen Kündigung dann Ihre Zustimmung. Dies ist der Fall in:

Nordrhein-Westfalen (NRW)	§§ 72a Abs. 1 und 3, 66 Abs. 1 Landespersonalvertretungsgesetz NRW: Zustimmung zur ordentlichen Kündigung außerhalb der Probezeit erforderlich
Berlin	§ 87 Ziffer 9 Berliner PersVG
Bremen	§ 65 Abs. 1c Bremer PersVG
Hessen	§ 77 Abs. 1 Ziffer 2i Hessisches PersVG: Zustimmung zur ordentlichen Kündigung außerhalb der Probezeit erforderlich
Niedersachsen	§ 65 Abs. 2 Ziffer 9 Niedersächsisches PersVG
Saarland	§ 80 Abs. 1b Ziffer 8 Saarländisches PersVG
Brandenburg	§ 63 Abs. 1 Ziffer 17 PersVG Brandenburg
Mecklenburg-Vorpommern	§ 68 Abs. 1 Ziffer 2 PersVG Mecklenburg-Vorpommern
Sachsen-Anhalt	§ 67 Abs. 1 Ziffer 8 PersVG Sachsen-Anhalt
Hamburg	§ 87 Abs. 1 Ziffer 13 Hamburgisches PersVG

Auskünfte des Dienstherrn über die Altersversorgung: keine Haftung bei Schweigen!

Um Ihre Vermögensinteressen muss sich Ihr Dienstherr nicht kümmern, da sind wir uns wohl einig. Wenn er es aber tut, dann muss dies Hand und Fuß haben. Ansonsten droht ihm laut Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Haftung (18.2.2020, Az. 3 AZR 206/18).

Ein Beschäftigter war bereits 2014 in den Ruhestand getreten. Sein Arbeitgeber hatte aufgrund des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst mit einer Pensionskasse einen Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersversorgung geschlossen. Die Altersversorgung wird über eine Entgeltumwandlung umgesetzt, durchgeführt wird das Ganze über die „neue leben Pensionsverwaltungs AG“.

Im April 2003 informierte man die Belegschaft in einer Betriebsversammlung durch einen Fachberater der örtlichen Sparkasse über die Chancen und Möglichkeiten der Entgeltumwandlung als Vorsorge über die Pensionskasse. Auch der Arbeitnehmer nahm an dieser Versammlung teil. Im September 2003 entschloss er sich dann tatsächlich zur Vereinbarung einer Entgeltumwandlung mit Kapitalwahlrecht.

Im Jahr 2015 ließ er sich seine Pensionskassenrente als Einmalkapitalbetrag auszahlen. Und da kam die böse Überraschung: Denn im Laufe des Jahres 2003 war eine Gesetzesänderung in Kraft getreten, aufgrund derer der Beschäftigte nun für seine Pensionskassenrente Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen musste. Dieses Geld wollte er von seinem Arbeitgeber zurückhaben, denn er war der Ansicht, dass ihn dieser über das laufende Gesetzgebungsverfahren und die drohende Zahllast hätte aufklären müssen.

Der Arbeitnehmer scheiterte. Das BAG hielt aber fest: Der Arbeitgeber hat keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Tut er es aber und er-

teilt Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, dann müssen diese Auskünfte

1. richtig,
2. eindeutig und
3. vollständig

sein. Erfüllen die Auskünfte diese Kriterien nicht, haftet der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet.

Im vorliegenden Fall wurde das Thema der Sozialversicherung gar nicht angeschnitten. Eine Hinweispflicht auf Gesetzesänderungen und sich dadurch ergebende Auswirkungen setzt aber voraus, dass der Mitarbeiter über die Sachverhalte informiert wird, die zu seinen Lasten geändert werden sollen. Dies war hier nicht der Fall. Also ergibt sich auch keine Haftung.



FAZIT

Schweigen bleibt Gold! ▷ So ganz leuchtet mir die Entscheidung nicht ein. Wenn der Dienstherr die Sozialversicherung thematisiert hätte, hätte er auf die Änderung hinweisen müssen. Unterschlägt er das Thema ganz, muss er auch nicht hinweisen und deswegen kann er auch nicht für den unterlassenen Hinweis haften. Bleibt für Sie nur eins: Fragen Sie auf Infoveranstaltungen nach jedem noch so kleinen und feinen Detail. Denn dann werden viele Themen angesprochen und diskutiert und der Haftungsrahmen des Dienstherrn erweitert!

Brexit: Bisherige Regelungen gelten erst mal weiter

Nunmehr ist es Fakt: Großbritannien hat als erster Mitgliedstaat der EU diese freiwillig wieder verlassen. Seit dem 1.2.2020 ist das Übergangsabkommen zum Austritt nun in Kraft. In der bis zum 31.12.2020 festgelegten Übergangsphase gelten alle bisherigen Regelungen weiter.

Das ist erst mal eine gute Nachricht für alle Briten, die in Deutschland leben, und alle Deutschen, die in Großbritannien arbeiten. Wie es aber weitergeht, weiß keiner. Und wenn man Boris Johnson in den letzten Tagen so hört, dann droht Unheilvolles. Ich halte Sie natürlich auf dem Laufenden.

Und wenn man die aktuellen Nachrichten hört, ob drohende Pandemie durch den Coronavirus, wachsende Radikalisierung der Gesellschaft oder drohende neue Flüchtlingswelle – da wage ich doch die Behauptung, dass Europa drängendere Probleme hat als den Brexit!

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (8/20)

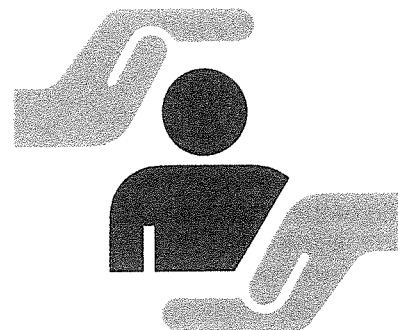
- >>> Wissenswertes über das Coronavirus
- >>> Geschenke an den Personalrat
- >>> Alkohol in der Dienststelle

PERSONALRAT

aktuell

APRIL 2020

K O M P A K T • K O N K R E T • R E C H T S S I C H E R



3 Ehrenamt

Welche Personalratstätigkeiten muss Ihr Dienstherr bezahlen?

5 Sachverständige

So prüfen Sie, in welchen Fällen Sie Externe einbinden können und was dabei zu tun ist.

6 Regelungsabrede

Legen Sie mit Ihrem Dienstherrn fest, wie Ihr Personalratsbüro ausgestattet sein soll.

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Fachwissen einkaufen

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

als Personalrat können Sie nicht alles wissen. Schließlich ist gerade das deutsche Arbeits- und Dienstrecht voller Tücken. Die Bandbreite „Ihrer“ Themen ist schier unendlich: von der Abmahnung zum Kündigungsschutz bis hin zur Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbeauftragten. So kann es von Fall zu Fall passieren, dass Sie externen Sachverständigen hinzuziehen müssen. Machen Sie hierbei Fehler, kann der Dienstherr mauern – und Sie bleiben auf den Kosten sitzen. Das aber können Sie verhindern.

Wie das geht, zeige ich Ihnen in dieser Themenausgabe. Ich erkläre Ihnen, wie Sie jederzeit rechtssicher handeln und entscheiden – inklusive Muster-Schreiben und Muster-Beschlüssen. Halten Sie sich hieran, kann Ihr Dienstherr auch nicht meckern, wenn er die Rechnung bezahlen muss. Außerdem zeige ich Ihnen noch, welche Schulungskosten Ihr Dienstherr tragen muss.

Ich wünsche Ihnen viele Erkenntnisse für Ihre tägliche Arbeit mit dieser Themenausgabe und hoffe, dass Sie alle Ihre Fragen schnell und unkompliziert lösen können.

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Beurteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Kosten: Was darf Ihre Dienststellenleitung veweigern?

Nach § 44 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) muss Ihr Dienstherr Ihnen für Sitzungen, Sprechstunden und für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung stellen. So steht es im Gesetz. Realität ist auch, dass die Kassen der öffentlichen Arbeitgeber leer sind. Darf Ihre Dienststellenleitung deswegen bei Ihnen bzw. bei Ihrer Personalratstätigkeit den Rotstift ansetzen?

Grundsatz: Kostenlast liegt bei der Dienststellenleitung

Wie bereits geschildert, geht das BPersVG davon aus, dass die Personalratsarbeit von Ihrer Dienststellenleitung zu finanzieren ist. Ihr Dienstherr darf die Kosten weder auf Sie bzw. auf das Gremium als solches noch gar auf Ihre Kolleginnen und Kollegen abwälzen.

Hauptargument ist mangelnde Erforderlichkeit

Will Ihre Dienststellenleitung die Kosten nicht tragen, wird sie sich auf die mangelnde Erforderlichkeit der Maßnahme berufen und darauf, dass diese Kosten nicht in einem angemessenen Verhältnis zu Ihrer Personalratstätigkeit stehen.

WICHTIG

Lassen Sie sich nicht in Schemata pressen ▷ Bei der Frage der Erforderlichkeit ist immer eine Einzelfallabwägung zu machen. Orientieren können Sie sich dabei sehr gut an den Beiträgen dieser Themenausgabe.

Wer trägt Ihre Schulungskosten?

Als Personalrat müssen Sie Ihr Wissen immer auf dem neuesten Stand halten. Das geht nur mit Schulungen und Seminaren. Nur, wer zahlt den Spaß?

Betreiben Sie keinen Seminartourismus

Sie haben einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für erforderliche Schulungsveranstaltungen. Auch die Kosten der Schulungen trägt Ihre Dienststellenleitung. Kosten für nicht erforderliche Schulungen muss sie nicht übernehmen.

Hinweis: Achten Sie auf die Erforderlichkeit!

Prüfen Sie immer gesondert, ob das Personalratsmitglied, das an einer Schulung teilnimmt, dort die für die Personalratsarbeit erforderlichen Kenntnisse erlernt.

Die Kosten sind generell niedrig zu halten! Ist die Schulung wirklich erforderlich und wurden alle Formalitäten eingehalten, bedeutet das aber immer noch nicht, dass Ihre Dienststellenleitung für alle Kosten

➤ weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

aufkommen muss. Diese müssen nämlich auch verhältnismäßig und wirtschaftlich vertretbar sein. Gibt es mehrere Schulungen gleicher Qualität, müssen Sie die günstigste wählen. Gibt es eine im Nachbarort und eine, die sehr weit weg ist, müssen Sie die nähere Schulung buchen.

WICHTIG

Diese Kosten sind umfasst ➤ Nehmen Sie an Schulungsmaßnahmen teil, trägt Ihre Dienststellenleitung alle angefallenen und notwendigen Kosten für die Anreise, das Seminar und die Unterkunft in vollem Umfang. Eine Ausnahme gilt nur für Verpflegungskosten. Hier kann sie dem betreffenden Mitglied des Personalrats ersparte Haushaltsaufwendungen anrechnen, denn während einer Schulung nimmt es die häusliche Verpflegung nicht in Anspruch und erspart sich so eigene Ausgaben.

TIPP

Sammeln Sie Belege ➤ Ihre Dienststellenleitung muss nur ausreichend belegte Kosten erstatten. Also sammeln Sie alle Fahrkarten, Hotelrechnungen etc. und reichen Sie diese ein!

Hier darf Ihre Dienststellenleitung die Kostenübernahme verweigern

- Es besteht nur die theoretische Möglichkeit, dass der Personalratskollege die vermittelten Kenntnisse benötigt.
- Die Person verfügt schon über die Kenntnisse oder hat sie durch vergleichbare Schulungen bereits erworben.
- Ihre Amtszeit endet bald und die Kenntnisse sind für die Restlaufzeit nicht mehr erforderlich.
- Ein Ersatzmitglied, das nicht häufig zum Einsatz kommt, soll geschult werden.

In der folgenden Checkliste zum Thema Kostenübernahme bei Schulungen finden Sie die wichtigsten Prüfpunkte:

Checkliste: Muss der Dienstherr die Kosten der Schulung tragen?

Prüfpunkte	Ja	Nein
Betrifft das Seminar eine konkrete, in der Dienststelle bestehende oder in absehbarer Zeit eintretende Situation oder werden Grundkenntnisse vermittelt?		
Ist das Personalratsmitglied schulungsbedürftig (nicht, wenn es erst kürzlich eine entsprechende Veranstaltung besucht hat oder entsprechendes Wissen bei langjährigen Personalratsmitgliedern sowieso präsent ist)?		
Haben Sie Ihre Dienststellenleitung rechtzeitig über Bezeichnung und Inhalt der Schulung informiert?		
Haben Sie einen ordnungsgemäßen Beschluss über die Teilnahme gefasst?		
Halten sich die Kosten im angemessenen Rahmen (z. B. keine günstigere Schulung, kein näher gelegener Schulungsort)?		
Liegt eine ordnungsgemäße Aufstellung der Schulungskosten vor?		
Haben Sie alle Fragen mit Ja beantwortet, können Sie die Erstattung der Schulungskosten verlangen.		

Fahrtkosten trägt die Dienststellenleitung

Ihre Dienststellenleitung muss aber nicht nur die Schulungskosten tragen, sondern auch die Fahrtkosten für

- die Teilnahme an Ihren Sitzungen (wenn sie nicht in der Dienststelle stattfinden),
- Besuche von Behörden (im Rahmen der Personalratsaufgaben),
- Fahrten zu Gerichtsverhandlungen (nur in Personalratsangelegenheiten!) sowie
- Besuche von abgelegenen, zur Dienststelle gehörenden Abteilungen.

Internet- und Telefon: Netzwerkanschluss reicht

Heutzutage ist natürlich ein Internet- und Telefonanschluss für Sie als Personalrat erforderlich. Den muss Ihr Dienstherr Ihnen stellen. Reicht es aber, wenn es sich um Netzwerkanschlüsse handelt, oder können Sie eine „eigene“ Leitung verlangen? Der folgende Fall spielt zwar in der freien Wirtschaft, ist auf die Personalratsarbeit aber übertragbar (Bundesarbeitsgericht, 20.4.2016, Az. 7 ABR 50/14).

Ein Betriebsrat verlangte einen vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugang, daneben auch einen von dessen Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss. Damit scheiterte er. Die Richter stellten aber im gleichen Atemzug ebenso klar:

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen. Das gilt auch für Sie als Personalrat. Dies beinhaltet

- einen Telefonanschluss,
- einen Internetzugang und
- eine eigene E-Mail-Adresse.

Für diese 3 Punkte müssen Sie als Personalrat sich nicht rechtfertigen oder erklären. Diese Ansprüche hat die Beschäftigtenvertretung immer. Der Dienstherr wiederum erfüllt diese Ansprüche bereits dadurch, dass Ihnen den Telefonanschluss, Internet und E-Mail über das betriebliche Netzwerk vermittelt.

FAZIT

Keine eigene Leitung ➤ Was die Telekommunikation angeht, dürfen Sie das bestehende Netzwerk und die bestehende Infrastruktur in Ihrer Dienststelle nutzen. Mehr können Sie von Ihrem Dienstherrn aber nicht verlangen.

Was verdienen Personalräte?

§ 46 Abs. 1 und Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) kennen Sie sicher. Dort ist niedergelegt, dass Sie Ihr Amt als Personalrat ehrenamtlich ausüben, Ihnen dadurch aber keine wirtschaftlichen Nachteile entstehen dürfen. Fällt also ein Teil Ihrer Arbeitszeit erforderlicher Personalratstätigkeit zum Opfer, muss der Dienstherr Ihnen trotzdem Ihr Entgelt fortzahlen. Was aber gehört zur erforderlichen Personalratstätigkeit? Das lesen Sie im Folgenden.

Als Personalrat werden Sie ja nicht automatisch von Ihrer Arbeitspflicht freigestellt. Trotzdem müssen Sie eine gewisse Dienstbefreiung erhalten, um Ihr Personalratsamt ordnungsgemäß wahrnehmen zu können (§ 46 Abs. 2 und 3 BPersVG).

WICHTIG

Personalratstätigkeit geht vor ▷ Dabei geht die Ausübung Ihrer Personalratstätigkeit dem planmäßigen Dienst vor. Das heißt aber nicht, dass Sie immer alles stehen und liegen lassen dürfen. Vielmehr müssen Sie die Dringlichkeit der beruflichen Tätigkeit und der Personalratsarbeit gegeneinander abwägen. Was ist dringender? Ist eine Sache unaufschiebbar? Die erledigen Sie dann zuerst. Ist die Personalratsaufgabe wichtiger, können Sie Ihre Arbeit erst mal ruhen lassen.

Personalratsarbeit: während der Arbeitszeit

Die meisten Personalratsaufgaben erledigen Sie während der üblichen Arbeitszeit. Für diesen Zeitraum sind Sie von der Arbeitsleistung befreit. Allerdings müssen Sie hier nachweisbar Personalratstätigkeit verrichten. Halten Sie sich immer daran. Denn: Ihr Personalratsamt ist ein Ehrenamt. Sie erhalten hierfür keinen extra Lohn. Überstunden für die Personalratsarbeit erbringen Sie pro bono, also unentgeltlich, selbst wenn diese einen fachlichen Hintergrund hat.

So wägen Sie als Personalrat richtig ab

Die folgenden Punkte helfen Ihnen bei Ihrer Entscheidung:

- Wie relevant ist die Veranstaltung gerade für Sie? Sind Sie mit dem Thema innerhalb des Personalrats befasst? Oder sind Sie das erste Mal Mitglied im Personalrat und müssen noch „eingenordet“ werden? Je mehr Mitglieder des Personalrats die Veranstaltung besuchen wollen, desto nachvollziehbarer müssen Sie das darlegen können.
- Gibt es in der Dienststelle jemanden, der die Inhalte der Veranstaltung genauso gut vermitteln könnte?
- Was geht im Moment in Ihrer Dienststelle vor? Personalabbau, Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung? Wenn das Veranstaltungsthema deckungsgleich ist und es kein Personalratsmitglied gibt, das über ausreichend Kenntnisse verfügt, liegt die Erforderlichkeit auf der Hand.
- Wann wurde die letzte Veranstaltung zum Thema besucht? Wenn Ihr Wissen noch aktuell ist, dann muss hier nichts aufgefrischt werden.

TIPP

Fragen lohnt sich ▷ Wenn Sie sich die ganze Arbeit der Abwägung (zunächst) sparen wollen, dann treten Sie an Ihren Dienstherrn heran und fragen Sie, ob er Sie für die Dauer der Veranstaltung bezahlt freistellt.

Das können Sie von Ihrem Dienstherrn verlangen

Ihre Dienststellenleitung kann Ihnen nun aber nicht eine Zusatzaufgabe nach der anderen aufbürden. Bei der Zuteilung des Arbeitspensums muss sie Ihre Personalratstätigkeit in angemessener Form berücksichtigen. Das heißt, sie muss Sie für Sprechstunden, Beratungen etc. freistellen, und zwar unter Fortzahlung Ihres Entgelts und ohne dass Sie die Stunden nacharbeiten müssen. Denn dadurch würden Sie in eine Zwangslage gebracht, entweder die Ihnen übertragenen dienstlichen Aufgaben oder die Personalratstätigkeit zu vernachlässigen.

Bezahlung bei völliger Freistellung

Es gibt Kolleginnen und Kollegen im Gremium, die völlig von ihrer Arbeitspflicht freigestellt werden, um nur noch Personalratsarbeit zu erledigen. Da das Personalratsmandat ein Ehrenamt ist, stellt sich natürlich die Frage, welchen Lohn freigestellte Personalratsmitglieder erhalten.

Die Antwort ist einfach: Sie erhalten ihren Lohn weiter wie bisher, etwaige Aufstiege etc. müssen hypothetisch nachgezeichnet werden. Dieses Prinzip finden Sie auch in dieser Entscheidung wieder, die auf Sie im öffentlichen Dienst übertragbar ist (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 17.9.2019, Az. 19 Sa 15/19):

Ein Betriebsrat war vor der Übernahme seines Amts im 3-Schicht-Betrieb seines Arbeitgebers tätig. Teil seiner Vergütung waren deshalb die entsprechenden Schichtzulagen. Obwohl er das Betriebsratsamt in der Tagschicht ausübte, erhielt er weiterhin die Schichtzulagen in Höhe von 1.013,75 €. Im Jahr 2017 stellte der Arbeitgeber den Schichtbetrieb dann allerdings wegen Auftragsmangels komplett ein. Das hatte unter anderem auch zur Folge, dass er keine Schichtzulagen mehr zahlte. Außerdem reduzierte er die Anzahl der Beschäftigten.

Weniger Geld, das wollte der Betriebsrat nicht akzeptieren. Also zog er vor Gericht und verlangte die Weiterzahlung der Schichtzulage. Der Betriebsrat verlor. Die Richter urteilten: Betriebsratsmitgliedern darf durch die Übernahme des Amts kein Nachteil entstehen. Vor allem dürfen sie keine Einkommensnachteile erleiden. Das führt grundsätzlich dazu, dass sie bei der Übernahme des Amts ihr bisheriges Gehalt fortgezahlt bekommen. Und zwar inklusive aller Zuschläge.

Aber: Maßstab ist die Situation vergleichbarer Arbeitnehmer. Wenn für alle Mitarbeiter die Zulage gestrichen wird, muss dies auch der Betriebsrat akzeptieren. Und Sie als Personalrat auch!

FAZIT

Hypothetische Nachzeichnung der Entwicklung ▷ Ihr Dienstherr muss hypothetisch nachzeichnen, wo das freigestellte Personalratsmitglied ohne Freistellung stehen würde.

Wann dürfen Sie fremdes Wissen einkaufen und externe Sachverständige beauftragen?

Sie werden mit einem Fall konfrontiert, bei dem Sie nicht so recht weiterkommen bzw. weiterwissen. Es gibt auch niemanden in der Dienststelle, den Sie fragen könnten. Und nun? Dürfen Sie sich einfach so an Externe wenden? Einfach so nicht, aber Sie dürfen. Gehen Sie wie folgt vor:

Personalratsarbeit betroffen?

Der Externe darf nur für Fragen, die sich im Rahmen der Personalratsarbeit stellen, herangezogen werden, also wenn es um

- die Vertretung Ihrer Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Dienstherrn – beispielsweise wenn Sie um die Durchsetzung von in einer Dienstvereinbarung niedergelegten Rechten streiten müssen –,
- Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten der Dienststelle, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsangelegenheiten in personellen Angelegenheiten oder
- Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten

geht. Kosten für Ihr privates Engagement, etwa in einer politischen Partei, muss der Dienstherr nicht übernehmen. Hier ist auch Ihre Personalratstätigkeit nicht betroffen.

Vorhandene Ressourcen reichen nicht

Es reicht aber nicht, wenn es sich nur um eine Aufgabe des Personalrats handelt; vielmehr muss es so sein, dass Sie eine Frage im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit nicht durch vorhandenes Wissen lösen können.

Zudem haben Sie die Pflicht, bevor Sie an einen Externen herantreten, zu versuchen, die Frage mit den in der Dienststelle vorhandenen Ressourcen zu lösen, sprich: Sie müssen

- vorhandene Literatur wälzen,
- im Internet recherchieren und
- Sachverständige in der Dienststelle (z. B. die Sicherheitsfachkraft, den Amtsarzt etc.) befragen.

Erst wenn alle Ihre Bemühungen nicht zu einer Lösung führen, dürfen Sie prüfen, ob Sie einen Externen beauftragen.

Achtung: Als Personalrat haben Sie die Pflicht, die Kosten gering zu halten

Selbst wenn Sie einen Externen hinzuziehen dürfen, dann heißt dies nicht, dass Sie nun jeden Staranwalt engagieren könnten. Als Personalrat müssen Sie die Kosten so gering wie möglich halten, Sie haben also eine Kostengeringshaltungspflicht. Das heißt:

- Ihr Anwalt darf nur nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz abrechnen und kann nicht etwa ein Stundenhonorar in Rechnung stellen.
- Unter mehreren gleichqualifizierten Sachverständigen müssen Sie den günstigsten nehmen.
- Gibt es eine günstigere Methode, zum Ziel zu kommen (etwa eine Schulung), dann ist diese zu wählen.

Wägen Sie ab

Selbst wenn Sie mit den vorhandenen Mitteln nicht weiterkommen, dürfen Sie nicht gleich einen Externen beauftragen. Vielmehr müssen Sie erst einmal abwägen:

Halten Sie es nach einer Abwägung aller Umstände für erforderlich, dass Sie nur mithilfe eines Sachverständigen Ihre Aufgaben sachgerecht erfüllen können, dürfen Sie einen Externen hinzuziehen. Klappern Sie im Rahmen der Abwägung folgende Punkte ab. Wenn einer davon zutrifft, steht der Beauftragung des Externen nichts mehr im Wege.

Grundsätzlich dürfen Sie einen Sachverständigen beauftragen, wenn die folgenden Themenbereiche berührt sind:

- Dienststellenumstrukturierung und Beratung in wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Technikeinsatz und Arbeitsgestaltung im Zusammenhang mit technischer und organisatorischer Rationalisierung
- Einführung von EDV-Systemen und ergonomische Gestaltung von Hard- und Software sowie der Arbeitsumgebung
- Beschäftigungs- und Standortsicherung einschließlich Fragen der Qualifikationsentwicklung
- neue Formen der Arbeitsorganisation wie Gruppenarbeit
- Erarbeitung und Umsetzung von Regelungen der betrieblichen Altersvorsorge
- Umsetzung von modernen Entlohnungs- und Arbeitszeitregelungen in der Dienststelle
- Sozialplangestaltung und -verhandlung

Keine Beauftragung ohne Beschluss

Bevor Sie einen Externen beauftragen, müssen Sie noch etwas formalistische Arbeit leisten: Im Gremium ist über den Einsatz des Externen zu beschließen. Sie müssen also einen Personalratsbeschluss fassen.

Aus Ihrem Beschluss muss Ihr Wunsch, einen Sachverständigen zu beauftragen, klar hervorgehen. Zudem müssen Sie die Begutachtungsgegenstände im Einzelnen aufzählen. Das heißt: Sie müssen darstellen, mit welcher Angelegenheit sich der Sachverständige auseinandersetzen soll. Geht es beispielsweise um eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit, müssen Sie darauf eingehen, welche Punkte der eingeschaltete Rechtsanwalt konkret prüfen soll. Der Beschluss muss zudem Auskunft darüber geben,

- wer tätig werden soll,
- welchen Umfang die Beratung haben wird und
- welche Kosten voraussichtlich entstehen.

Ihr Dienstherr kann der Beauftragung trotz des Beschlusses auch widersprechen. Um schlussendlich nicht auf Ihren Kosten sitzen zu bleiben, treten Sie vor der Beauftragung des Sachverständigen an Ihren Dienstherrn heran und verlangen Sie die Kostenübernahme. Machen Sie sich vorher eine schriftliche Aufstellung bzw. Notizen darüber,

- dass Sie in Wahrnehmung eines Rechts als Personalrat handeln (Was soll durchgesetzt werden – eine Wahlanfechtung?),

- warum die Beauftragung erforderlich ist (Handelt es sich um eine schwierige Rechtsfrage? Besteht Anwaltszwang? Können Sie die Frage nicht mit Ihren Kommentaren etc. lösen?) und
- dass ein ordnungsgemäßer Beschluss zur Beauftragung gefasst wurde.

Diese Notizen können Sie dem Dienstherrn vorlegen, wenn er die Kostenübernahme verweigert. Und wenn Sie auf die Kostenübernahme klagen müssen, können Sie Ihre Aufstellung als Beweis im Prozess vorlegen. So überzeugen Sie auch den Richter!

Stimmt der Dienstherr Ihrem Ansinnen zu, einen externen Berater zu beauftragen, schließen Sie mit diesem daraufhin eine entsprechende Vereinbarung.



TIPP

Kein übermäßiger Einsatz externer Sachverständiger ▷

Versuchen Sie, so oft es geht, Ihre Fragestellungen allein zu lösen. Holen Sie Sachverständige wirklich nur dann dazu, wenn es sich um eine schwierige Frage handelt, die Sie nicht allein lösen können. Denn wenn Sie Sachverständige inflationär beauftragen, wird Ihr Dienstherr bald auf stur stellen und grundsätzlich behaupten, die verursachten Kosten seien nicht erforderlich gewesen.

Geben Sie Ihrem Dienstherrn immer eine plausible Begründung, warum es erforderlich ist, dass Sie zur Erfüllung Ihrer Aufgaben einen externen Sachverständigen beauftragen. Verweisen Sie ihn darauf, dass Sie alle kostenlosen Informationsmöglichkeiten bereits abgegrast haben.

Sie müssen Ihrem Dienstherrn unter anderem die folgenden Punkte darlegen, am besten schriftlich:

- ob und ggf. in welchem Umfang Sie die Ihnen zugängliche Fachliteratur ausgenutzt haben, dazu gehört auch ein Hinweis zu dem auf Schulungsveranstaltungen vermittelten Wissen, und
- inwieweit Sie sich weiteres Wissen durch Einzelauskünfte z. B. der Gewerkschaft verschaffen können.

Muster für Personalratsbeschlüsse

Ein Personalratsbeschluss zur Beauftragung eines Externen kann z. B. so aussehen:

Personalratsbeschluss zur Beauftragung eines Prozessanwalts (Klageauftrag)

Der Personalrat hat in seiner ordentlichen Sitzung vom ... beschlossen, Rechtsanwältin ... (Name und Anschrift) als Prozessvertreterin des Personalrats damit zu beauftragen, vor dem zuständigen Verwaltungsgericht eine Feststellungsklage einzureichen.

Der Dienstherr hat entgegen seiner gesetzlichen Verpflichtung umfassende Mitarbeiterüberwachungsmaßnahmen durchgeführt, unter anderem eine verdeckte Videoüber-

wachung. Er bestreitet ein Beteiligungsrecht des Personalrats. Festgestellt werden soll, dass ein Beteiligungsrecht sowie ein Verwertungsverbot der gewonnenen Aufnahmen bestehen.

Die Beauftragung erfolgt auf Basis der gesetzlichen Gebühren nach Rechtsanwaltsvergütungsgesetz, sofern die Dienststellenleitung mit dem Prozessvertreter des Personalrats keine hiervon abweichende Vergütungsvereinbarung trifft.

Abstimmungsergebnis:

*... Ja-Stimmen
... Nein-Stimmen
... Enthaltungen*

Ihrem Dienstherrn können Sie das Ganze dann wie folgt präsentieren:

Muster-Schreiben: Beauftragung eines Rechtsanwalts

Personalrat der ...

An die Dienststellenleitung ...

Ort, Datum ...

Beauftragung einer Rechtsanwältin

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Personalrat hat in seiner ordentlichen Sitzung vom ... beschlossen, Rechtsanwältin ... (Name und Anschrift) als Prozessvertreterin des Personalrats damit zu beauftragen, vor dem zuständigen Verwaltungsgericht ein Feststellungsverfahren einzuleiten. Der Beschluss ist in Kopie als Anlage beigelegt.

Sie haben entgegen Ihrer gesetzlichen Verpflichtung umfassende Mitarbeiterüberwachungsmaßnahmen durchgeführt, unter anderem eine verdeckte Videoüberwachung. Unser Beteiligungsrecht als Personalrat haben Sie bestritten. In dem Verfahren soll festgestellt werden, dass ein Beteiligungsrecht sowie ein Verwertungsverbot der gemachten Aufnahmen bestehen.

Wir fordern Sie auf, der Hinzuziehung von Rechtsanwältin ... zuzustimmen und die anfallenden Kosten zu tragen. Die Kosten werden voraussichtlich ... € betragen. Zudem bitten wir Sie, mit uns eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zu schließen.

Freundliche Grüße

Unterschrift Personalratsvorsitzende(r)

Nehmen Sie diese beiden Muster als Grundlage für Ihre Personalratstätigkeit und passen Sie sie einfach an Ihre Arbeit im Gremium und an Ihre Einzelfälle in der Dienststelle an. Dann kann nichts mehr schiefgehen.

Ausstattung des Personalratsbüros festlegen

Muster: Regelungsabrede zur Ausstattung des Personalratsbüros

Zwischen der ... (Dienststelle) und dem Personalrat wird folgende Regelung zur Ausstattung des Personalratsbüros getroffen:

§ 1 Regelungsinhalt

Durch diese Abrede wird eine Regelung über die Ausstattung des Personalratsbüros mit Räumen und sachlichen Mitteln sowie über die Zuweisung von Finanzmitteln an den Personalrat für die Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben vereinbart. Von dieser Regelung wird die Übernahme sonstiger Kosten gemäß § 44 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz durch die Dienststelle nicht erfasst.

§ 2 Räume

Die Dienststelle stellt dem Personalrat im Gebäude ..., Etage ..., insgesamt ... Büroräume (Zimmernummern ...) sowie einen Besprechungsraum zur Verfügung. Dieser ist mit einem Tisch und ... Stühlen ausgestattet. Die Schlüssel zu allen Räumen werden dem Personalrat von der Dienststelle auf Dauer übergeben. Die Dienststelle behält für Notfälle jeweils einen Schlüssel zu jedem der aufgeführten Räume. Aufbewahrt werden diese Schlüssel von der Hausverwaltung. Die Dienststelle sorgt für eine ständig intakte Beheizung und Beleuchtung aller genannten Räume.

§ 3 Ausstattung der Räume

In allen Büro- und Besprechungsräumen stehen jeweils ein Telefon und mehrere abschließbare Aktenschränke zur Verfügung. Die Büroräume ... werden mit ... PCs ausgestattet, die jeweils

- mindestens über folgende Leistungsmerkmale verfügen: ... (Angabe über Speicherkapazität, Rechnergeschwindigkeit etc.),
- mit folgenden Softwareprogrammen ausgestattet sind: ... (Angabe von Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- und sonstigen Programmen),
- einen Internetzugang aufweisen.

Jeder PC wird mit einem Bildschirm im Format ... sowie einem Farblaserdrucker ausgestattet. In dem Büroraum ... stehen jeweils ein Fax- und Kopiergerät sowie ein Scanner zur Verfügung. Die Dienststelle sorgt für Wartung und unverzügliche Reparatur aller in den genannten Räumen befindlichen technischen Geräte. Alle technischen Geräte und sonstigen Materialien entsprechen dem in der Dienststelle jeweils aktuell üblichen Standard. Ferner erhält der Personalrat alle für einen ordnungsgemäßen Schriftverkehr erforderlichen Sachmittel (Papier, Kuverts, Stifte etc.).

§ 4 Literatur

Der Personalrat erhält in neuester Auflage

- einen Kommentar zum Personalvertretungsrecht,
- 2 Fachbücher zum Personalvertretungsrecht,
- eine Fachzeitschrift (z. B. „Personalrat aktuell“) sowie
- Loseblattsammlungen aller einschlägigen Gesetze.

Hierzu gehören ggf. auch Aktualisierungslieferungen. Alle von der Dienststelle bezogenen Fachzeitschriften im Personalbereich werden dem Personalrat im Umlauf zugeleitet. Ferner erhält der Personalrat einen Zugang zur juristischen Datenbank juris.

§ 5 Sonstige weitere Anschaffungen

Nicht aufgeführte Möbel oder Materialien können nur im Einvernehmen von Personalrat und Dienststelle im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit angeschafft werden.

§ 6 Budget

Zur Anschaffung weiterer zur ordnungsgemäßen Erledigung der Personalratsarbeit erforderlichen Geräte, Materialien, Literatur etc. stellt die Dienststelle dem Personalrat ein jährliches Budget in Höhe von ... € zur Verfügung.

§ 7 Beendigung

Diese Absprache gilt für die Dauer der Amtszeit des jetzigen Personalrats. Sie kann vorher nur aus einem wichtigen Grunde mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Abrede tritt am ... in Kraft.

Ort, Datum, Unterschriften

Wenn Ihr Dienstherr Nein sagt: Das können Sie tun

Erteilt Ihr Dienstherr Ihnen die Zustimmung zur Einbeziehung eines Sachverständigen nicht, haben Sie die Möglichkeit, Ihren Anspruch einzuklagen. Beauftragen Sie einen Sachverständigen ohne die Zustimmung Ihres Dienstherrn, müssen Sie damit rechnen, dass Sie auf den entsprechenden Kosten sitzen bleiben.

TIPP

Anwalt einschalten ► Verweigert Ihr Dienstherr die Zustimmung, wenden Sie sich zunächst an einen Rechtsanwalt, damit er prüft, ob die Anrufung des Verwaltungsgerichts Aussicht auf Erfolg hat. Hier ist die Beauftragung auch grundsätzlich erforderlich. Diese Rechtsfrage kann nur ein Jurist klären.

Checkliste: So prüfen Sie, ob Ihr Dienstherr die Kosten des Externen übernehmen muss

Prüfpunkte	Ja	Nein
Wird die Tätigkeit des Sachverständigen benötigt, weil dem Personalrat das erforderliche Fachwissen bei einer schwierigen Sach- und Rechtsfrage fehlt?		
Liegt diese Frage im Rahmen Ihrer gesetzlichen Aufgaben?		
Ist die Klärung der Frage zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgabe notwendig?		
Ist ausgeschlossen, dass das erforderliche Wissen anderweitig günstiger beschafft werden kann?		
Haben Sie Ihren Beurteilungsspielraum ausgeübt und sind Sie zu dem Ergebnis gekommen, dass die Anforderung eines Sachverständigen im Verhältnis steht?		
Haben Sie einen Beschluss über die Hinzuziehung eines Sachverständigen gefasst?		
Wurde unter den qualitativ gleichwertigen Sachverständigen zum Thema der günstigste Sachverständige ausgewählt?		
Haben Sie eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber über die Hinzuziehung geschlossen?		
Nur wenn Sie alle Fragen mit Ja beantworten können, haben Sie einen Anspruch auf Kostenübernahme.		

Extraschulung für den Vorsitzenden möglich?

❓ Frage: Ich bin das erste Mal in meinem Leben Personalratsvorsitzender. Nun bin ich auf eine Spezialschulung für Vorsitzende gestoßen. Was meinen Sie, muss mein Dienstherr diese bezahlen?

Maria Markatou: Sagen wir mal Ja. Nach inzwischen gefestigter Rechtsprechung sind Schulungs- und Bildungsveranstaltungen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in der Dienststelle und im Personalrat notwendig sind, damit Sie Ihre gegenwärtigen und in naher Zukunft notwendig anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen können.

Für die Praxis bedeutet das Folgendes

- Grundkenntnisse im Personalvertretungsrecht und Arbeitsrecht sind prinzipiell erforderlich.
- Spezielles Fachwissen ist dann erforderlich, wenn es um Bereiche geht, in denen dem Personalrat Beteiligungsrechte zustehen, und die Sachgebiete betreffen, in denen der Personalrat konkrete Aufgaben erfüllen muss, entweder aktuell oder in naher Zukunft.

Das vermittelte Wissen muss sich also unmittelbar auf die Personalratstätigkeit auswirken. Die rein theoretische Möglichkeit,

dass bestimmte spezielle Fragen einmal auftreten könnten, genügt also nicht, um die Kostenübernahme für Spezialschulungen durch den Dienstherrn zu rechtfertigen. Spezialschulungen kommen z. B. nur in folgenden Themenbereichen in Betracht:

- Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- Personalplanung und personelle Mitbestimmung
- DSGVO

Für Sie kommt es nun darauf an, wie gut Ihr Kenntnisstand über die Aufgaben eines Personalratsvorsitzenden ist. Wenn Sie hier keine oder nur sehr geringe Kenntnisse haben, ist eine Schulung gerechtfertigt, sonst aber nicht.

Nicht als erforderlich anerkannt wurden bis jetzt z. B.:

- Wesen und Bedeutung der Massenmedien: Manipulation oder meinungsbildender Faktor unserer Zeit
- Grundzüge und Kritik der kapitalistischen Wirtschaftsordnung
- Arbeitnehmer in der industriellen Gesellschaft

Übersicht: Welche Kosten Ihr Dienstherr tragen muss und welche nicht

Im Folgenden finden Sie eine Übersicht der wichtigsten Kosten. Dieser können Sie entnehmen, wann Ihr Dienstherr zahlen muss und wann er Ihre Forderung zurückweisen kann:

Übersicht: So prüfen Sie, ob Ihr Dienstherr die Kosten des Externen übernehmen muss

Prüfpunkte	Ja	Nein
Kosten der Anschaffung eines Anrufbeantworters		
Kosten für die Herstellung bzw. Herausgabe einer periodisch erscheinenden Personalratszeitung		
Zurverfügungstellung eigener Büroräume für den Personalrat		
Kosten der Ausstattung mit einem Computer (einschl. Monitor, Drucker, Software für Textverarbeitung und Tabellenkalkulation)		
Kosten der Anschaffung von Fachbüchern für die Personalratsarbeit (insbesondere Gesetzeskommentare), wenn es sich um – einen umfassenden Kommentar zum Personalvertretungsgesetz – einzelne Kommentare zu verschiedenen arbeitsrechtlichen oder sonstigen einschlägigen Gesetzen handelt		
Die generelle Ausstattung aller Mitglieder mit umfassenden Kommentaren zum Bundespersonalvertretungsgesetz		
Kosten der Anschaffung und Nutzung eines Handys, wenn das betreffende Personalratsmitglied überörtliche Ämter wahrnimmt und sonst nicht erreichbar wäre		
Kosten für die Bereitstellung eines eigenen Internetzugangs und E-Mail-Accounts für den Personalrat		
Kosten der Anschaffung und des Unterhalts eines Kopiergeräts für den Personalrat, wenn kein zentraler Kopierer nutzbar ist		
Kosten für die Anschaffung von Schreib- und sonstigem Büromaterial (Stifte, Papier, Briefhüllen, Tacker, Sichtfolien, Ordner etc.)		
Kosten des Abonnements oder der regelmäßigen Anschaffung einer allgemeinen Tages- oder Wochenzeitung		
Kosten der Anschaffung eines nicht in der Dienststelle verwendeten Verschlüsselungsprogramms zur Verschlüsselung der internen Dokumente des Personalrats oder von E-Mail-Inhalten		
Kosten der Anschaffung einer periodisch erscheinenden Zeitschrift, wenn – diese fachlich auf das Arbeits- und Dienstrecht bzw. auf die Personalratstätigkeit bezogen ist – eine andere als eine Fachzeitschrift gewünscht wird – mehr als eine Fachzeitschrift beansprucht wird		
Nur in Fällen mit einem Häkchen bei „Ja“ haben Sie einen Anspruch auf Kostenübernahme.		

Zum Schluss noch ein paar Argumentationshilfen

Benötigen Sie einen neuen PC, um Onlinedienste und den Internetzugang nutzen zu können, dann argumentieren Sie so:

- Der neue PC muss her, weil der jetzige so alt ist, dass Sie keine Internetrecherche machen können. Ohne Internetrecherche benötigen Sie aber teure Fachliteratur oder gar den Rat eines Sachverständigen.
- Der PC ist notwendig, weil die Kommunikation in weiten Teilen per E-Mail erfolgt.

Oder wenn Sie andere Ausstattung benötigen:

- Ein eigener Drucker muss angeschafft werden, weil Sie sonst an einer zentralen Stelle ausdrucken müssten, an der die Datensicherheit aber nicht gewährleistet ist.
- Ein Kommentar muss ausgetauscht werden, weil es eine Gesetzesreform gegeben hat.

Prüfen Sie auch einmal, wie die Arbeitsplätze in Ihrer Dienststelle standardmäßig ausgerüstet sind. Denn auf alles, was Standard ist, haben Sie als Personalrat auch einen Anspruch. Machen Sie diesen geltend!

TIPP

Nein zur Budgetierung ▷ Besonders beliebt bei Dienstherrn ist die Budgetierung von Kosten am Anfang des Jahres. Das ist durchaus legitim, denn auf diese Weise lassen sich die Ausgaben verschiedener Kostenstellen leichter planen. Möchte Ihr Dienstherr dies aber auch mit Ihrem Finanzbedarf tun, legen Sie sofort ein Veto ein. Eine Budgetierung der Personalratskosten müssen Sie sich nicht gefallen lassen. Ihre Ausgaben sind nicht planbar. Sie wissen zu Beginn eines Jahres ja noch gar nicht, welcher Bedarf entsteht, welche Streitigkeiten Sie mit dem Dienstherrn ausfechten müssen etc.

Ich lehne die Budgetierung eher ab. Es gibt aber Personalräte, die die Budgetierung bevorzugen. Sie mögen es, einen festen Betrag zu haben, mit dem sie haushalten können, ohne immer beim Dienstherrn Rücksprache halten zu müssen.

Wägen Sie einfach für sich ab: Was ist Ihnen lieber? Je nachdem agieren Sie dann.

Ihr Servicepaket

Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



3 Mitwirkung bei Kündigung

Was passiert eigentlich, wenn der Personalrat der Kündigung eines Kollegen widerspricht?

5 Betriebliche Übung

Wie sie entsteht, was sie für Konsequenzen hat und wie Ihr Dienstherr sie beenden kann.

7 Anhörung vor Kündigung

Prüfen Sie die Angaben, die Sie von Ihrem Dienstherrn bekommen, stets ganz genau!

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Die betriebliche Übung

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

nicht nur die Regelungen im Arbeitsvertrag gelten für das zwischen Ihren Kolleginnen und Kollegen und Ihrem Dienstherrn bestehende Arbeitsverhältnis. Auch wenn Ihr Chef etwas Gutes tut, ohne hierzu vertraglich oder gesetzlich verpflichtet zu sein, gilt für die Zukunft, dass er sich daran messen lassen muss.

Schneller, als es ihm lieb sein wird, entsteht dann eine sogenannte betriebliche Übung – auch in der Behörde im öffentlichen Dienst. Betriebliche Übungen sind für Sie und Ihre Kollegen meist sehr vorteilhaft. Für Ihren Dienstherrn gibt es aber dann ein Problem, wenn er sich wieder von dieser Regelung lösen will.

Klar ist natürlich auch: Voraussetzung für das Entstehen einer betrieblichen Übung ist, dass der Anspruch weder kollektiv- noch individualrechtlich geregelt ist, er sich also insbesondere nicht aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ergeben darf. Was das konkret für Sie bedeutet, habe ich auf den Seiten 4 und 5 dargestellt.

? Hätten Sie's gewusst? Wie berechnen Sie den Urlaubsanspruch von Minijobbern?

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Pornografische Fotos per WhatsApp am Arbeitsplatz

Massive Beleidigungen per WhatsApp können eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das gilt jedoch nicht, wenn das Verhalten keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat, so das Arbeitsgericht (ArbG) Ulm (10.1.2020, Az. 1 Ca 93/19).

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber seit vielen Jahren als Maschineneinrichter beschäftigt. Im Juli 2019 schickte er außerhalb seiner Arbeitszeit von seinem Privathandy ein Foto seines erigierten Penis an eine Kollegin, die mit ihm zusammen in derselben Abteilung arbeitete.

Die Kollegin beschwerte sich, der Arbeitgeber kündigte

Nachdem die Frau sich beim Arbeitgeber beschwert hatte, kündigte dieser das Arbeitsverhältnis fristlos sowie hilfsweise ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Der Arbeitnehmer wehrte sich vor Gericht gegen seine Kündigung – mit Erfolg.

Kündigung trotz Penisfoto unwirksam

Das ArbG Ulm entschied, dass die fristlose Kündigung in diesem Fall unwirksam war, ebenso wie die ordentliche Kündigung. Begründung: Der Arbeitnehmer hatte das Foto außerhalb der Arbeitszeit und auch außerhalb des Betriebs von seinem privaten Handy aus an seine Kollegin verschickt. Mit der Kollegin war er zudem bereits seit langer Zeit privat befreundet. Sein Verhalten hatte deshalb keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis.

FAZIT

Ehrverletzende Beleidigung in dienstlichem Umfeld ➤ Eine Kündigung wegen einer ehrverletzenden Beleidigung setzt voraus, dass sich diese im dienstlichen Umfeld ereignet hat. Ist der Zusammenhang zum Arbeitsplatz und dem entsprechenden Umfeld nicht gegeben, wird Ihr Dienstherr eine Kündigung nur schwer durchsetzen können.

Bild eines Mitarbeiters auf Facebook verletzt Rechte

Auch geringfügige Persönlichkeitsrechtsverletzungen wie die unbefugte Verwendung eines Fotos eines Mitarbeiters für die Firmenwerbung können laut Arbeitsgericht (ArbG) Lübeck einen Schmerzensgeldanspruch rechtfertigen (20.6.2019, Az. 1 Ca 536/19). Und das gilt auch in Ihrer Dienststelle.

Ein Arbeitnehmer hatte zugestimmt, dass sein Foto mit Namen und Stellenbezeichnung im Aushang und auf der Website seines Arbeitgebers veröffentlicht werden darf.

➤ weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

Am Ende des Arbeitsverhältnisses widerrief der Mitarbeiter diese Einwilligung.

Der Fehler des Arbeitgebers: nicht alle Fotos entfernt

Der Arbeitgeber reagierte und entfernte das Foto vom Aushang und der von der Website, vergaß aber die Facebook-Fanpage. Als der Arbeitnehmer dies bemerkte, schickte er seinem ehemaligen Arbeitgeber Post. Dieser löschte dann zwar auch das Foto auf der Facebook-Fanpage, wurde aber trotzdem auf Schadenersatz in Höhe von 3.500 € für die Persönlichkeitsrechtsverletzung verklagt. Für die Klage wollte der Arbeitnehmer nun Prozesskostenhilfe vom ArbG Lübeck erhalten.

Betroffener erhielt Prozesskostenhilfe und kann Schmerzensgeld einklagen

Das ArbG musste also zunächst über den Prozesskostenhilfeantrag des Arbeitnehmers entscheiden. Die Richter hielten es in ihrer Vorabprüfung für hinreichend wahrscheinlich, dass der

Mitarbeiter einen Schadenersatzanspruch hat, und gewährten ihm deshalb die Prozesskostenhilfe. Allerdings hielten sie nur ein Schmerzensgeld von 1.000 € für angemessen.



FAZIT

Dienstherr sollte Bildveröffentlichungen prüfen ➤ Der Arbeitnehmer hat die Prozesskostenhilfe für ein Schmerzensgeld in Höhe von 1.000 € erhalten und kann nun klagen. Nach dieser Entscheidung ist es wahrscheinlich, dass er auch das Schmerzensgeld erhalten wird.

Dieses Urteil sollte Ihr Dienstherr zum Anlass nehmen, noch einmal über seinen Internetauftritt nachzudenken und diesen zu prüfen. Denn die Datenschutzbehörden verhängen inzwischen drastische Bußgelder bei Verstößen gegen den Datenschutz. Aber auch Ihre Kolleginnen und Kollegen können Entschädigungsansprüche geltend machen, wenn der Dienstherr ihre Daten in unzulässiger Weise verarbeitet.

Der verbotene Missbrauch von Kundendaten rechtfertigt die Kündigung

Der Missbrauch von Kundendaten zur Aufdeckung von Sicherheitslücken kann eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, urteilte das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg (15.1.2020, Az. 3 Ca 1793/19).

Ein seit 8 Jahren beschäftigter SAP-Berater wollte einer Kundin seines Arbeitgebers zeigen, wie unsicher ihr Computersystem ist.

„Testbestellung“ führte zur Kündigung

Er bestellte vom Rechner eines Spielcasinos aus Kopfschmerztabletten für 2 Vorstandsmitglieder der Kundin. Zuvor hatte er auf einem privaten Memory-Stick Namen, Anschriften und Bankverbindungsdaten heruntergeladen. Diese nutzte er für die Zahlung per Lastschrift der Kopfschmerztabletten. Im Rahmen der Bestellung ließ der Mitarbeiter dann dem Vorstand der Kundin die Anmerkung zukommen, dass sie aufgrund der Bestellung sehen könnten, wie einfach Datenmissbrauch sei. Das

müsse zu Kopfschmerzen führen, wogegen die bestellten Kopfschmerztabletten durchaus helfen könnten. Der Arbeitnehmer erhielt von seinem Arbeitgeber dafür die fristlose Kündigung, gegen die er klagte.

Pflichtverstoß richtig geahndet

Die fristlose Kündigung war laut ArbG Siegburg gerechtfertigt. Der Arbeitnehmer hatte durch sein Vorgehen gegen seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers verstoßen. Sensible Kundendaten sind grundsätzlich zu schützen. Der Mitarbeiter hatte seine Datenzugriffsmöglichkeit jedoch missbraucht und eine Sicherheitslücke bei der Kundin ausgenutzt.

Verursacher muss Kosten der Einsätze nach Androhung von Amokläufen tragen

Ein Mann muss für Polizeieinsätze nach seinen Androhungen von Amokläufen rund 40.000 € zahlen (Verwaltungsgericht Aachen, 20.1.2020, Az. 6 K 292/18).

Der Straftäter kündigte im Mai 2013 über seine E-Mail-Adresse mehrfach Amokläufe an der Realschule und einer Hauptschule sowie den Einsatz einer Bombe mit Splitterwirkung auf einem Sommerfest an einem See in Nordrhein-Westfalen (NRW) an. Daraufhin kam es jeweils zu größeren Polizeieinsätzen zum Schutz der Lehrer, Schüler und der öffentlichen Sicherheit. Die Kosten hierfür in Höhe von rund 40.000 € wurden dem Straftäter in Rechnung gestellt. Der klagte dagegen – erfolglos.

Das Gebührengesetz NRW sieht eine Gebühr zwischen 50 und 100.000 € vor, wenn es zu einem Tätigwerden der Polizei aufgrund einer vorgetäuschten Gefahrenlage kommt. Das war hier der Fall und ergab sich aus dem Ermittlungsergebnis der Polizei im Strafverfahren, den Feststellungen der Sachverständigen im Strafverfahren zur Persönlichkeitsstruktur des Täters sowie letztlich auch seinem vor dem Amtsgericht und bei einem Sachverständigen abgelegten Geständnis.

Was passiert, wenn der Personalrat einer Kündigung widerspricht?

❓ Frage: In der letzten Monatsbesprechung mit unserem Dienststellenleiter wurden wir vorab darüber informiert, dass er sich von einem langzeiterkrankten Mitarbeiter trennen möchte. Unser Personalratsvorsitzender hat uns als Gremium daraufhin gesagt, dass ein Widerspruch zwecklos sei. Was bedeutet das genau für uns? Welche Rechtsfolgen hat eigentlich ein Widerspruch des Personalrats gegen eine Kündigung?

Maria Markatou: Die Mitwirkungsrechte des Personalrats sind leicht unterschiedlich, je nachdem, in welchem Bundesland Sie tätig sind oder ob Sie für den Bund arbeiten. Für alle Beteiligungsformen und alle Stufen gilt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Personalrat ist vor jeder Kündigung nach § 79 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) anzuhören. Er ist nicht verpflichtet, überhaupt eine Stellungnahme abzugeben, hat aber auch das Recht, der Kündigungsabsicht des Dienstherrn zu widersprechen.

Wichtig ist aber eines: Ihr Dienststellenleiter ist nicht daran gehindert, die Kündigung trotzdem auszusprechen! In diesem Fall muss er allerdings dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten (§ 79 Abs. 1 BPersVG).

Diese Folge hat Ihr Widerspruch

Allerdings hat Ihr frist- und ordnungsgemäßer Widerspruch als Personalrat eine einzige, aber wichtige Folge: Der Mitarbeiter hat nach § 79 Abs. 2 BPersVG einen Weiterbeschäftigungsanspruch, sofern er bestimmte Voraussetzungen erfüllt und eine Kündigungsschutzklage erhoben hat.

Betroffener muss Weiterbeschäftigung beantragen

Nur der Arbeitnehmer darf den Anspruch auf Weiterbeschäftigung geltend machen – nicht Sie als Personalrat.

Wann der Weiterbeschäftigungsanspruch besteht

Nur wenn der Arbeitnehmer tatsächlich Kündigungsschutz genießt, ist der Weiterbeschäftigungsanspruch zu berücksichtigen. Unter diesen Voraussetzungen fällt der Arbeitnehmer unter die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes:

- Wichtig ist, dass der Mitarbeiter zum Kündigungszeitpunkt länger als 6 Monate in Ihrer Dienststelle beschäftigt war und
- dass er seine Klage grundsätzlich innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung bei Gericht erhoben hat.
- Ihr Widerspruch als Personalrat ist bei einer ordentlichen Kündigung innerhalb von 10 Tagen und einer außerordentlichen Kündigung innerhalb von 3 Tagen erfolgt.
- Ihren Widerspruch haben Sie auf die im Gesetz genannten Gründe (§ 79 Abs. 1 BPersVG) gestützt.

Als Personalrat können Sie nämlich nur gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn nach Ihrer Ansicht

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht berücksichtigt worden sind,
2. die Kündigung gegen eine Dienstvereinbarung verstößt,
3. der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist.

Für den Personalratsvorsitzenden

Wenig Wertschätzung bei der Arbeit hat unzufriedene Mitarbeiter zur Folge

Zu Beginn des Jahres hat die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg eine neue Studie veröffentlicht. Die Soziologen Christian Schneickert, Jan Delhey und Leonie Steckermeier haben untersucht, wer sich in Deutschland in welchen Lebensbereichen wert- oder gering geschätzt fühlt.

Ergebnis: Jeder 2. Deutsche erfährt Geringschätzung – und das vor allem in öffentlichen Bereichen wie an der Arbeitsstelle. Dagegen sind Familie und Freunde ein Hort der Wertschätzung. Je höher das Einkommen und die Bildung einer Person sind, desto besser fällt die Wertschätzungsbilanz insgesamt aus.

Daten sind erschütternd

Datengrundlage für die empirischen Analysen war eine repräsentative Stichprobe von 3.580 Personen in Deutschland.

Danach fühlten sich 93 % der Befragten in ihrem Alltag wertgeschätzt. Solche Erfahrungen sammeln sie vor allem im Familien- und Freundeskreis. 52 % berichten aber auch von Geringschätzungen, die überwiegend in der Öffentlichkeit – und dazu zählt auch der Arbeitsplatz – erlebt werden.

TIPP

Wertschätzung in Ihrer Behörde prüfen ▷ Werden Sie und Ihre Kollegen wertgeschätzt? Was tut Ihr Dienstherr dafür? Anhand der Zahlen lässt sich schnell ableiten, dass eine geringe Wertschätzung zu einer hohen Fluktuation am Arbeitsplatz, zu Arbeitsausfällen, Erkrankungen sowie Minder- und Schlechtleistungen führen kann. Das muss nicht sein. Nehmen Sie das Thema mit in die nächste Personalratssitzung.

Der Grundsatz der betrieblichen Übung in der Behörde

Da gewährt Ihr Dienstherr Jahr für Jahr Ihren Kolleginnen und Kollegen bestimmte Sonderleistungen und stellt dann fest, dass die Mitarbeiter diese Sonderleistungen jetzt als Anspruch plötzlich einfordern. Das kann tatsächlich passieren, denn es liegt dann oft eine betriebliche Übung vor.

Die Definition des Bundesarbeitsgerichts (BAG) lautet so: Eine betriebliche Übung ist die

- regelmäßige Wiederholung
- bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers,
- aus denen die Arbeitnehmer schließen können, dass ihnen eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden soll (23.8.2017, Az. 10 AZR 136/17).

Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Dienstherrn, das von den Arbeitnehmern nach § 151 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) regelmäßig stillschweigend angenommen wird, erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen für die Zukunft.

BEISPIEL

So entsteht eine betriebliche Übung ▷ Der Bürgermeister einer kleinen Gemeinde gab seit der Eröffnung des neuen Rathauses vor 5 Jahren den Mitarbeitern an Heiligabend und Silvester frei, von den Ordnungsbehörden einmal abgesehen. Nun möchte er in diesem Jahr an diesen Tagen öffnen, weil auch in den Nachbargemeinden geöffnet ist und im Jahr 2020 Heiligabend und Silvester mitten in der Woche auf einen Donnerstag fallen.

Die Folge: Das ist ein klarer Fall, in dem eine betriebliche Übung entstanden ist. Der Bürgermeister hat hier einen Vertrauenstatbestand geschaffen, von dem er nicht mehr so leicht abrücken kann. Durch die stillschweigende Annahme dieser Leistung entstand ein vertraglicher Rechtsanspruch für die Arbeitnehmer, sofern der Dienstherr sich die Einmaligkeit und die Freiwilligkeit der gewährten Leistung nicht vorbehalten hat.

Betriebliche Übung wirkt wie ein Vertrag

Die betriebliche Übung hat die gleiche Wirkung wie ein Vertrag und wird Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags. Wie oft ein Vorgang wiederholt werden muss, damit eine betriebliche Übung entsteht, ist nicht definiert. Allgemein wird jedoch schon lange eine 3-malige Gewährung vonseiten des Arbeitgebers als rechtsverbindlich angenommen (BAG, 1.4.2009, Az. 10 AZR 393/08).

In diesen Fällen kann eine betriebliche Übung entstehen

Grundsätzlich kann eine betriebliche Übung bei allen Zahlungen, Leistungen und sonstigen Vergünstigungen entstehen, die auch arbeitsvertraglich vereinbart werden könnten. Besonders in den folgenden Bereichen kann schnell eine betriebliche Übung vorliegen:

- Arbeitszeitregelungen
- Gratifikationen, Jubiläums- oder Weihnachtsgeld
- Vergütung von Bereitschaftsdiensten
- Essens- und Fahrtkostenzuschüssen
- Versorgungszusagen
- Nichtanrechnung von Tarifierhöhungen auf freiwillige Zahlungen
- Gewährung von Freizeit an Heiligabend, Silvester, Rosenmontag und Brauchtumstagen
- Freistellung von der Arbeitspflicht an Geburtstagen
- Duldung der privaten Nutzung dienstlicher Telefonanschlüsse und IT-Systeme
- Zahlung von Trennungsentschädigungen

Entscheidend für den Rechtsanspruch aufgrund einer betrieblichen Übung ist nicht, was Ihr Dienstherr will. Es kommt allein auf Ihre Sicht und die Ihrer Kollegen an (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, 19.7.2019, Az. 2 Sa 204/18).

Vertrauen aufgebaut

Dies bedeutet, dass bei den Mitarbeitern ein Vertrauenstatbestand entstanden sein muss. Entscheidend ist, wie sie das Verhalten Ihres Dienstherrn nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durften.

Voraussetzung ist also zunächst ein bestimmtes Verhalten Ihres Dienstherrn. Mit diesem Verhalten müssen zusätzliche Leistungen oder sonstige für Mitarbeiter vorteilhafte Vertragsänderungen angekündigt werden. Das Verhalten wird dabei als Vertragsangebot ausgelegt, das von den Mitarbeitern stillschweigend angenommen wird (§§ 133, 151 BGB).

BEISPIEL

Vertrauenstatbestand ▷ Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses erhalten die Mitarbeiter in der Aprilabrechnung 200 € zu Ostern. Ihr Dienstherr will nun diese Regelung durch einen Aushang am Schwarzen Brett beenden, da solche freiwilligen Sonderzahlungen nicht mehr in die Zeit passen. Aber: Durch die Zahlungen ist ein Vertrauenstatbestand bei den Mitarbeitern entstanden. Eine einseitige Änderung dieser betrieblichen Übung ist nicht erlaubt. Dem Dienstherrn bleibt nur der steinige Weg über eine Änderungskündigung.

Das kann Ihr Dienstherr tun, um die betriebliche Übung zu beenden

Ihr Dienstherr muss sich mit allen Mitarbeitern einvernehmlich einigen oder eine Änderungskündigung aussprechen. Ihre Kolleginnen und Kollegen könnten also aus ihrer Sicht davon ausgehen, dass sie auch zukünftig diese Leistung erhalten.

Die von der Rechtsprechung gezogenen Grenzen

Es gibt aber auch ganz konkrete Grenzen, die die Rechtsprechung zum Grundsatz der betrieblichen Übung entwickelt hat. So bestehen Forderungen aus einer angeblichen betrieblichen Übung nicht, wenn die Leistungen

- für die Mitarbeiter erkennbar
- aufgrund einer bestehenden Rechtspflicht erbracht werden.

Auf der anderen Seite können Ansprüche aus betrieblicher Übung entstehen, wenn Ihr Dienstherr solche Leistungen irrtümlicherweise gewährt hat, weil er davon ausging, hierzu vertraglich verpflichtet zu sein, obwohl das objektiv gar nicht der Fall ist. Das ist nur dann anders, wenn der Irrtum für den Arbeitnehmer erkennbar war, wenn die Zahlung also auch aus Sicht des Arbeitnehmers zur Erfüllung (vermeintlicher) Ansprüche aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Dienstvereinbarung erfolgte (BAG, 29.8.2012, Az. 10 AZR 571/11).

BEISPIEL

Irrtümliche Zahlung > Über Jahre hinweg zahlte der Dienstherr Feiertagszuschläge für den Ostersonntag, und zwar in der irrtümlichen Annahme, der Ostersonntag sei ein gesetzlicher Feiertag. Die Arbeitnehmer waren ebenfalls der Auffassung, der Ostersonntag sei ein Feiertag. Die Folge: In diesem Fall besteht kein Anspruch aus betrieblicher Übung, denn für die Arbeitnehmer war erkennbar, dass der Arbeitgeber glaubte, den Feiertagszuschlag auf der Grundlage des Tarifvertrags zahlen zu müssen (BAG, 17.3.2010, Az. 5 AZR 317/09).

Wie Ihr Dienstherr das Entstehen betrieblicher Übungen vermeiden kann

Betriebliche Übungen kann Ihr Dienstherr von Beginn an vermeiden, indem er die ohne vertragliche Grundlage gewährten Vergünstigungen nicht regelmäßig und nicht immer in derselben Höhe oder auf Grundlage derselben Berechnung leistet.

Eine andere Möglichkeit, mit der er das Entstehen einer betrieblichen Übung verhindern kann, ist die mit der Leistung verbundene ausdrückliche Erklärung, dass die Leistung „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ erfolgt bzw. dass die Leistung „keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet“.

Zum Zeitpunkt der konkreten Leistungsgewährung kann der Dienstherr auf die Freiwilligkeit hinweisen. Damit verhindert er ebenfalls das Entstehen einer betrieblichen Übung: entweder durch ein zusätzliches Schreiben an den Mitarbeiter oder durch einen speziellen Vermerk auf dessen Lohnabrechnung.

Aufgepasst als Personalrat!

Ihr Dienstherr könnte an Sie herantreten, um eine betriebliche Übung auszuschließen. So könnte er vorschlagen, in einer Dienstvereinbarung zu regeln, dass er sich dazu verpflichtet, jährlich das Gehalt der Mitarbeiter zu überprüfen und auf diese Weise mehrfach Gehaltserhöhungen nach denselben Kriterien vorzunehmen. Da sollten Sie hellhörig werden. Denn nach der getroffenen Dienstvereinbarung besteht dann lediglich die Pflicht, die Voraussetzungen für eine Gehaltserhöhung zu prü-

fen. Sofern diese nicht vorliegen, ist Ihr Dienstherr auch nicht verpflichtet, eine Anhebung der Vergütungen wie in den vorangegangenen Jahren vorzunehmen.

Wie eine betriebliche Übung wieder abgeschafft wird

Betriebliche Übungen wieder abzuschaffen ist ein aufwendiges und schwieriges Unterfangen. Es ist längst nicht mehr so, dass hierzu ein 3-maliges anderes Zahlungs- oder Leistungsverhalten die betriebliche Übung wieder entfallen lässt.

Das Problem: Betriebliche Übungen geben dem Arbeitnehmer die gleichen Rechte wie vertragliche Ansprüche. Grundsätzlich ist deshalb nur bei ausdrücklicher Zustimmung des Mitarbeiters eine Änderung zulässig. So sollen die Arbeitnehmer vor stillschweigenden Vertragsänderungen geschützt werden.

Möchte Ihr Dienstherr eine betriebliche Übung für die Zukunft wieder abschaffen, geht dies nur noch durch

- eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags mit den betroffenen Kollegen oder
- eine Änderungskündigung.

Mit der Änderungskündigung kann Ihr Dienstherr eine bereits entstandene betriebliche Übung aber nur in seltenen Fällen beseitigen. Der Ausspruch einer Änderungskündigung bedeutet, dass

- das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers gekündigt wird und
- ihm zugleich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen angeboten wird, nämlich unter künftigem Ausschluss der betrieblichen Übung.

Das ist im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes aber nur in seltenen Fällen möglich. In der Regel muss Ihr Dienstherr dafür nämlich nachweisen, dass ohne Beseitigung der betrieblichen Übung der Ausspruch von Beendigungskündigungen droht oder gar eine Schließung der Dienststelle unvermeidlich ist. Das ist extrem schwierig, vor allem im öffentlichen Dienst.

Die nachfolgende Checkliste hilft Ihnen, eine betriebliche Übung zu erkennen.

Checkliste: Betriebliche Übung oder nicht?

Prüfpunkte	Ja	Nein
1. Erhalten Sie und die Mitarbeiter eine der folgenden Leistungen über Tarif, ohne dass hierauf ein vertraglicher Anspruch besteht? — günstige Arbeitszeitregelungen — Gratifikationen oder Weihnachtsgeld — Vergütung von Bereitschaftsdiensten — Essens- und Fahrtkostenzuschüsse — Versorgungszusagen — Freizeit an bestimmten Tagen — Freistellung an Geburtstagen — Duldung der privaten Nutzung behördlicher Telefonanschlüsse und IT-Systeme		
2. Hat Ihr Dienstherr die Leistung in 3 aufeinanderfolgenden Jahren gewährt?		
3. Konnten und können die Arbeitnehmer darauf vertrauen, diese Leistungen auch in Zukunft zu erhalten?		

Falls Sie bei allen 3 Fragen das Ja angekreuzt haben, spricht viel dafür, dass eine betriebliche Übung vorliegt.

Diese Fehler muss Ihr Dienstherr bei Ihrer Anhörung vor einer Kündigung vermeiden

Bei Ihrer Anhörung als Personalrat vor einer Kündigung muss Ihr Dienstherr Ihnen einen bestehenden Sonderkündigungsschutz mitteilen. Will er sich darauf berufen, er sei irrtümlich davon ausgegangen, dass ein Sonderkündigungsschutz nicht bestehe, trägt er dafür die Darlegungs- und Beweislast. Das ergibt sich aus einer aktuell veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm (24.7.2019, Az. 4 Sa 143/19). Das Urteil betrifft zwar einen Betriebsrat, es gilt sinngemäß jedoch ebenso für Personalräte.

Arbeitgeber versäumte es, den Betriebsrat über Sonderkündigungsschutz zu informieren

Ein Arbeitgeber wollte einem Arbeitnehmer wegen verschiedener Pflichtverstöße außerordentlich fristlos kündigen. Vor Ausspruch der Kündigung musste er seine Arbeitnehmervertretung, hier den Betriebsrat, anhören. Ohne eine solche Anhörung ist auch in der Privatwirtschaft eine Kündigung unwirksam, im öffentlichen Dienst nach § 79 Abs. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). In der Anhörung hatte er seinen Betriebsrat nicht über einen bestehenden tariflichen Sonderkündigungsschutz unterrichtet.

Kündigung war daher unwirksam

Der Arbeitgeber hatte bei der Anhörung Fehler gemacht. Deshalb war die Kündigung unwirksam. Er hätte mitteilen müssen, dass für den Arbeitnehmer ein tariflicher Sonderkündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer galt.

Grundsätzlich gilt für die Mitteilung der Kündigungsgründe der Grundsatz der subjektiven Determinierung. Das bedeutet: Der Dienstherr muss dem Personalrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt er nicht nach, wenn er einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt darstellt.

Zu einer vollständigen und wahrheitsgemäßen Information gehört darüber hinaus die Unterrichtung über Tatsachen, die ihm bekannt und die für eine Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung möglicherweise bedeutsam sind, weil sie den Arbeitnehmer entlasten und deshalb gegen eine Kündigung sprechen könnten.

Dienstherr muss persönliche Umstände mitteilen

Nach Sinn und Zweck der Anhörung darf der Dienstherr dem Personalrat keine persönlichen Umstände des Arbeitnehmers vorenthalten, die sich bei objektiver Betrachtung entscheidend zu seinen Gunsten auswirken und deshalb schon für die Stellungnahme des Personalrats bedeutsam sein können.

Arbeitnehmervertretung muss eigenständig prüfen können

Es entspricht dem Zweck des § 79 Abs. 3 BPersVG, der Arbeitnehmervertretung ein Bild von den Kündigungs Umständen zu vermitteln, damit sie sachgemäß Stellung nehmen kann. Dies bedeutet auch, dass im Allgemeinen Angaben über das Lebensalter und die Dienstzugehörigkeitszeit sowie einen eventuellen Kündigungsschutz für die Beurteilung durch die Arbeitnehmervertretung unverzichtbare Daten sind.

Dies gilt auch für Ihre Anhörung als Personalrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung bei tariflichem oder einzelvertraglichem Ausschluss der ordentlichen Kündigung. Gerade in diesem Fall sind die Daten für Sie von Bedeutung, um die Wirksamkeit der Kündigung beurteilen zu können, weil der Sonderkündigungsschutz die Interessenabwägung beeinflussen könnte. Ob sich dies im Einzelfall tatsächlich auswirkt, ist keine Frage der ordnungsgemäßen Anhörung des Personalrats.

Unwissenheit schützt vor Strafe nicht

Will ein Dienstherr sich darauf berufen, dass er im Rahmen der Personalratsanhörung irrtümlich unvollständige oder unrichtige Angaben gemacht hat, trägt er dafür und für den Umstand, dass er den Personalrat nicht bewusst in die Irre geführt hat, die Darlegungs- und Beweislast. Hier hätte der Arbeitgeber also genau sagen müssen, wer wann und in welchem Zusammenhang die Frage des Bestehens eines tariflichen Sonderkündigungsschutzes zugunsten des Arbeitnehmers geprüft hat.

Des Weiteren hätte er angeben müssen, welche Erwägungen zu dem Ergebnis geführt haben, dass ein derartiger Schutz nicht besteht. Das hatte der Arbeitgeber nicht getan und somit konnte er sich auch nicht auf einen Rechtsirrtum berufen.



TIPP

Prüfen Sie die Angaben in der Anhörung genau > Bei der Formulierung der Personalratsanhörung zu einer Kündigung sollte Ihr Dienstherr stets ausgesprochen sorgfältig arbeiten und keine wichtigen Details vergessen. Für ihn ist es nämlich ärgerlich und kostspielig, wenn bei Vorliegen eines echten Kündigungsgrunds die Kündigung nur wegen einer fehlerhaften Personalratsanhörung scheitert. Liegen Mängel vor, weisen Sie natürlich Ihren von der Kündigung betroffenen Kollegen darauf hin. Seine Chancen vor dem Arbeitsgericht erhöhen sich damit beträchtlich.

Zudem ist bei der Kündigung schwerbehinderter Kollegen § 178 Sozialgesetzbuch (SGB) IX zu beachten. In Abs. 2 heißt es dazu:

„(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. [...] Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“

Checkliste: Anhörung zur Kündigung richtig durchgeführt?

Mit dieser Checkliste können Sie prüfen, ob Ihr Dienstherr Sie ordnungsgemäß vor einer Kündigung angehört hat.

Checkliste: Haben Sie diese Daten von Ihrem Dienstherrn erhalten?

Prüfpunkte	Ja	Nein
Personaldaten des Arbeitnehmers		
Name, Vorname		
Geburtsdatum		
Straße, Hausnummer		
Postleitzahl, Ort		
Sozialdaten des Arbeitnehmers		
Beginn des Arbeitsverhältnisses		
Lebensalter		
Verheiratet: ja/nein		
Unterhaltspflichten		
Alter der Kinder		
Im Fall einer Schwerbehinderung: Das zuständige Integrationsamt hat der Kündigung am ... zugestimmt.		
Angaben zu einem eventuellen anderen Sonderkündigungsschutz		
Angaben zur Kündigung		
Ordentlich oder außerordentlich		
Kündigung geplant zum ...		
Kündigungsfristen		
Kündigungsgrund umfassend dargelegt		
Abhängig von der Art der Kündigung, ausführliche Darstellung des Hergangs		
Vorlage erteilter Abmahnungen		
Bei krankheitsbedingten Kündigungen: — Krankheitszeiten nach genauen Zeiträumen angegeben — ggf. Resultat des betrieblichen Eingliederungsmanagements		
Bei betriebsbedingten Kündigungen: — unternehmerische Entscheidung — Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze — vergleichbare Arbeitnehmer und deren Sozialdaten		
Vorlage eines eventuellen Änderungsangebots		
Angaben zur Tätigkeit des Arbeitnehmers		
Beruf		
Tätigkeit in der Behörde		
Abteilung		
Beginn des Beschäftigungsverhältnisses		

Der Dienstherr muss Ihnen als Personalrat gegenüber die Kündigung im Rahmen der Anhörung hinreichend plausibel erörtert haben. Nur wenn Sie die einzelnen Punkte mit Ja abhaken können, haben Sie alle notwendigen Angaben erhalten. Falls Angaben fehlen oder die Begründung nicht nachvollziehbar ist, spricht vieles dafür, dass die Anhörung und damit auch die Kündigung unwirksam sind.

Sicheres mobiles Arbeiten – diese Checkliste hilft

Immer mehr öffentliche Arbeitgeber eröffnen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, teilweise zeit- und ortsflexibel zu arbeiten. Die größere Freiheit in der Arbeitsorganisation birgt aber auch Gefahren. So sind insbesondere zusätzliche Datenschutzvorkehrungen erforderlich. Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft hat eine 13-seitige Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit veröffentlicht, die Tipps zur Umsetzung in der Praxis gibt.

Die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) werden dabei berücksichtigt. Die Checkliste gibt einen Überblick über individuelle Handlungsbedarfe in puncto Datenschutz und Datensicherheit.

Sie ist in 5 Themenbereiche gegliedert:

1. Organisation und betriebliche Abläufe
2. Arbeitszeit
3. Arbeitsplatz, -ort und -ergonomie
4. Arbeits- und Datenschutz
5. Anforderungen an Führungskräfte und Beschäftigte

Mit verschiedenen Bewertungskriterien können Nutzer individuellen Handlungsbedarf identifizieren und entsprechende Handlungsempfehlungen nachlesen.

Ein paar Beispiele:

- Hilfreich ist es z. B., wenn die Verantwortlichkeiten im Umgang mit personenbezogenen Daten schriftlich festgelegt sind.
- Auch dürfen Regelungen zur Datensicherheit und für den Fall des Verlusts des Endgeräts nicht fehlen.
- Die Datenübertragung muss nach dem Stand der Technik verschlüsselt sein und über VPN-Zugänge erfolgen.

Hier der Link: <https://kurzelinks.de/Checkliste-mobile-Arbeit>

❓ Hätten Sie's gewusst?

Mit diesen Formeln berechnen Sie den Urlaubsanspruch von Minijobbern immer richtig

Wie viele Tage Urlaubsanspruch hat eigentlich ein Minijobber? Gar nicht so einfach zu beantworten, da Minijobber in einer Vielzahl von Variationen arbeiten.

Am einfachsten ist dabei immer noch die Variante, nach der der Minijobber jeden Werktag tätig wird. Arbeitet er also von Montag bis Samstag, hat er einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen. Arbeitet er in einer 5-Tage-Woche, hat er entsprechend 20 Urlaubstage im Jahr. Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) gibt es 30 Tage Urlaub im Jahr.

Möglichkeit 1: Kürzere Arbeitswoche mit der gleichen Anzahl von Arbeitstagen

Meist haben Minijobber eine kürzere Arbeitswoche als die Kollegen, die in Vollzeit arbeiten. Sie arbeiten dann oft nur an 2 Tagen in der Woche. Hier können Sie auf die folgende Formel setzen: eigene Arbeitstage pro Woche $\times$ 24 (gesetzliche Urlaubstage) $\div$ 6

Möglichkeit 2: Der Arbeits- oder Tarifvertrag gewährt einen höheren Urlaubsanspruch

Ergibt sich aus Arbeits- oder Tarifvertrag ein höherer Urlaubsanspruch als der gesetzliche Mindesturlaub, haben natürlich auch Ihre Minijobber einen Anspruch auf mehr Urlaub. Der er-

rechnet sich wie folgt: eigene Arbeitstage pro Woche $\times$ tarifvertraglicher Urlaubsanspruch $\div$ tarifvertragliche Arbeitstage pro Woche (30 Tage beim TVöD)

Möglichkeit 3: Urlaub bei ungleicher Anzahl von Arbeitstagen in der Woche

Oft arbeiten Minijobber sehr unregelmäßig: mal 2-, mal 3-, aber auch nur einmal in der Woche. Hier gibt es eine Besonderheit bei der Berechnung: Ihr Dienstherr muss dabei nicht auf die einzelne Arbeitswoche abstellen, sondern eine Jahresbetrachtung vornehmen.

Die auf 52 Wochen, also ein Jahr, bezogenen Werte ergeben dann die Jahresarbeitstage. Die Rechtsprechung hat vorgegeben, dass die Arbeitsverpflichtung in einem Jahr bei einer 5-Tage-Woche 260 Arbeitstage und bei einer 6-Tage-Woche 312 Werktagen beträgt. Jetzt kommt die folgende Berechnungsformel zum Zug: gesetzliche oder tarifvertragliche Urlaubstage $\times$ eigene Arbeitstage $\div$ Jahreswerktage (312 oder 260)

Steuerrecht: Feuerwehrmann kann mangels 1. Tätigkeitsstätte Fahrtkosten geltend machen

Ein Feuerwehrmann, der arbeitsvertraglich seinen Dienst an verschiedenen Einsatzstellen leisten muss, hat keine sogenannte 1. Tätigkeitsstätte. Dies hat zur Folge, dass er für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nicht nur die Entfernungspauschale, sondern die tatsächlichen Fahrtkosten als Werbungskosten geltend machen kann (Finanzgericht Rheinland-Pfalz, 28.11.2019, Az. 6 K 1475/18).

Ein Feuerwehrmann musste jeweils in 24-Stunden-Schichten nach besonderer Einzelweisung alternativ an 4 verschiedenen Einsatzstellen arbeiten. Im Jahr 2016 wurde er aber ausschließlich 15 km von seinem Wohnort eingesetzt.

In der Einkommensteuererklärung machte er die Fahrten von seiner Wohnung zu dieser Feuerwache hin und zurück als Dienstreisen geltend (112 Tage $\times$ 30 km $\times$ 0,30 € = 1.008 €). Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass nur die Entfernungspauschale (112 Tage $\times$ 15 km $\times$ 0,30 € = 504 €) zu berücksichtigen sei, weil es sich nicht um Dienstreisen, sondern um Fahrten zur 1. Tätigkeitsstätte nach § 9 Abs. 4 Einkommensteuergesetz gehandelt habe.

Keine 1. Tätigkeitsstätte: Das meinten die Richter

Die aufgesuchte Wache war nicht als 1. Tätigkeitsstätte anzusehen. Die Vorschrift setzt nämlich voraus, dass der Arbeitnehmer — entweder einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers dauerhaft zugeordnet ist — oder dort dauerhaft mindestens je Arbeitswoche 2 volle Arbeitstage — oder mindestens 1/3 seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll.

Das war hier alles nicht erfüllt, weil der Feuerwehrmann von seinem Dienstherrn von einem Tag auf den anderen an eine der anderen Einsatzstellen beordert werden konnte.

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (7/20)

- >> Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten
- >> Unwirksamkeit der Air-Berlin-Kündigungen
- >> Haftung des Arbeitgebers für Auskünfte



3 Fortbildungskosten

Vorzeitiger Ausstieg ist ein Kostenrisiko für Ihre Kollegen.

5 Pandemiegefahr

So schützen Sie sich, die Dienststelle und Ihre Kollegen vor neuartigen Erkrankungen.

7 Beraterdienst

Wann ist eine ärztliche Beraterin Arbeitnehmerin?

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Zeigen Sie Wertschätzung

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

eine Reinigungskraft hat mir kürzlich erzählt, dass sie bei einer ihrer Putzstellen zu Weihnachten Pralinen bekommen hat. Das erste Mal seit 27 Jahren. All die Jahre davor gab es zu Weihnachten nichts.

Ich finde das Verhalten über 26 Jahre – sagen wir mal – unschön (aber immerhin besser spät als nie!). Denn es zeigt eins: Du bist gut genug, unsere Toiletten zu putzen, zu mehr aber auch nicht. Immerhin hat es nach 27 Jahren doch noch Klick gemacht.

Machen Sie es besser und zeigen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen Ihre Wertschätzung. Sie müssen dazu auch keine teuren Geschenke machen. Ein ernst gemeinter Händedruck, eine schön formulierte Gratulation und ein Kaffee in der Kantine – das reicht schon, um eine Freude zu machen und zu zeigen: „Ich weiß, dass du da bist und was du jeden Tag leistest.“ Und bei runden Geburtstagen oder Jubiläen kann Ihr Dienstherr ja eine Torte oder Ähnliches springen lassen. Kleine Gesten haben meist eine große Wirkung!

Ach ja: In **Hätten Sie's gewusst?** können Sie in dieser Ausgabe lesen, auf was für Benefits die Fachkräfte von heute wirklich Wert legen (Seite 2).

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Schwerbehinderte Bewerber müssen eingeladen werden

Öffentliche Arbeitgeber müssen im Bewerbungsverfahren schwerbehinderte Bewerber immer zum Vorstellungsgespräch einladen, wenn diese nicht offensichtlich ungeeignet sind, § 165 Sozialgesetzbuch IX. Erfolgt die Einladung nicht, ist dies allein schon ein Diskriminierungsindiz, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem brandneuen Urteil (23.1.2020, Az. 8 AZR 484/18).

Ein einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellter Mann bewarb sich Anfang August 2015 per E-Mail beim Oberlandesgerichtsbezirk Köln. Ausgeschrieben war eine Stelle als Quereinsteiger für den Gerichtsvollzieherdienst. Der Bewerber wies auf seine Gleichstellung hin. Eingeladen wurde er aber trotzdem nicht, obwohl er nicht offensichtlich ungeeignet war.

Also klagte er auf eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Die Dienststelle versuchte, sich noch zu verteidigen. Durch ein technisches Versehen sei die Bewerbung unberücksichtigt geblieben. Diese Entschuldigung reichte dem Gericht jedoch nicht, der Dienstherr wurde zu einer Entschädigung von rund 3.800 € verurteilt.

FAZIT

Entlastung ist möglich ▷ Die nicht erfolgte Einladung ist nur ein Indiz für eine Diskriminierung. Dienstherrn können sich also entlasten, wenn ihnen ein Diskriminierungsvorwurf gemacht wird. Diese Entlastung muss aber Hand und Fuß haben, der bloße Hinweis auf ein technisches Versehen reicht hier nicht!

Bei Antrag auf Gleichstellung: Anhörung der SBV nicht nötig

Arbeitnehmer, die zwar behindert sind, aber nicht schwerbehindert, können sich einem schwerbehinderten Menschen gleichstellen lassen. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag über die Agentur für Arbeit. Festgestellt wird sie, wenn der Antragsteller mindestens einen Grad der Behinderung (GdB) von 30 hat und der konkrete Bestand des Arbeitsverhältnisses wegen der Behinderung bedroht ist. Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX muss Ihr Dienstherr die Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei allen personellen Maßnahmen gegenüber einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen beteiligen. Was aber, wenn die Gleichstellung nur beantragt ist, aber noch nicht vollzogen wurde? Gilt das Beteiligungsrecht dann auch (Bundesarbeitsgericht, 22.1.2020, Az. 7 ABR 18/18)?

Eine Arbeitnehmerin in einem Jobcenter hatte einen GdB von 30. Am 4.2.2015 stellte sie den Antrag auf Gleichstellung mit einem

➤ weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

schwerbehinderten Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit und informierte ihren Arbeitgeber hierüber.

Im November 2015 versetzte der Arbeitgeber sie für 6 Monate in ein anderes Team. Die SBV unterrichtete er darüber nicht – und angehört hatte er sie auch nicht. Am 21.4.2016 wurde die Arbeitnehmerin rückwirkend zum 4.2.2015 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

Die SBV wollte nun festgestellt wissen, dass der Arbeitgeber sie vorsorglich auch dann unterrichten und anhören muss, wenn personelle Maßnahmen gegenüber behinderten Arbeitnehmern vorgenommen werden sollen, die einen Gleichstellungsantrag gestellt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt haben.

Die Entscheidung: Keine Anhörung ins Blaue hinein

Nach §§ 178 Abs. 2 Satz 1, 151 Abs. 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die Beteiligungspflicht besteht aber nicht bei behinderten Arbeitnehmern, die einen Antrag auf

Gleichstellung gestellt haben, über den noch nicht entschieden ist.

Die Gleichstellung erfolgt erst durch die konstitutiv wirkende Feststellung der Bundesagentur für Arbeit. Erst ab diesem Zeitpunkt besteht das Beteiligungsrecht der SBV. Eine vorsorgliche Beteiligung gibt es nicht.

FAZIT

Antrag kann abgelehnt werden ➤ Im konkreten Fall wird sich die SBV sicher geärgert haben. Dennoch halte ich das Urteil für richtig. Denn: Ein Antrag auf Gleichstellung kann ja auch abgelehnt werden. Was bringt in so einem Fall die vorsorgliche Anhörung? Sie wäre für die Katz gewesen.

Geben Sie diesen Beschluss an Ihre Schwerbehindertenvertretung weiter, damit sie entsprechend agiert. Informieren Sie aber auch unbedingt Ihre Kolleginnen und Kollegen. Denn für diese kann es nur ein Fazit geben: Die Gleichstellung sollten sie niemals auf die lange Bank schieben; jedes Warten kostet Rechte, und wenn es nur die Beteiligungsrechte der SBV sind.

Für den Personalratsvorsitzenden

Vergessen Sie sich selbst nicht!

Die meisten Erkrankungen resultieren aus einer psychischen Überbelastung am Arbeitsplatz. Sie als Personalratsvorsitzender sind – ich muss es so direkt sagen – prädestiniert für eine psychische Überbelastung. Ein Gespräch hier, Zusatztermin da, ein Gespräch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit, Rücksprachen mit dem Gremium garniert mit einer Mitarbeiterbeschwerde ... Sie kennen diesen Alltag. Mein dringender Rat an Sie: Schützen Sie sich durch Selbstfürsorge!

Selbstfürsorge bedeutet, im Alltag die eigenen Bedürfnisse wahr- und auch ernst zu nehmen. Ihre Gesundheit und Sicherheit sind genauso wichtig wie die Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Zu einer guten Selbstführung gehören

- eine gesunde Lebensführung mit ausreichenden Schlaf- und Pausenzeiten,
- eine ausgewogene Ernährung und viel Bewegung zum Stressabbau,
- die eigene Widerstandskraft (Resilienz) durch bewusstes Training der Resilienzfaktoren (z. B. Lösungsorientiertheit, Selbstwirksamkeit, Optimismus) stärken,
- ein überlegter Umgang mit den eigenen Glaubenssätzen, was ein Personalrat wirklich zu leisten hat. Echte Beschwerden nehmen Sie z. B. gern an, Sie sind aber nicht dazu da, Ihre Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat jederzeit und in jeder Lebenslage zu begleiten.

? Hätten Sie's gewusst?

Dienstwagen ist alter Hut!

Der Fachkräftemangel ist sicher auch im öffentlichen Dienst angekommen. Für Arbeitgeber und Dienstherren stellt sich damit eine drängende Frage: Wenn ich eine gute Fachkraft gefunden habe, wie halte ich diese? Auf welche Benefits legen Mitarbeiter heute wert? Hier steht's:

Statussymbole wie Dienstwagen, Handys etc. sind nicht mehr gefragt. Die Fachkraft von heute will andere, „lebenswertere“ Dinge:

- An erster Stelle stehen **flexible Arbeitszeiten und Gleitzeit**. Mitarbeiter wollen heute nicht nur arbeiten, sie wollen auch Freizeit haben, eine Familie gründen und auch Zeit für die Familie haben. Deswegen stehen auch **Hilfestellungen bei der Kinderbetreuung** hoch im Kurs.
- Dann folgt das Angebot von **Weiterbildungsmaßnahmen**. Denn Stillstand ist tödlich.
- Eine **gute Arbeitsatmosphäre** mit gelegentlichen Events, Weihnachtsfeiern und/oder Sommerfesten ist bei der Fachkraft von heute Pflicht. Arbeit soll auch Spaß machen.
- Ein absoluter Renner in Zeiten der in Ballungszentren völlig überhöhten Mieten und der Wohnungsknappheit sind die gute alte **Werks- oder Dienstwohnung!** Gerade junge Familien nehmen die Angebote des verbilligten, aber dennoch attraktiven Wohnens gern wahr.

Was bietet Ihre Dienststelle? Setzen Sie sich mit dem Dienstherrn zusammen und prüfen Sie gemeinsam, wie Sie als Arbeitgeber attraktiver werden können.

Risiko: Jobausstieg nach bezahlter Fortbildung

Ein altbewährtes Mittel, sich sein Studium zu finanzieren, ist die Verpflichtung bei der Bundeswehr. Man verpflichtet sich für eine bestimmte Zeit für den Wehrdienst und bekommt im Gegenzug sein Studium an einer Militär-Uni bezahlt. Ein guter Deal, außer man geht vorzeitig (Verwaltungsgericht Düsseldorf, 14.1.2020, Az. 10 K 15016/16).

Ein Zeitsoldat studierte während seiner Dienstzeit erfolgreich Medizin. Dann aber wurde er vor Ablauf seiner Dienstzeit von der Bundeswehr entlassen – wegen Kriegsdienstverweigerung. Nun forderte die Bundesrepublik Deutschland von dem Mediziner rund 57.000 € zurück. Der Betrag setzt sich zusammen aus Kosten der Fachausbildung und (teilweise) gewährtem Ausbildungsgeld. Der Mediziner klagte, er wollte das Geld nicht zurückzahlen, allenfalls in Raten.

Student darf abstottern

Die Ratenzahlung gestand das Gericht ihm zu, mehr aber nicht. Denn hier handelt es sich um einen anerkannten Kriegsdienstverweigerer. In diesen Fällen ist die Bundesrepublik Deutschland berechtigt, bei Ausscheiden aus dem Dienst wegen der Kriegsdienstverweigerung per Rückforderungsbescheid den Vorteil abzuschöpfen, den der Student dadurch erlangt hat, dass er während seines Studiums nicht selbst für seinen Lebensunterhalt aufkommen müssen. Schließlich hatte die Bundesrepublik Deutschland ein Ausbildungsgeld bezahlt. Bei der Berechnung der ersparten Aufwendungen für Lebensunterhalt, Studiengebühren und Lernmittel kann die Bundesrepublik typisierend und pauschalierend auf die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks zum durchschnittlichen Bedarf studentischer Lebenshaltung zurückgreifen. Die Alternative wäre gewesen, das Ausbildungsgeld in voller Höhe zurückzufordern, davon wird aber abgesehen, um Betroffene nicht von der Kriegsdienstverweigerung abzuschrecken. Dies wäre eine besondere Härte.

Ebenso darf die Bundesrepublik Deutschland die Kosten der absolvierten Fachausbildungen, insbesondere der klinischen

Weiterbildung zum Facharzt für Anästhesie, zurückfordern, soweit noch nicht abgedient. Ermessensfehlerhaft bzw. rechtswidrig war der Rückforderungsbescheid nur insoweit, als dass er eine Ratenzahlung bzw. Stundung nicht zuließ. Das hat das Gericht mit seinem Urteil abgeändert. Der Student darf also die Forderung in Raten zahlen.

FAZIT

Gewissensentscheidung oder schlechte Beratung? ▷

Das ist so ein Fall aus der Kategorie „Ich weiß nicht so recht“. Wenn ich mich bei der Bundeswehr verpflichte, kann ich mich dann innerhalb von ein paar Jahren so sehr ändern, dass ich den Dienst an der Waffe nicht mehr mit meinem Gewissen vereinbaren kann? War das bei dem Studenten so oder war er nur falsch beraten?

Nun, es steht mir nicht zu, darüber zu urteilen. Fakt aber – in verwaltungs- und arbeitsrechtlicher Hinsicht – ist, dass man vom Dienstherrn gezahlte Fortbildungskosten zurückzahlen muss, wenn man sich vorzeitig aus einem Fortbildungsvertrag löst.

Lassen Sie sich nicht zu lange binden

In diesem Zusammenhang ist für Ihre Kollegen natürlich wichtig, wie lange Ihr Dienstherr sie binden bzw. Fortbildungskosten zurückfordern darf. Gehen Sie hier davon aus, dass er sie maximal um das 6-Fache der Fortbildungsdauer binden darf. Lassen Sie sich vor Unterzeichnung einer Rückzahlungsklausel am besten anwaltlich beraten.

Ordnungsgemäßes Auswahlverfahren setzt nicht bei privatrechtlicher Stiftung aus

Jeder Bewerber hat einen Anspruch auf ein ordnungsgemäßes Auswahlverfahren. Dies gilt auch, wenn es sich um eine privatrechtliche Stiftung wie die Bundesstiftung Bauakademie handelt (Arbeitsgericht Berlin, 7.1.2020, Az. 45 Ga 15221/19).

Ein Bewerber hatte sich auf die Direktorenstelle der Bundesstiftung Bauakademie beworben. Er erhielt eine Absage; die wollte er nicht akzeptieren. Also zog er im Rahmen eines Eilverfahrens vor Gericht und machte geltend, dass das Auswahlverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei. Der ausgewählte Bewerber sei zudem nicht qualifiziert, also dürfe die Stelle nicht besetzt werden.

Und der Bewerber bekam recht

Zu beachten ist der Konkurrentenschutz aus Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz. Jeder Bewerber auf Stellen bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern hat einen Anspruch auf ein ordnungsgemäßes

Auswahlverfahren. Dies gilt hier auch, obwohl es sich bei der Bundesstiftung Bauakademie um eine privatrechtliche Stiftung handelt. Hinreichende Anhaltspunkte für eine fehlerhafte Auswahl hatte der Bewerber auch vorgetragen. Die Auswahl muss daher überprüft werden.

FAZIT

Kein Schlupfloch ▷ Das Urteil ist sehr richtig. Denn sonst hätte es der Dienstherr ja wirklich leicht, im Wege einer Flucht ins Privatrecht die Anforderungen an ein Auswahlverfahren zu umgehen!

Coronavirus: So schützen Sie sich vor den modernen Seuchen

Nach Schweinegrippe, SARS und MERS sind wir zwar schon seuchenerprobt, aber dennoch sehen wir uns derzeit vor einer großen Herausforderung: dem Coronavirus. Hat es einen mal erwischt, müssen die Halbgötter in Weiß ran. Die Erkrankung ist lebensbedrohlich! Also ergreifen Sie die Präventivmaßnahmen, die ich Ihnen hier vorstelle.

Was das Coronavirus ist

Coronaviren sind umhüllte Viren mit einem einzelsträngigen RNA-Genom mit positivem Sinn und einem Nukleokapsid mit helikaler Symmetrie – oder man kann es auch einfach sagen: höchstansteckende Viren! Sie verursachen grippeähnliche Symptome, Erkrankungen verlaufen oft tödlich. Beim Coronavirus gibt es nur eines: absolute Prävention!

Erstellen Sie einen Notfallplan für den Fall der Fälle

Wieder einmal Pandemiegefahr. Um ihr zu begegnen, sollten Sie sich einen Notfallplan erarbeiten, den Sie generell bei jeder Pandemie oder bei jeder Krankheitswelle einsetzen können.

Ihr Notfallplan muss 4 Ziele verfolgen:

1. Schutz der Beschäftigten und ihrer Angehörigen
2. Minimierung des wirtschaftlichen Schadens für die Dienststelle
3. optimales Krisenmanagement während der Pandemie
4. Sicherstellen der schnellstmöglichen Rückkehr zum Normalbetrieb nach der Pandemie

Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche

Ihre Notfallmaßnahmen sollten zunächst darauf gerichtet sein, die unentbehrlichen Kernfunktionen Ihrer Dienststelle am Leben zu erhalten. Denn muss Ihr Dienstherr schließen, fällt dies über kurz oder lang in finanzieller Hinsicht auf Sie und Ihre Kollegen zurück. Klären Sie dabei die folgenden Fragen:

- Welche Geschäftsprozesse sind unentbehrlich und welche Auswirkungen hätte der Ausfall auf die Dienststelle?
- Welche vertraglichen Verpflichtungen gegenüber Ihren Kunden sind unbedingt einzuhalten?

Bestehen gesetzliche Vorgaben zur Aufrechterhaltung elementarer Prozesse, beispielsweise in Unternehmen des öffentlichen Personentransports oder Einrichtungen des Gesundheitswesens?

Auf der Grundlage dieser Situationsanalyse können Sie nun konkrete Notfallmaßnahmen festlegen. Gehen Sie dabei von einer Abwesenheitsquote von bis zu 50 % der Belegschaft für einen Zeitraum von bis zu 8 Wochen aus.

Das sollte zu Ihren Notfallmaßnahmen gehören

- Aufrechterhaltung der Minimalfunktionen der Dienststelle
- Information der Mitarbeiter über das Krisenmanagement
- keine Personalversammlungen, um Ansteckungen zu vermeiden
- aus demselben Grund Schließung der Kantinen
- strikte Hygiene wie etwa Händewaschen

- keine Begrüßung durch Handschlag, Distanz halten
- Bevorratung von Mundschutz
- Videokonferenzen statt Besprechungen vor Ort
- möglichst keine Dienstreisen und wenn unvermeidbar, dann nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- Telearbeitsplätze einrichten, wenn keine zwingende Notwendigkeit für die Anwesenheit in der Dienststelle besteht

Außerdem sollten Sie für den schlimmsten Fall auch einen Plan für eine zeitweise geordnete Stilllegung der Dienststelle erarbeiten. Denken Sie auch daran, dass Ihr Dienstherr für diese Fälle einen finanziellen Puffer einbauen muss.

Schützen Sie sich und Ihre Kollegen im Alltag

Klar, keiner von uns kann sich zu Hause einigeln. Jeder muss zur Arbeit, zum Einkaufen, die Kinder in den Kindergarten bringen etc. Allerdings gibt es einige Tipps, die man im Alltag befolgen kann und die das Ansteckungsrisiko schon erheblich minimieren:

1. Vermeiden Sie Menschenansammlungen.
2. Waschen Sie sich immer die Hände, wenn Sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln gefahren sind.
3. Trinken Sie nicht mit anderen aus einem Glas, einer Flasche oder vom selben Strohhalm.
4. Minimieren Sie Körperkontakt zu Fremden auf das Notwendigste.
5. Führen Sie Ihre Hände nicht zur Nase und zum Mund.

Zusätzlich bei Schmierinfektion

- Händewaschen ist auch hier das A und O. Achten Sie auch auf Lebensmittelhygiene: Rohkost ist immer gründlich zu waschen. Auch der Apfel zwischendurch! Nach der Zubereitung sollten Sie sich die Hände waschen.
- Waschen Sie sich auch die Hände, nachdem Sie rohes Fleisch angefasst haben. So können Sie eine Salmonelleninfektion vermeiden.

TIPP

Händewaschen allein reicht nicht ▷ Nach dem Waschen müssen die Hände auch gut abgetrocknet werden. Denn nur dadurch werden auch „Restbakterien“ abgerieben. Hier wiederum sind Einmalhandtücher hygienischer als Stoffhandtücher, in denen sich Keime festsetzen können.

Stärken Sie Ihre Immunabwehr

Um sich nicht mit dem Virus anzustecken, aber auch um sonst vor einer „normalen“ Grippe oder Erkältung geschützt zu sein, sollten Sie Ihre Immunabwehr stärken. Dieser Punkt wird viel zu oft vernachlässigt. So einfach geht's:

1. Achten Sie auf Ihren Eiweißspiegel

Verantwortlich für Ihre Immunabwehr ist der Eiweißhaushalt Ihres Körpers. Bei zu niedrigem Eiweißspiegel arbeitet das Immunsystem nur ungenügend. Setzen Sie mehr Geflügel, Fisch, Bohnen, Erbsen, Hüttenkäse und Linsen auf Ihren Speiseplan.

2. Nehmen Sie ausreichend Zink zu sich

Zink wirkt aktiv gegen die Krankheitserreger und verhindert, dass diese sich in Ihrem Körper ausbreiten. Zudem verwandelt es das Eiweiß aus der Nahrung in körpereigenes Eiweiß und stärkt damit Ihr Immunsystem. Gute Zinkspender sind Austern, Hering, Lamm, Leber, Vollkornprodukte, Bohnen, Naturreis, Soja, Eier, Gemüse und Milchprodukte.

3. Nehmen Sie vor allem viel Vitamin C zu sich

Vitamin C macht Sie stark gegen Bakterien, Viren und freie Radikale. Es beugt Erkältungen und grippalen Infekten vor. Das Vitamin findet sich in Acerolakirschen (Saft oder Lutschtabletten aus dem Reformhaus), Sanddornbeeren, Hagebutten Zitrusfrüchten, Erdbeeren, Schwarzen Johannisbeeren und Kiwis, aber auch in Kartoffeln mit Schale, Fenchel, Grünkohl, Rosenkohl und vor allem in Paprika.

4. Sorgen Sie für einen ausreichenden Vitamin-D-Spiegel

Dieses Vitamin stärkt Ihre Immunkräfte. Dazu sollten Sie sich regelmäßig an die frische Luft begeben, denn Ihr Körper bildet das Vitamin unter dem Einfluss von Licht und Sonne selbst.

5. Folsäure schenkt Ihnen Frische

Dieses B-Vitamin sorgt für die Zell- und Blutneubildung. Es ist vor allem in grünem Gemüse und Salat enthalten. Planen Sie also täglich einen großen „grünen Anteil“ in Ihren Speiseplan mit ein – etwa Feldsalat, Rucola oder Spinat.

6. Trinken Sie 2 bis 3 Liter täglich

Dann werden die Schleimhäute in Ihren Atemwegen gut durchfeuchtet. Das macht sie widerstandsfähiger und Sie leiden weniger unter Halsschmerzen und Husten. Am besten trinken Sie Mineralwasser und leichten Kräutertee.

7. Schlafen Sie ausreichend

Das Minimum sind 6 bis 8 Stunden Nachtschlaf. Denn dabei regenerieren sich Ihre Immunzellen.

8. Treiben Sie Ausdauersport

Laufen, Walking und Radfahren z. B. aktivieren Ihre Abwehrzellen. Allerdings: Trainieren Sie so, dass Sie nicht außer Atem kommen, sonst wird das Immunsystem eher geschwächt.

**TIPP**

Nutzen Sie die Kraft der Pflanzen ▷ Sie können auch auf immunsteigernde Heilpflanzen setzen, beispielsweise Roten Sonnenhut, Meerrettich, Knoblauch, Bärlauch, Taigawurzel, Kap-Pelargonie, Ingwer etc. Wenn Sie unter einer Allergie oder einer chronischen Erkrankung leiden, sollten Sie die Einnahme pflanzlicher Präparate allerdings mit Ihrem behandelnden Arzt absprechen. Gehen Sie einfach mal in die Apotheke Ihres Vertrauens und lassen Sie sich dort umfassend beraten!

Wenn Corona einen Kollegen erwischt hat: So reagieren Sie richtig

Erkrankt ein Kollege, muss alles getan werden, dass er nicht noch alle anderen Kollegen ansteckt. Das geht so:

- Der Kollege muss sich umgehend arbeitsunfähig schreiben lassen und darf nicht mehr in die Dienststelle kommen. Er soll nicht zum Arzt gehen, sondern im Krankenhaus anrufen. Die holen den Kollegen dann ab und bringen ihn in Quarantäne. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung soll der Arzt schicken! Erst nach seiner Gesundung darf der Kollege die Arbeit wieder aufnehmen.
- Mit diesem Kollegen ist bis zu seiner Gesundung nur telefonisch oder elektronisch zu kommunizieren.
- Alle Kollegen, die mit ihm in Kontakt waren, müssen höchste Hygieneanforderungen beachten und sich auch selbst testen lassen. Corona ist höchst aggressiv und ansteckend. Bis zum negativen Testergebnis müssen auch die Kollegen daheim bleiben.

Es ist ganz wichtig, dass Kolleginnen und Kollegen, die Symptome zeigen – Husten, Fieber, Schüttelfrost, Kopfschmerzen –, sich umgehend untersuchen lassen. Schleppen sie sich mit dem Coronavirus in den Job, stecken sie alle anderen an und bringen sie und sich in erhebliche Gefahr. Denn je später man zum Arzt geht, desto gefährlicher ist die Krankheit. Dass man sich nicht krank in die Dienststelle schleppen sollte, gilt übrigens für alle Krankheiten, nicht nur für den Coronavirus. Wer krank in die Dienststelle geht, gefährdet sich und andere!

Impfung gibt es (bistlang) keine

Einige sind auch auf die Idee gekommen, sich gegen Grippe impfen zu lassen, sie erhoffen sich dadurch einen größeren Schutz gegen den Coronavirus. Das ist aber ein Denkfehler, denn die Viren mögen Ähnlichkeiten aufweisen, sie sind jedoch unterschiedlich. Die Impfung gegen das eine hilft nicht gegen das andere. Halten Sie sich also an die Leitlinien gute Handhygiene und Niesetikette (Ärmel oder Taschentuch vor den Mund, kein Anniesen ...).

Die Ärzte raten zwar zur Grippeimpfung, aber nicht, um Corona zu verhindern, sondern um nicht mit „falschem Alarm“ behelligt zu werden. Denn wer gegen Grippe geimpft ist und dennoch Grippe Symptome bekommt, der kann dann ja nur Corona haben. Meines Erachtens ein Trugschluss, weiß man doch mittlerweile, dass viele Impfungen keine 100%ige Immunisierung bringen. Überlegen Sie daher vorher gut, ob Sie wirklich eine Impfung wollen oder nicht. Man muss nicht jeden Trend mitmachen.

Mittlerweile wird auch empfohlen, öffentliche Toiletten zu meiden, da man nicht weiß, ob die Infektion auch über den Urin oder Stuhlgang erfolgen kann. Gehen Sie in der Arbeit oder im Restaurant, Café etc. also nur noch auf die Toilette, wenn es wirklich sein muss. Benutzen Sie dann aber Desinfektionstücher und decken Sie den Toilettensitz mit Tüchern ab (sollte man eh immer machen). Abgesehen von Corona, ersparen Sie sich so vielleicht die ein oder andere Infektion. Man weiß ja bei öffentlichen Sanitäreinrichtungen nie so recht, wer sich da vorher getummelt hat und was dort alles an Bakterien hinterlassen wurde. Besser, wir stellen uns das gar nicht näher vor!

Stellen Sie lebenslanges Lernen sicher

Lebenslanges Lernen ist eines der Stichwörter der letzten Jahre. Und tatsächlich kommt es immer mehr darauf an, lebenslang zu lernen, um so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und möglichst lang als attraktiver Arbeitnehmer in der Dienststelle bleiben zu können. Sichern Sie das Recht auf Lernen für sich und Ihre Kollegen mit einer Dienstvereinbarung ab.

Muster-Dienstvereinbarung: Fortbildungsveranstaltungen

Zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat wird die folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

§ 1 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle. Darin werden die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen und die Auswahl der Teilnehmer geregelt.

§ 2 Veranstaltungen

Die angebotenen Veranstaltungen orientieren sich am konkreten Fortbildungsbedarf in der Dienststelle, z. B.:

- 1. Für alle Beschäftigten:
— Zeitmanagement, Organisation der Arbeit, Stressabbau, effizientes Arbeiten*
- 2. Für Vorgesetzte:
— Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterförderung/-motivation, Teamleitung*
- 3. Für besondere Beschäftigte wie Sicherheitsbeauftragte, Ausschuss für Arbeitsschutz, Brandschutzbeauftragte:
— Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Unfallverhütung, Brandschutz*
- 4. Für Nachwuchskräfte:
— Einführung in Organisation und Arbeitsabläufe, Eigenorganisation der Arbeit*
- 5. Für Datenschutzbeauftragte:
— Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz, Internet*
- 6. Für Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragte:
— Sozialgesetzbuch IX, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

§ 3 Zeitpunkt der Veranstaltungen

Die Fortbildungen finden während der normalen Dienstzeiten in der Dienststelle statt. Beschäftigte, die daran teilnehmen, werden für diese Zeit von ihrer Dienstpflicht bezahlt freigestellt.

§ 4 Leitung

Die Veranstaltungen werden von entsprechend zu schulenden Mitarbeitern der Dienststelle oder von externen Fachkräften geleitet.

§ 5 Anmeldung

Die Beschäftigten können sich schriftlich für die Veranstaltungen anmelden. Die Anmeldungen sind bei ... einzureichen.

§ 6 Mitwirkung des Personalrats

- 1. Dienststellenleitung und Personalrat legen gemeinsam die Inhalte der Fortbildungsveranstaltungen fest. Kommt keine Einigung zustande, ist die Sache der Einigungsstelle zur Entscheidung vorzulegen.*
- 2. Übersteigt die Anzahl der Anmeldungen die Teilnehmerbegrenzung, wählt die Dienststellenleitung mit Unterstützung des Personalrats die Teilnahmeberechtigten aus.*

§ 7 Kosten

Die Kosten der Fortbildungsveranstaltung trägt die Dienststelle.

§ 8 Gesetzliche und tarifvertragliche Vorschriften

Bei der Durchführung dieser Dienstvereinbarung sind die geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften zu beachten.

§ 9 Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung wird zunächst für die Dauer von einem Jahr geschlossen. Sie kann danach jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Wird sie nicht gekündigt, verlängert sie sich jeweils um ein Jahr.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Ort, Datum, Unterschriften

Ärztliche Beratung für den MDK: Ärztin steht im Arbeitsverhältnis

Scheinselbstständigkeit – eines der Schlagworte der letzten Jahre. Meist müssen die Gerichte diesen Streit entscheiden. So wie hier das Sozialgericht (SG) Münster (12.11.2019, Az. S 23 BA 134/18).

Eine Ärztin hatte aufgrund jährlich abgeschlossener Honorarverträge für den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) sozialmedizinische Beratungsaufgaben übernommen. Dies im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit. Fraglich war nun, ob im konkreten Fall nicht doch ein Arbeitsverhältnis vorlag, mit der Folge, dass Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten wären.

Das SG Münster entschied pro Arbeitnehmereigenschaft. Dass die Verträge die Beratungstätigkeit als freiberufliche Tätigkeit bezeichneten, war irrelevant, da auch arbeitnehmertypische Inhalte geregelt wurden, wie etwa Arbeitszeitvorgaben und die Vereinbarung eines Stundenlohns.

Außerdem war die Ärztin in die Betriebsorganisation des MDK eingebunden, was auch für die Arbeitnehmerstellung spricht. So wurden ihr die zu begutachtenden Personen durch den MDK

zugewiesen und über den MDK geladen, auch fand die Arbeit in den Räumen des MDK statt.

FAZIT

Gesamtumstände sind entscheidend ▷ Bei der Frage Scheinselbstständigkeit ja oder nein werden immer die Gesamtumstände abgewogen. Ich kann nur jedem raten, der freiberuflich auf Dauer für einen Auftraggeber tätig sein will, am Anfang der Beschäftigung ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu durchlaufen. Dann weiß man von Anfang an, woran man ist, und muss nicht Jahre später in den sauren Apfel beißen und Vertragsverhältnisse rückabwickeln.

Das Formularpaket zur Statusfeststellung finden Sie online unter: <https://kurzelinks.de/DRV-Formular-Statusfeststellung>

Kündigung, weil Kantinenausweis ausgeliehen wurde?

Frage: Unser Kantinensystem funktioniert so: Die Mitarbeiter melden sich dafür an. Dann erhalten sie Ausweise, mit denen sie das Kantinenessen verbilligt kaufen können. Mitarbeiter, die sich nicht anmelden, oder Externe zahlen ein bisschen mehr. Nun war ein angemeldeter Arbeitnehmer krank. Ein nicht angemeldeter Kollege lieh sich einfach dessen Ausweis, um billig in der Kantine zu essen. Die Dienststellenleitung hat den Vorfall zwar mitbekommen, aber nicht reagiert. Könnte der Mitarbeiter denn für so eine Kleinigkeit entlassen werden?

Maria Markatou: Hier halte ich eine Kündigung für überzogen. Immerhin hat der Kollege den Ausweis benutzt und den verbilligten Preis gezahlt, also das Essen nicht unterschlagen. Er wollte wohl niemanden schädigen, sondern einfach ein Schnäppchen machen. Eine Abmahnung wäre bei einem einmaligen Vorfall das Äußerste, was ihm drohen kann.

TIPP

Vereinbarung treffen ▷ Regeln Sie gemeinsam mit Ihrer Dienststellenleitung, wie bei der Erkrankung von Mitarbeitern oder dem Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses zu verfahren ist. Darf ein Kollege den Ausweis dann nutzen oder nicht?

Ist ein Hinweis auf die Befristung nötig?

Frage: Unsere Dienststellenleitung hat eine interne Stellenausschreibung durchgeführt. Sie hat uns nicht auf eine mögliche Befristung der Stelle hingewiesen. Hätte sie das tun müssen?

Maria Markatou: Ihre Dienststellenleitung muss Sie nur über eine interne Stellenausschreibung informieren. Welche Informationen sie Ihnen geben muss, ist im Gesetz nicht näher geregelt. Vom Sinn und Zweck der bestehenden gesetzlichen Regelungen ausgehend muss eine innerdienstliche Stellenausschreibung aber bestimmten Mindestanforderungen genügen. Außerdem müssen die für die Stelle in Betracht kommenden

Mitarbeiter von der Stellenausschreibung auf alle Fälle Kenntnis nehmen können. Nur so haben sie ja die Chance, sich hierauf zu bewerben. Folgendes muss aus der Ausschreibung ersichtlich sein:

- Um welchen Arbeitsplatz handelt es sich?
 - Welche Anforderungen muss der Bewerber erfüllen?
- Weitere Informationen sind nicht nötig.

Kein Anspruch auf leistungsbezogene Besoldung bei völliger Freistellung

Das Personalratsamt ist ein Ehrenamt. Sie dürfen aus ihm keine Vorteile ziehen, aber auch keine Nachteile erleiden, z. B. bei der Besoldung. Was aber heißt das in Bezug auf leistungsbezogene Bestandteile, wenn Sie ganz freigestellt sind? Denn „leisten“ im eigentlichen Sinn tun Sie ja dann nicht mehr. Die Antwort gibt das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in einem aktuellen Urteil (23.1.2020, Az. 2 C 22.18).

Ein Polizeihauptkommissar der Bundespolizei ist als Personalrat ganz von seiner dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Er verlangte nun, dass ihm auch während seiner Freistellung seine leistungsbezogene Besoldung gewährt wird.

Die leistungsbezogene Besoldung kann gewährt werden

- als befristete Vorwegnahme der nächsthöheren Grundgehaltsstufe in Form der Leistungsprämie als Einmalzahlung oder
- in Form einer Leistungszulage als monatliche Zahlung längstens für einen zusammenhängenden Zeitraum von einem Jahr.

Die Klage des Polizisten wurde nun vom BVerwG abgewiesen. Ein ganz vom Dienst freigestelltes Personalratsmitglied hat in aller Regel keinen Anspruch, in die Ermessensentscheidung über die Gewährung von leistungsbezogenen Besoldungselementen einbezogen zu werden. Denn diese leistungsbezogene Vergütung erhält nur, wer eine herausragende besondere Leistung (persönlich oder als Teammitglied) erbringt. Die he-

erausragende Leistung muss immer über eine belastbare Tatsachengrundlage feststehen. Diese Tatsachengrundlage gibt es beim freigestellten Personalrat nicht, denn ihm müsste man – mangels tatsächlichen Einsatzes – die herausragende Leistung unterstellen. Das geht nicht!

FAZIT

Personalrat muss verzichten ▷ Hier muss sich das Personalratsmitglied also in Verzicht üben. Schade eigentlich. Ich kann aber wohl eine herausragende Leistung nicht einfach unterstellen, wenn es keine realen Einsätze gibt, sondern „nur“ Personalratsarbeit. Anders wäre es, wenn der Polizist vor seiner Freistellung immer herausragende Leistungen erbracht hätte – dann wäre eine Ausnahme zu machen. Das sagt auch das BVerwG. Der Polizist im Fall hatte dies aber nicht dargelegt. Heben Sie als Personalrat alles auf, was Ihnen herausragende Leistungen bescheinigt. Im Einzelfall können diese Bescheinigungen bares Geld wert sein!

Erhebliche Vorstrafen rechtfertigen Rausschmiss aus der Freiwilligen Feuerwehr

Wissen Sie, was ich schrecklich finde? Dass es derzeit immer salonfähiger wird, Rettungskräfte, Feuerwehrleute, Polizisten, Pflegekräfte zu beschimpfen und körperlich anzugreifen. Wo leben wir eigentlich? Genauso schlimm finde ich Mitglieder dieser Berufsstände, die durch ihre Vita eben diese Berufsstände abwerten. Da muss sich der ein oder andere über einen Rausschmiss nicht wundern (Verwaltungsgericht Aachen, 20.1.2020, Az. 1 L 13/20).

Ein 55-jähriger Mann wurde aus der Freiwilligen Feuerwehr ausgeschlossen, der er seit 1978 angehört. Dies wollte er sich nicht bieten lassen und strengte ein Eilverfahren an. Doch er scheiterte. Denn ihm können tatsächlich schwere Dienstvergehen zur Last gelegt werden, die den Ausschluss aus der Freiwilligen Feuerwehr rechtfertigen. Schwere Dienstvergehen sind Straftaten, die die im Feuerwehrdienst erforderliche besondere Vertrauenswürdigkeit infrage stellen, insbesondere Diebstahl und Unterschlagung.

Der Feuerwehrmann hatte über einen Zeitraum von 27 Jahren unter anderem betrogen, Urkunden gefälscht und Geld gewaschen. Er wurde auch wegen mehrerer dieser Vergehen verurteilt.

FAZIT

Rausschmiss wegen Rechtsuntreue gerechtfertigt ▷ Wir alle müssen die Konsequenzen tragen, wenn wir uns illegal verhalten. So auch der Feuerwehrmann. Und ganz ehrlich: Wer quasi sein ganzes Leben lügt, betrügt und sich vom schnöden Mammon locken lässt, auf den können sich die Kameraden doch im Ernstfall nicht verlassen, oder? Oder die Opfer eines Brandes. Dauerkriminelle gehören nicht in verantwortungsvolle Berufe. Bei einem Vergehen in der Jugend oder einer einmaligen Sache, hätte ich nichts gesagt, aber so? Das geht nicht!

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (6/20)

- » Schmerzensgeld bei Persönlichkeitsrechtsverletzung
- » Datenschutzverstoß als Kündigungsgrund
- » Urlaubsanspruch von Minijobbern



3 Bescheid des Integrationsamts

Keine aufschiebende Wirkung bei Widerspruch.

5 Gesundheitsschutz in der Behörde

So haben Sie als Personalrat die richtigen Argumente parat.

7 Schutz vor sexueller Belästigung

Auch Ihr Dienstherr ist in der Pflicht, seine Beschäftigten zu schützen.

„Sportlehrerin gesucht (w)“ ist diskriminierend

Geschlechtsbezogene Diskriminierungen können gerechtfertigt sein. Die Darlegungslast des Arbeitgebers ist jedoch erheblich: Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) muss das Geschlecht bei einer geschlechtsspezifischen Ausschreibung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung sein (19.12.2019, Az. 8 AZR 2/19).

Ein Mann hatte sich an einer Privatschule in Bayern auf die ausgeschriebene Stelle „Fachlehrerin Sport (w)“ beworben. Als er abgelehnt wurde, verlangte er von der Schule eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Die Schulleitung hielt die Nichtberücksichtigung im Stellenbesetzungsverfahren für zulässig nach § 8 Abs. 1 AGG. Sie befürchtete, dass sich Schülerinnen schämen könnten, wenn der Lehrer im nach Geschlechtern getrennt durchgeführten Sportunterricht Hilfestellungen geben oder im Umkleideraum für Ordnung sorgen müsste.

BAG auf der Seite des Bewerbers

Dem Grunde nach besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung. Denn die Schule hatte nicht entsprechend den Vorgaben des AGG und des EU-Rechts vorgetragen, dass das Geschlecht für die Stelle eine wesentliche und entscheidende sowie angemessene berufliche Anforderung ist. Allein das Argument „Schamgefühl der Schülerinnen“ reichte nicht aus. Über die Höhe der Entschädigung muss nun das Landesarbeitsgericht Nürnberg entscheiden.



FAZIT

Ablehnung muss begründbar sein > Jede geschlechtsspezifische Ausschreibung eines Arbeitsplatzes muss sorgfältig abgewogen werden. Die Gefahr, dass sich Bewerber diskriminiert fühlen, ist groß. Haben Sie als Personalrat deshalb immer ein Auge auf das Ausschreibungsverfahren in Ihrer Dienststelle.

Fingerabdruck: Biometrische Daten im Arbeitsverhältnis?

Für die Arbeitszeiterfassung mittels Fingerprints benötigt Ihr Dienstherr die Einwilligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So sieht es jedenfalls das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin (16.10.2019, Az. 29 Ca 5451/19). Das Urteil stellt eine gute Orientierungshilfe dar. Es zeigt, unter welchen Voraussetzungen so etwas möglich und wie das geltende Recht einzuhalten ist.

Ein Unternehmen führte ein Zeiterfassungssystem mit Fingerprint ein.

> weiter auf Seite 2

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Gesundheit ist das höchste Gut

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

nur wer sich wohlfühlt, arbeitet wirklich effektiv. Sie als Personalrat sind deshalb besonders gefragt, wenn es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz geht. Ihre Aufgabe ist es vor allem, sich dafür einzusetzen, dass Ihren Kolleginnen und Kollegen arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen geboten werden.

Überlegen Sie deshalb, ob Sie mit Ihrem Dienstherrn jetzt für 2020 ein betriebliches Gesundheitsmanagement vereinbaren. Denn die Erfahrung zeigt, dass ein aktives Gesundheitsmanagement krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren kann. Welche Möglichkeiten Sie dabei haben, lesen Sie auf den Seiten 4 und 5 dieser Ausgabe.

Beim Gesundheitsschutz bestimmen Sie mit. Als Personalrat haben Sie nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) ein Mitbestimmungsrecht, wenn es um Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Dienstunfällen sowie sonstigen Gesundheitsschädigungen geht.

Hätten Sie's gewusst? Auf Seite 8 erfahren Sie, ob Homeoffice bei der Stellensuche eine Rolle spielt.

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

Vor dessen Start hatten die Mitarbeiter sowohl ihre geleisteten Arbeitszeiten als auch ihre Einsatzwünsche per Hand auf dem ausgedruckten und ausliegenden Dienstplan eingetragen. Eine Kontrolle der eingetragenen Zeiten fand nicht statt.

Mit einer Rund-E-Mail wenige Tage vor Einführung des neuen Systems hatte die Unternehmensleitung allen Beschäftigten mitgeteilt, wie das Zeiterfassungssystem funktioniert. Zudem gab es folgenden Hinweis: „Ab dem 1.8. gelten ausschließlich die mittels der Zeiterfassung ermittelten Arbeitszeiten – alles, was schriftlich im Dienstplan notiert wird, wird nicht mehr anerkannt [...].“

Im Hinblick auf den Fingerprint stellte der Arbeitgeber klar, dass nur die Minuzien aufgezeichnet würden. Dabei handelt sich um individuelle, nicht vererbare Fingerlinienverzweigungen, wie sie auch die Polizei bei Identitätsfeststellungen nutzt. Er wies darauf hin, dass er durch die Erfassung dieser Minuzien keinen Bezug zu einer natürlichen Person herstellen könne.

Mitarbeiter verweigerte Teilnahme

Ein Mitarbeiter weigerte sich, das Zeiterfassungssystem zu benutzen, und erteilte auch keine datenschutzrechtliche Einwilligung. Daraufhin erhielt er 2 Abmahnungen. Er klagte auf Entfernung der Abmahnungen aus seiner Personalakte mit dem Argument, dass er keine Einwilligung zur Nutzung der Zeiterfassung erteilt habe. Seine Arbeitszeiten habe er mithilfe des bisher verwendeten Systems präzise und konsequent erfasst. Ferner bezweifelte er, dass das Erfassungssystem vollends einsatzfähig sei.

Gericht auf der Seite des Mitarbeiters

Das ArbG Berlin gab dem Mitarbeiter recht: Arbeitnehmer können verlangen, dass der Arbeitgeber eine zu Unrecht erteilte Abmahnung aus der Personalakte entfernt. Das Gericht war der Ansicht, dass der Mitarbeiter nicht verpflichtet war, das neue Zeiterfassungssystem zu nutzen. Damit waren auch die Abmahnungen unberechtigt.

Minuzien als besondere personenbezogene Daten

Bei der Zeiterfassung per Fingerprint wurde der Minuziendatensatz im Erfassungsterminal gespeichert und zum Abgleich des Fingerabdrucks des Mitarbeiters bei der An- und Abmeldung verwendet. Grundsätzlich wurde der Fingerabdruck des Mitarbeiters nicht gespeichert. Aus dem gespeicherten Datensatz konnte der Fingerabdruck auch nicht wieder generiert werden. Datenschutzrechtlich handle es sich, so das ArbG in seiner Urteilsbegründung, um biometrische und somit eine besondere Kategorie personenbezogener Daten. Die Verarbeitung dieser Daten könne die Privatsphäre des Mitarbeiters und damit sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzen. Somit sei die Verarbeitung von biometrischen Daten – also auch von Minuziendatensätzen – nach Art. 9 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) grundsätzlich verboten.

Kein Grundsatz ohne Ausnahme

Es ist Ihrem Dienstherrn und allen anderen Arbeitgebern aber nicht generell unmöglich, eine Einlasskontrolle per Fingerprint

einzuführen. Denn Art. 9 Abs. 2 DSGVO enthält mehrere Erlaubnistatbestände, bei denen eine Verarbeitung ausnahmsweise doch zulässig ist. Dafür muss jedoch eine der folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Die Datenerhebung muss erforderlich sein.
- Die freiwillige Einwilligung der Mitarbeiter muss vorliegen.
- Es existiert eine kollektive Vereinbarung, beispielsweise zwischen Dienstherrn und Personalrat.

Datenerhebung war nicht erforderlich

Hier gab es weder eine Kollektivvereinbarung noch eine Einwilligung. Der Mitarbeiter war auch nicht verpflichtet, diese abzugeben. Eine „Erforderlichkeit“ der Datenerhebung im Sinne des Gesetzes erkannten die Richter ebenfalls nicht. Eine Erforderlichkeit könnte bezüglich der Speicherung biometrischer Daten beispielsweise vorliegen, wenn es um den Zugang zu einem Sicherheitsbereich gehe, nicht aber im Rahmen der Arbeitszeiterfassung, so die Argumentation der Richter.

Was Ihr Dienstherr benötigt, um den Fingerprint einzuführen

Falls es in Ihrer Behörde hochsensible Sicherheitsbereiche gibt, kann Ihr Dienstherr den Zugang zu diesen mit biometrischen Daten bereits auf die Erforderlichkeit stützen. In allen anderen Fällen benötigt er jedoch – falls es keine Dienstvereinbarung gibt – die freiwillige Einwilligung der Beschäftigten. Hier kommt es also auf seine Überzeugungsarbeit an.

Das sollten Sie als Personalrat beachten

- Wer nicht einwilligt, darf dafür nicht sanktioniert werden und muss ein alternatives System angeboten bekommen.
- Die Einwilligung muss vor der Implementierung der Maßnahme vorliegen und unmissverständlich sein.
- Die Beschäftigten müssen eine „informierte Entscheidung“ treffen, das heißt, Ihr Dienstherr muss sie im Vorfeld ausführlich aufklären, zu welchem Zweck und wie die Verarbeitung erfolgen soll, was genau gespeichert wird und wo die Risiken liegen.

FAZIT

Betrug kaum denkbar ➤ Beim Einlass in die Behörde per Fingerprint ist ein Arbeitszeitbetrug kaum möglich, denn Ihre Kolleginnen und Kollegen „stempeln“ sich hier mittels ganz persönlicher Merkmale ein. Genau darin liegt aber auch das Problem: Die gespeicherten Informationen sind sensibel. Soll in Ihrer Behörde der Fingerprint eingeführt werden, gilt es, hohe Datenschutzhürden zu überwinden.

Kontrollen erfolgen heutzutage durch technische Einrichtungen, etwa spezielle Software, oder computergestützte Auswertungen, die meist so entwickelt sind, dass eine Leistungs- und Verhaltensüberwachung des einzelnen Mitarbeiters ohne großen Aufwand möglich wäre. Eine Absicht Ihres Dienstherrn zur Überwachung muss nicht vorliegen. Für Ihr Mitbestimmungsrecht aus § 75 Abs. 3 Nr. 17 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) reicht es bereits aus, dass die technische Einrichtung objektiv geeignet ist, Leistungs- oder Verhaltensdaten zu erfassen.

Bescheid des Integrationsamts – keine aufschiebende Wirkung bei Widerspruch

Die Kündigung schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen bietet eine Vielzahl von Facetten und rechtlichen Problemen. Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Nordrhein-Westfalen hat nun ein Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf aufschiebende Wirkung jedenfalls dann verneint, wenn die Kündigung nach erteilter Zustimmung bereits erklärt worden ist (14.11.2019, Az. 12 B 1326/19).

Möchte Ihr Dienstherr einem schwerbehinderten Kollegen kündigen, benötigt er die Zustimmung des Integrationsamts. Erteilt dieses die Zustimmung, haben Widerspruch und Anfechtungsklage vor dem Verwaltungsgericht (VG) dagegen keine aufschiebende Wirkung – so jedenfalls die herrschende Meinung. Die Zustimmung entfaltet also ihre Wirkung, auch wenn die Entscheidung angegriffen wurde.

BEISPIEL

Klage vor dem VG und ArbG ▷ Der schwerbehinderte Mitarbeiter Heinz B. soll eine Kündigung erhalten. Das Integrationsamt stimmt zu und der Dienstherr kündigt das Arbeitsverhältnis. Gegen die Zustimmung des Integrationsamts erhebt Heinz B. erst Widerspruch und schließlich Klage vor dem VG. Gegen die Kündigung zieht er vor das Arbeitsgericht (ArbG) und erhebt eine Kündigungsschutzklage.

Was, wenn die Kündigungsschutzklage noch im selben Jahr abgewiesen wird, 2 Jahre später das VG jedoch urteilt, dass die Zustimmung zur Kündigung vom Integrationsamt rechtswidrig war?

Die Lösung vor dem ArbG

Beschreitet ein schwerbehinderter Kollege sowohl gegen die Kündigung als auch gegen die Entscheidung des Integrationsamts den Klageweg, kann es passieren, dass das ArbG der Kündigungsschutzklage stattgibt. Das gilt jedenfalls dann, wenn es die Kündigung schon aus Gründen, die außerhalb des Fehlens

oder der Unwirksamkeit der Zustimmung des Integrationsamts liegen, für rechtswidrig hält.

Hängt aber die Wirksamkeit der Kündigung von der Wirksamkeit der Zustimmung des Integrationsamts ab, hat das ArbG das Verfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Klage gegen die Zustimmung vor dem VG auszusetzen. Ist der Rechtsstreit trotzdem nicht ausgesetzt worden und weist das ArbG die Kündigungsschutzklage ab, besteht die Möglichkeit der sogenannten Restitutionsklage, wenn das VG später die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung rückwirkend aufhebt (Bundesarbeitsgericht, 17.6.1998, Az. 2 AZR 519/97).

Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung abgelehnt

In dem eingangs erwähnten Fall hatte das OVG Nordrhein-Westfalen einen Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs gegen die Zustimmung zur (beabsichtigten) Kündigung, die das Integrationsamt erteilt hatte, als unzulässig abgelehnt. Denn es fehlte an einem Rechtsschutzbedürfnis für die Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes.

Da der Arbeitgeber nach erteilter Zustimmung innerhalb einer Frist von einem Monat die Kündigung erklären muss (§ 171 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX), würde die erteilte Zustimmung zur Kündigung obsolet, denn der Arbeitgeber wäre aufgrund einer etwa ergangenen Anordnung der aufschiebenden Wirkung gehindert, die Kündigung auszusprechen.

Dorfgemeinschaftshaus darf umsatzsteuerfrei genutzt werden

Die Überlassung eines Dorfgemeinschaftshauses an Vereine und Privatpersonen ist nicht umsatzsteuerpflichtig, sodass die Ortsgemeinde auch keinen Vorsteuerabzug für die Errichtung und den Betrieb des Dorfgemeinschaftshauses geltend machen kann, so das Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz (18.9.2019, Az. 3 K 1555/17). Ein Urteil, auf das viele Kommunen gewartet haben und das endlich Rechtsklarheit bringt. Zudem ist nun ein Regress bei Bediensteten wegen nicht eingemommener und nicht abgeführter Umsatzsteuer nicht (mehr) möglich. Ein gutes Urteil!

Eine rheinland-pfälzische Ortsgemeinde, die in verschiedenen Bereichen unternehmerisch tätig und deshalb umsatzsteuerpflichtig war, hatte ein Dorfgemeinschaftshaus errichtet. Dieses durften Vereine und Beteiligte einer Gemeinderatssitzung unentgeltlich nutzen. Die Gemeinde vermietete die Räumlichkeiten außerdem an Privatpersonen für Familienfeiern, Beerdigungen und ähnliche Anlässe. Gegen einen Bescheid des Finanzamts zur Zahlung von Umsatzsteuer klagte die Ortsgemeinde.

Keine Umsatzsteuerpflicht der Gemeinde

Das FG Rheinland-Pfalz urteilte, dass die entgeltliche Überlassung des Dorfgemeinschaftshauses an Vereine und Privatpersonen nach § 4 Nr. 12 Satz 1 Buchstabe a Umsatzsteuergesetz steuerfrei ist, sodass auch die auf die Errichtung und den Betrieb des Dorfgemeinschaftshauses entfallenden Vorsteuern nicht abgezogen werden können. Das Urteil ist allerdings noch nicht rechtskräftig, denn das Finanzgericht hat die Revision beim Bundesfinanzhof gegen das Urteil zugelassen.

Gesundheitsschutz in Ihrer Behörde

Wenn Sie in Ihrer Dienststelle ein betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren möchten, müssen Sie als Personalrat im diesbezüglichen Gespräch mit Ihrem Dienstherrn die richtigen Argumente parat haben. Deshalb lesen Sie auf dieser und der nächsten Seite, wie Sie sich sinnvoll für Ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen können.

Bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren haben Sie als Personalrat die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, insbesondere die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen. Sie müssen sich zudem für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einsetzen. So steht es in § 81 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).

Pflichten des Dienstherrn

Der Dienststellenleiter ist verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen sowie bei Unfalluntersuchungen Sie als Personalrat hinzuzuziehen. An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit den Sicherheitsbeauftragten nehmen von Ihrem Gremium beauftragte Mitglieder teil. Außerdem erhalten Sie als Personalrat die Protokolle über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen.

Helfen Sie, Arbeitsunfähigkeit in 3 Schritten vorzubeugen

1. Schritt: Art der Erkrankungen ermitteln

Tragen Sie – soweit Sie es können – zusammen, welche Erkrankungen Ihre Kolleginnen und Kollegen hatten. Am besten beschränken Sie sich dabei auf die Erkrankungen des vergangenen Jahres. Berücksichtigen Sie auch psychische Krankheiten wie Burnout oder etwa Erkrankungen, die durch Mobbing hervorgerufen wurden.

2. Schritt: Ermitteln Sie die Arbeitsbedingungen

Finden Sie heraus, ob Ihre Kolleginnen und Kollegen das Gefühl haben, ständig unter großem Zeitdruck zu arbeiten. Prüfen Sie, ob schlecht ausgestattete Arbeitsplätze, sei es in der Dienststelle oder im Außendienst, Arbeitsunfälle oder typische Bürokrankheiten wie etwa Rückenbeschwerden den hohen Krankenstand hervorgerufen haben. Gleichen Sie den Istzustand mit dem gewünschten Sollzustand ab.

3. Schritt: Legen Sie Maßnahmen fest

Legen Sie im Anschluss gemeinsam mit Ihrem Dienstherrn Maßnahmen fest, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Achten Sie in der Folgezeit darauf, dass die von Ihnen und Ihrem Dienstherrn eingeführten Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden. Am besten einigen Sie sich mit ihm dazu bereits vorab auf einen konkreten Zeitplan.

Arbeitnehmerumfrage starten

Um sich ein möglichst umfassendes Gesamtbild zu machen, ist es zudem sinnvoll, eine Umfrage unter den Arbeitnehmern zu den Krankheitsursachen zu starten. Am besten bereits im Rahmen des ersten Schrittes, also im Zusammenhang mit der Ermittlung der Krankheiten.

Vorteile eines Gesundheitsmanagements

Ein durchdachtes, ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement bringt Ihnen und Ihren Kollegen sowie Ihrem Dienstherrn viele Vorteile. Welche das sind, können Sie der nachstehenden Übersicht entnehmen:

Übersicht: Das sind die Vorteile des Gesundheitsmanagements

Vorteile für Sie und Ihre Kollegen	Vorteile für den Dienstherrn
– Sensibilisierung für ein gesundheitsförderndes Verhalten bei der Arbeit und in der Freizeit – Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands der Belegschaft – Steigerung der Arbeitszufriedenheit – Einsparen von Kosten für Gesundheitsmaßnahmen, die sie ansonsten unter Umständen selbst zu tragen hätten	– wachsendes Bewusstsein bei allen Kollegen für gesundheitsförderndes Verhalten bei der Arbeit – Reduzierung der Fehlzeitenquote durch Gesundheitsmaßnahmen – Senkung der Fluktuationsquote – Vorteile bei der Anwerbung neuer Arbeitnehmer – gesunde Arbeitnehmer, die leistungsfähiger und motivierter sind

Deshalb führen Arbeitgeber Krankenrückkehrgespräche

Ein Krankenrückkehrgespräch führt Ihr Dienstherr mit einem Kollegen, der längere Zeit arbeitsunfähig krank gewesen ist, um herauszufinden, ob es ihm wieder gut geht. Zudem wollen die meisten Dienstherrn dadurch ausloten, ob die Ursache der Erkrankung im behördlichen Bereich zu suchen ist. Mit dem Argument, dass sie die Ursachen dann vielleicht abstellen können, sowie mit der Begründung, dass sie so ihrer Fürsorgepflicht nachkommen, versuchen die Arbeitgeber, diese Gespräche in ein gutes Licht zu rücken.

Sachlich sind diese Argumente sicherlich korrekt. Allerdings darf dabei nicht vergessen werden, dass Arbeitgeber mit solchen Gesprächen auch eine gewisse Kontrolle ausüben. Darauf, dass das nicht zu viel wird, können Sie als Personalrat Einfluss nehmen.

Ihr Mitbestimmungsrecht bei Krankenrückkehrgesprächen

Sie bestimmen bei vielen Krankenrückkehrgesprächen nach § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG mit. Und zwar immer dann, wenn es sich um formalisierte Gespräche mit mehreren Kollegen handelt. Das Mitbestimmungsrecht besteht immer dann, wenn die formalisierten Gespräche zur Aufklärung eines überdurchschnittlichen Krankenstands dienen. Es geht dabei um das Verhalten der Beschäftigten in Bezug auf die betriebliche Ordnung, und nicht um das Verhalten in Bezug auf die Arbeitsleistung selbst.

Handeln Sie die Gesprächsregelung mit Ihrem Dienstherrn aus

Bei formalisierten Krankenrückkehrgesprächen muss Ihr Dienstherr eine Gesprächsregelung mit Ihnen aushandeln. Halten Sie hierbei die folgenden Punkte fest:

- Was ist das Ziel des Gesprächs (z. B. Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses in gesundem Zustand)?
- Welche Ursachen für die Fehlzeiten gibt es?
- Welche Möglichkeiten eröffnen sich, das Ziel zu erreichen (Verringerung der Arbeitszeit, Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz)?

Nehmen Sie an Krankenrückkehrgesprächen teil

Treffen Sie mit Ihrem Dienstherrn eine Regelung, nach der Sie als Personalrat an diesen Gesprächen teilnehmen. Auf Wunsch eines Betroffenen können Sie immer hinzugezogen werden.

Aufgepasst beim Ablauf der Gespräche!

Diese 3 Punkte sollten Sie stets im Auge behalten:

- 1. Nicht zu kurzfristig:** Häufig setzt der Dienstherr solche Gespräche sehr kurzfristig an. Das erzeugt allerdings noch mehr Druck auf den Betroffenen. Ihr Kollege sollte mindestens 2 Tage Zeit haben, sich auf ein solches Gespräch einzustellen. Zudem sollte er nicht im Unklaren über den zu besprechenden Punkt gelassen werden.
- 2. Persönlichkeitsrechte wahren:** Ihr Dienstherr darf das Persönlichkeitsrecht Ihres Kollegen nicht verletzen. Er darf vielmehr nur nach arbeitsplatzbezogenen Ursachen für die Erkrankung suchen. So bedeutet z. B. die Frage nach dem Krankheitsgrund einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte Ihres Kollegen. Er muss diese Frage deshalb nur bei berechtigten betrieblichen Interessen wahrheitsgemäß beantworten, etwa wegen eventueller Ansteckungsgefahr oder weil betriebliche Ursachen zur Krankheit geführt haben. Zudem ist er zur wahrheitsgemäßen Beantwortung der Frage verpflichtet, wenn er gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen.

WICHTIG

Betriebliches Interesse bei Blaumachern ▶ Ihr Dienstherr kann sich auf betriebliche Interessen berufen, wenn er den begründeten Verdacht hat, dass ein Kollege seine Krankheit nur vorgetäuscht hat. Dazu müsste er allerdings im Zweifel handfeste Indizien vortragen können.

- 3. Keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen androhen:** Hin und wieder übertreibt es schon mal ein Vertreter aus dem Personalamt, der wieder genesenen Kollegen in einem solchen Gespräch arbeitsrechtliche Konsequenzen androht. Das ist allerdings schlicht kontraproduktiv. Denn so übt Ihr Dienstherr nur noch mehr Druck auf den betroffenen Kollegen aus.

Burnout: Stoppen Sie die Überlastung Ihrer Kollegen

Als Arbeitnehmervertreter stehen Sie immer häufiger vor der Aufgabe, einen Beitrag zur Erkennung und Vermeidung des Burnouts zu leisten. Das können Sie auf unterschiedliche Art und Weise tun, z. B. indem Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen ermuntern, gezielt das Gespräch über ihren Erschöpfungszustand zu suchen.

Was unter einem Burnout zu verstehen ist

Eine weitverbreitete Definition beschreibt einen Burnout als einen Zustand der totalen emotionalen Erschöpfung. Ein Burnout ist keine Krankheit im engeren Sinne, sondern ein Problem der Lebensbewältigung. Es handelt sich um eine körperliche, emotionale und geistige Erschöpfung, meist wegen einer beruflichen Überlastung. Begleitet wird dies häufig von Unruhe und Anspannung, einem Gefühl verminderter Effektivität sowie gesunkener Motivation.

Achtung: Arbeitsorganisation überprüfen

Das Thema Burnout hängt meist eng mit der Arbeitsorganisation in Ihrer Behörde zusammen. Ihr Ziel als Personalrat sollte deshalb auch grundsätzlich sein, die Überlastung einzudämmen. Fordern Sie zudem unter Umständen neue Arbeitsplätze von Ihrem Dienstherrn, um den individuellen Arbeitsdruck zu reduzieren.

Checkliste: Mitbestimmungsrechte beim Gesundheitsschutz ausreichend berücksichtigt?

Prüfpunkte	Ja	Nein
Informiert Ihr Dienstherr Sie über sämtliche den Arbeitsschutz betreffenden Angelegenheiten? Hat er Ihnen auf Ihr Verlangen hin die entsprechenden Unterlagen vorgelegt?		
Ihr Dienstherr plant eine Maßnahme, mit der er Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten möchte. Hat er Ihre Mitbestimmungsrechte gewahrt?		
Ihr Dienstherr will die arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Betreuung neu organisieren. Hat er Ihre Mitbestimmungsrechte bei der Bestellung bzw. Abberufung des Betriebsarztes sowie des Sicherheitsbeauftragten gewahrt?		
Ihr Dienstherr will umbauen, Arbeitsplätze neu gestalten oder Arbeitsverfahren ändern. Hat er Sie so rechtzeitig informiert, dass Ihre Bedenken noch Berücksichtigung finden können?		
Ihr Dienstherr will eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Hat er Ihre Mitbestimmungsrechte gewahrt?		
Ihr Dienstherr plant eine Besichtigung Ihrer Dienststelle mit der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde. Hat er Sie hinzugezogen?		
Ihr Dienstherr will eine Besprechung mit dem Sicherheitsbeauftragten durchführen. Hat er Sie auch eingeladen?		
Die Aufsichtsbehörden bzw. die Unfallkasse haben Ihrem Dienstherrn Auflagen erteilt. Hat er Sie sofort darüber informiert?		
Ihr Dienstherr will eine Informationsveranstaltung zum Arbeitsschutz durchführen. Hat er Sie informiert?		
Ein Arbeitsunfall ist passiert. Hat Ihr Dienstherr Sie informiert und Ihnen die Anzeige zur Unterschrift vorgelegt?		
Wenn Sie alle Frage mit Ja beantworten können, läuft in Ihrer Behörde beim Thema Gesundheitsschutz alles richtig.		

Eingetragene Lebenspartnerschaften: keine Ungleichbehandlung bei Zusatzversorgung

Seit dem Jahr 2001 verpartnerte Versicherte im öffentlichen Dienst sind bei der Berechnung einer Zusatzrente der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) so zu behandeln wie Verheiratete. Dies darf jedoch nicht vom Vorliegen eines sonst erforderlichen Antrags abhängig gemacht werden, da verpartnerte Versicherte damals nicht erkennen konnten, dass sie diesen Antrag hätten stellen müssen. Die formale Gleichbehandlung hinsichtlich des erforderlichen Antrags auf Neuberechnung der Zusatzrente würde hier laut Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eine verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung bewirken (11.12.2019, Az. 1 BvR 3087/14).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes erhalten nach Renteneintritt regelmäßig eine Zusatzversorgung über die VBL. Diese wurde bei Eheleuten nach ihrer günstigeren Steuerklasse berechnet, wenn sie nach § 56 Abs. 1 Satz 4 der Satzung der VBL in der damals geltenden Fassung einen entsprechenden Antrag gestellt hatten.

Der Fall: Ein Mann bezog seit 1998 eine solche Zusatzrente, der die für Unverheiratete geltende Steuerklasse I/0 zugrunde gelegt worden war. Im Jahr 2001 ging er eine eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft ein, worüber er die VBL im Oktober 2006 unterrichtete.

2011 beantragte der Mann eine Neuberechnung seiner Rente ab dem Zeitpunkt der Verpartnerung wie für Eheleute. Die VBL leistete daraufhin eine Nachzahlung nur für den Zeitraum ab der Mitteilung über die Verpartnerung mit der Begründung, dass für die Zeit zuvor ein Antrag fehle. Die Klage auf eine höhere Zusatzrente für die Zeit davor blieb in allen Instanzen ohne Erfolg. Deshalb zog der Mann vor das BVerfG.

Das BVerfG gab Verfassungsbeschwerde statt

Die angegriffenen Urteile verletzen den Mann in seinem Grundrecht aus Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz. Die Fachgerichte sind zwar

zutreffend davon ausgegangen, dass verpartnerte Versicherte bei der Berechnung der Zusatzrente so zu behandeln sind wie Verheiratete.

Allerdings durfte dies nicht von einem Antrag abhängig gemacht werden, da verpartnerte Versicherte damals nicht erkennen konnten, dass sie diesen Antrag hätten stellen müssen. Weder bezog sich die Antragsregel auf sie, noch hielt die damals herrschende Auffassung in Rechtsprechung und Fachliteratur eine Gleichstellung für geboten. Die formal gleiche Anforderung, einen Antrag auf eine günstigere Berechnung der Zusatzrente zu stellen, führte in diesem Fall zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung. Sie war deshalb rückwirkend zu beseitigen.

FAZIT

Neuberechnung im öffentlichen Dienst erreicht ▷ Der benachteiligte Mann konnte verlangen, dass seine Versorgungsrente unter Zugrundelegung der Lohnsteuerklasse III/0 rückwirkend auf den Zeitpunkt der Begründung seiner eingetragenen Lebenspartnerschaft neu berechnet wird. Geben Sie dieses Urteil weiter – auf jeden Fall an die Kolleginnen und Kollegen, die damals eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen waren.

Für den Personalratsvorsitzenden

4 Sofortmaßnahmen, die die Motivation im Personalrat fördern

1. Menschlichkeit

Was Mitarbeiter wirklich antreibt, sich einzusetzen, liegt im Erleben von Autonomie, Anerkennung und Vertrauen. Wichtig ist, dass Sie Ihren Mitstreitern im Gremium häufig Feedback geben und ihnen für geleistete Arbeit und gute Ergebnisse Lob aussprechen. Dann fühlen sich Ihre Kolleginnen und Kollegen kompetent und vor allem ernst genommen. Es kommt auf Ihr eigenes Verhalten an, wie Sie wahrgenommen werden. Ein respektvoller Umgang ist dabei das A und O.

2. Ziel definieren

Ein klar definiertes Ziel motiviert im Alltag und macht ehrgeizig. Das ist auch bei Ihren Kolleginnen und Kollegen im Personalrat nicht anders. Jeder muss Ziele und Aufgaben haben, die ihn herausfordern. Besprechen Sie diese Ziele immer gemeinsam und

diktieren Sie sie nicht einfach. Lassen Sie Raum für Entscheidungen und Eigenverantwortung. Auch so können Sie für eine Motivation von innen heraus sorgen.

3. Information der Kollegen

Sorgen Sie dafür, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen stets bestens informiert sind; sie sollten direkt mitbekommen, wenn es wichtige Veränderungen in der Behörde gibt oder sich etwas im Prozessablauf ändert.

4. Permanente Förderung

Sehen Sie die Motivation als dauerhaften Prozess. Es ist wichtig, dass Sie als Vorsitzender des Personalrats am Ball bleiben und es stets in Ihrem Interesse liegt, Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium zu fördern.

Schutz vor sexueller Belästigung ist Pflicht

Auch Ihr Dienstherr ist in der Pflicht: Nach einer Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Ende 2019 veröffentlicht wurde, ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz noch immer ein weitverbreitetes Thema. Knapp 9 % der befragten repräsentativen Studienteilnehmer haben in den vergangenen 3 Jahren Erfahrung mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht.

Die Zahlen sind erschreckend:

- Frauen waren mit einem Anteil von 13 % doppelt so oft betroffen wie Männer mit 5 %.
- Am häufigsten kam es zu verbalen Belästigungen, etwa sexualisierten Kommentaren (62 %), sowie Belästigungen durch Blicke und Gesten (44 %).
- Im Rang folgten unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen, von denen 1/4 der Befragten berichtete. Die Vorfälle geschahen meist wiederholt und waren keine Einzelfälle, gaben 8 von 10 Befragten an. Täter waren nicht nur Kollegen (43 %), Vorgesetzte oder betrieblich höhergestelltes Personal (19 %). Die meisten Belästigungen gingen vielmehr mit einem Anteil von 53 % von Dritten, etwa Kunden, Patienten oder Klienten, aus.
- Knapp die Hälfte der betroffenen Frauen und 28 % der Männer gaben an, sich durch die Belästigung mittel- bis sehr stark erniedrigt und abgewertet gefühlt zu haben.

- Mehr als 40 % aller Arbeitnehmer hat überhaupt keine Kenntnis von betriebsinternen Beschwerdestellen bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung. Dabei verpflichtet der Gesetzgeber in § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz alle Arbeitgeber, eine solche Beschwerdestelle einzurichten und entsprechende Informationen bekannt zu machen.

FAZIT

Nehmen Sie den Kampf gegen sexuelle Belästigung auf

▷ Diese Zahlen sind erschreckend. Prüfen Sie, ob es auch in Ihrer Dienststelle eine Beschwerdestelle gibt, die der Dienstherr eingerichtet hat. Innerhalb des Personalrats kann es sinnvoll sein, Ansprechpartner für Beschwerden getrennt nach den Geschlechtern zu benennen. Nehmen Sie das Thema auf jeden Fall mit in die nächste Monatsbesprechung mit Ihrem Dienstherrn.

Wann der Dienstherr Fortbildungskosten nicht zurückfordern darf

Eine Vertragsklausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten, nach der ein Mitarbeiter zur Zahlung verpflichtet ist, wenn das Arbeitsverhältnis „auf Wunsch des Mitarbeiters“ endet, ist in der Regel unwirksam (Landesarbeitsgericht Hamm, 11.10.2019, Az. 1 Sa 503/19).

Eine Arbeitgeberin beschäftigte einen Gesundheits- und Krankheitspfleger. Die Parteien schlossen dann einen „Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel über eine Fachweiterbildung Intensivpflege/Anästhesie mit integrierter Ausbildung zum Praxisanleiter“. Der Pfleger kündigte unmittelbar nach Beendigung der Fortbildung das Arbeitsverhältnis. Im Fortbildungsvertrag war unter anderem Folgendes geregelt:

*raum vor, wenn das Arbeitsverhältnis durch dessen vertragswidriges Verhalten veranlasst im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.**

* Hervorhebung durch die Redaktion

Aufgrund dieser Klausel forderte die Arbeitgeberin den Pfleger auf, die von ihr verauslagten Fortbildungskosten in Höhe von etwas über 17.000 € zurückzahlen.

Klausel unwirksam, da Arbeitnehmer benachteiligt

Die Rückzahlungsklausel war unwirksam. Die Formulierung „auf Wunsch des Mitarbeiters“ erfasst unterschiedslos jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses, die der Arbeitnehmer ausspricht, unabhängig davon, welche Gründe vorliegen.

Der Pfleger musste nichts zurückzahlen. Und Sie als Personalrat sollten die Regelungen, die sich in den Fortbildungsverträgen Ihres Dienstherrn befinden, einmal genau prüfen.

§ 2 Rückzahlungspflicht

(1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die der Ev. Krankenhausgemeinschaft gGmbH entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der für die Zeit der Freistellung gezahlte Vergütung, zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung auf Wunsch des Mitarbeiters [sic!] beendet wird oder das Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund, den der Mitarbeiter zu vertreten hat, oder ordentlich aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird. Ebenfalls liegt eine Rückzahlungsverpflichtung für den gleichen Zeit-

Wann Sonntagsarbeit verboten ist

Eine von der Bezirksregierung erteilte Ausnahmegewilligung zur Beschäftigung von jeweils 800 Arbeitnehmern bei Amazon am 3. und 4. Advent 2015 war rechtswidrig. Ein vorweihnachtlich erhöhtes Bestellvolumen ist grundsätzlich kein Grund für eine Ausnahmegewilligung, so das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster (11.12.2019, Az. 4 A 738/18).

Ein Logistikdienstleistungsunternehmen, das zur Amazon-Unternehmensgruppe gehört, beantragte eine Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit am 3. und 4. Advent. Die Bezirksregierung nahm an, dass aufgrund des vorweihnachtlich erheblich erhöhten Bestellvolumens eine Sondersituation vorliege, und bewilligte die Ausnahme. Dagegen klagte die Gewerkschaft ver.di.

Das OVG Münster entschied, dass kein Ausnahmetatbestand vorgelegen hatte. Eine solche Ausnahme komme nur in Betracht, wenn besondere Verhältnisse sie zur Verhütung eines

unverhältnismäßigen Schadens erforderten. Darunter fielen nur Umstände, die von außen verursacht würden und auf die das antragstellende Unternehmen keinen Einfluss nehmen könne, so das OVG Münster. Das war hier jedoch nicht der Fall.

Das Ergebnis

Die Sonntagsarbeit war rechtswidrig und hätte nicht genehmigt werden dürfen. Die Revision vor dem Bundesverwaltungsgericht wurde allerdings zugelassen. Wir werden Ihnen weiter berichten.

Arbeitnehmer wollen moderne Arbeitsplätze

Auch und gerade im öffentlichen Dienst wird es in den nächsten Jahren immer schwieriger werden, Arbeitskräfte zu finden. Deshalb sollten sich die Personalverantwortlichen die Wünsche potenzieller Bewerber einmal genauer anschauen.

Nun wurde eine Studie veröffentlicht, die Techconsult mit Unterstützung der Deutschen Telekom und Bechtle konzipiert und durchgeführt hat. Im ersten Teil der Studie wurden insgesamt 800 Arbeitnehmer nach ihren Präferenzen bezüglich ihres Arbeitsplatzes befragt. Im Fokus standen die Schreibtischarbeiter:

72 % von ihnen wünschen sich ein firmeneigenes Smartphone. Derzeit ist bei 75 % noch das Festnetz im Einsatz, doch wird es zukünftig voraussichtlich nur noch bei 47 % eine Rolle spielen. Des Weiteren wird ein sicherer Zugriff auf Daten und Anwendungen von jedem Ort und zu jeder Zeit erwartet.

Kommunikation besonders wichtig

Business-Instant-Messaging-Dienste und Chat-Funktionen sind bei 65 % der Befragten besonders beliebt. Derzeit haben aber erst 35 % Zugriff darauf.

Alle können profitieren

Der Studie zufolge könnten nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Arbeitgeber von Investitionen in moderne Arbeitsplätze profitieren – beispielsweise durch höhere Produktivität und eine Verbesserung der Qualität. Technische Ausstattung, die dabei hilft, Arbeiten effizienter zu erledigen, spart zudem Arbeitszeit ein.

? Hätten Sie's gewusst?

Homeoffice spielt bei der Stellensuche keine Rolle

Das Thema Homeoffice wird derzeit in allen Bereichen diskutiert, auch in der Politik. Umso erstaunlicher ist es, dass es weder in Stellenanzeigen noch in Suchanfragen eine sichtbare Rolle spielt. Das zeigt eine Auswertung der Jobbörse Indeed, die das Suchverhalten ihrer Nutzer zwischen 2016 und 2019 analysierte.

Im November 2016 wurde lediglich in 0,4 % aller Stellenanzeigen die Möglichkeit angeboten, im Homeoffice oder anderswo außerhalb des Büros zu arbeiten. In den letzten Jahren kam die Diskussion über flexiblere Arbeitsformen jedoch gehörig in Fahrt. Trotzdem lag die Quote auch im August 2019 noch bei mageren 1,3 %. Die konkrete Suche nach diesen Begriffen bewegte sich laut Analyse sogar im Promillebereich.

FAZIT

Bewerber suchen ▷ Öffentliche Arbeitgeber können sich hier (noch) Wettbewerbsvorteile sichern. Weisen Sie Ihren Dienstherrn darauf hin. Allerdings sollte er hierbei unbedingt Maßnahmen ergreifen, um die Telearbeit auch fair und angenehm zu gestalten.

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell

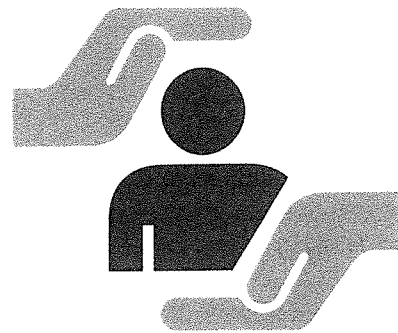


Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (5/20)

- >> Stellenbesetzungsverfahren in privatrechtlicher Stiftung
- >> Ärztliche Beraterin beim MDK ist sozialversicherungspflichtig
- >> Altersversorgung und Anrechnungszeiten



2 Schulungsanspruch

Mit diesen 4 Tipps setzen Sie Ihren Schulungsanspruch durch.

5 Keine Angst vorm Reden!

Mit diesen 10 Tipps bekommen Sie Ihre Redeangst in den Griff.

6 Regelungsabrede

Schützen Sie Ihre Kollegen vor den Auswirkungen einer Rezession.

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Zeit der Gegensätze

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

ich finde, wir leben in der Zeit der Gegensätze: Die Welt wird immer schneller, wir sehnen uns nach Entschleunigung. Die Welt globalisiert sich, viele möchten sich aber eher zurückziehen ... Ich könnte noch viele Beispiele für solche Spannungsbögen aufzählen. Und ich denke, dass der Stress der Welt, dass viele unserer Autoimmunkrankheiten aus diesen Spannungen resultieren. In meinen Augen ein gefährlicher Trend, mit dem wir leben.

Die Welt ist uns zu schnell, zu gegensätzlich geworden. Anstatt ein bisschen innezuhalten, rennen wir einfach weiter, von einem zum anderen. Wie lang das wohl noch gutgeht? Keine Ahnung. Aber: Schonen Sie sich im Kleinen, suchen Sie sich kleine Ausfluchtmöglichkeiten, damit zumindest Ihnen im Jahr 2020 nicht so schnell die Luft ausgeht! Kleine Auszeiten ab und zu sind absolute Pflicht!

Ach ja: In der Rubrik **Hätten Sie's gewusst?** können Sie in dieser Ausgabe lesen, dass die Digitalisierung auch vor den Arbeitsgerichten nicht haltmacht (Seite 3). Ganz grundsätzlich hat die Digitalisierung Einzug in die Justiz gehalten. Darauf müssen wir uns alle einstellen! Aber das ist sicher keine unlösbare Aufgabe. Wir schaffen das.

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Übergang kraft Gesetzes verdrängt Bezugnahmeklausel

Geht ein Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes von einem Dienstherrn auf den anderen über, stellt sich die Frage, welche Tarifverträge anwendbar sind. Dienstherr alt, Dienstherr neu oder beide? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gibt die Antwort (11.12.2019, Az. 4 AZR 310/16).

Ein Arbeitnehmer war bei Bundesagentur für Arbeit beschäftigt. In seinem Arbeitsvertrag wurde auf den Tarifvertrag für Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) Bezug genommen. Sein Arbeitsverhältnis ging auf den Landkreis über, als dieser als kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (sogenannte Optionskommune) zugelassen wurde. Der neue Dienstherr wendete den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Bereich Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände an. Der Mitarbeiter wollte jedoch weiterhin nach TV-BA vergütet werden und klagte.

Damit kam er aber nicht durch. Denn sein Arbeitsverhältnis war kraft Gesetzes auf den Landkreis übergegangen, § 6c Abs. 1 Sozialgesetzbuch II. Die gesetzliche Regelung ordnet die Anwendung der für den Landkreis geltenden Regelungen an. Eine vertragliche Bezugnahme muss dahinter zurückstehen, so das BAG.

FAZIT

Normenhierarchie ist zu beachten ▷ Die gesetzliche Regelung geht der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel hier als Sonderregelung vor. Diese Pille muss der Arbeitnehmer schlucken, ob er will oder nicht.

Unzureichende Beteiligung kippt Kündigung

Als Personalrat müssen Sie vor jeder Kündigung angehört werden. Sie müssen der Kündigung zwar nicht zustimmen, aber eine mangelhafte Anhörung macht die Kündigung unwirksam. Das ist grundsätzlich gut für den Betroffenen, im Einzelfall aber kann es für die restliche Belegschaft sehr ärgerlich sein (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 11.12.2019, Az. 15 Sa 1496/19).

Ein bei dem Land Brandenburg angestellter Lehrer ist tätowiert. Ein Tattoo zeigt den Schriftzug „Meine Ehre heißt Treue“, daneben „schmücken“ den Lehrer die Symbole „Wolfsangel“ und „Schwarze Sonne“. Seine Tattoos zeigt er auch in der Öffentlichkeit.

Nachdem der Dienstherr davon erfahren hatte, kündigte er dem Lehrer. Kündigungsgrund: Dieser habe eine rechtsextreme Gesinnung **› weiter auf Seite 2**

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

und sei deshalb nicht für den Schuldienst geeignet. Daraufhin erhob der Lehrer Kündigungsschutzklage, denn natürlich sah er das ganz anders als sein Dienstherr.

Der Lehrer gewann die Klage, die Kündigung ist unwirksam. Das lag daran, dass der Personalrat nicht umfassend zur Kündigung angehört worden war. Ihm wurde nur mitgeteilt, dass der Lehrer seine Tattoos in der Öffentlichkeit zeige. Zur Radikalisierung und zur mangelnden Eignung wurde er nicht angehört. Die unzureichende Anhörung kippte also die Kündigung!

FAZIT

Umfassend heißt umfassend ➤ Als Personalrat sind Sie immer rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Und umfassend heißt, dass Sie auf den gleichen Wissensstand kommen müssen wie Ihr Dienstherr. Welche fatalen Folgen eine mangelnde Anhörung haben kann, sehen wir sehr schön am vorliegenden Fall: Hier darf eine radikalisierte Person weiter Kinder unterrichten und in ihrem Sinne prägen. Gott sei Dank hat der Dienstherr zwischenzeitlich eine 2. Kündigung ausgesprochen, über deren Wirksamkeit sich die Parteien noch streiten.

Wer andere beleidigt, muss nach Hause gehen

Unsere technisierte Welt hat uns das Leben in vielerlei Hinsicht leichter gemacht, viele neue Chancen und Möglichkeiten eröffnet, uns aber auch vor ungeahnte Herausforderungen gestellt. Oder hätten Sie es für möglich gehalten, in welcher Form Menschen im Netz die Hüllen fallen lassen, unglaubliche Bosheiten vom Stapel lassen oder wie schnell manche per Kurznachricht Beleidigungen rausbauen? Ich nicht, aber Gott sei Dank kann man so etwas auch ganz altmodisch sanktionieren: mit einer Kündigung, so wie im Fall vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (6.12.2019, Az. 17 Sa 37/19).

Ein Arbeitnehmer hatte einem türkischen Kollegen mehrere WhatsApp-Nachrichten zukommen lassen. So schrieb er ihm z. B. „hässlicher Türke“ und „Ziegenficker“. Zudem schickte er ihm islamfeindliche Bilddateien. Der so beleidigte Mitarbeiter wandte sich an seinen Chef und dieser reagierte prompt mit der fristlosen Kündigung. Der Mitarbeiter klagte dagegen.

Die Richter am LAG hatten allerdings auch kein Verständnis für den Inhalt seiner Nachrichten. Es handle sich um massive Beleidigungen eines Arbeitskollegen. Die WhatsApp-Nachrichten seien menschenverachtend und von der Meinungsfreiheit nicht gedeckt.

Trotz der langen Betriebszugehörigkeit von 22 Jahren sahen sie die Kündigung als gerechtfertigt an.

FAZIT

Klare Kante als einzige Antwort ➤ Egal, ob von rechts oder von links oder aus der sogenannten gutbürgerlichen konservativen Mitte: Beleidigungen, Rassismus und Menschenverachtung haben in unserer Gesellschaft nichts zu suchen und müssen auch im Arbeitsverhältnis zur fristlosen Kündigung führen. Null Toleranz ist in diesem Bereich das einzige Gegenmittel!

Für den Personalratsvorsitzenden

Mit diesen 4 Tipps setzen Sie Ihren Schulungsanspruch durch

Neues Jahr, neue Schulungen ... Bevor Sie sich an die Schulungsplanung 2020 machen, beherzigen Sie diese 4 Tipps. Dann steht auch Ihren Schulungen nichts mehr im Weg.

1. Entsenden Sie nicht immer die gleiche Person

In einem Fall, der vor Gericht landete, wollte ein Mitglied des Personalrats auf eine Schulung zum Arbeitsschutz, die es schon einmal besucht hatte. Das war ein Fehler. Denn hätte das Gremium eine andere Person gewählt, hätte man argumentieren können, dass diese Person noch keine Kenntnisse im Arbeitsschutz hat. Die Chancen des Personalrats auf Kostenübernahme wären höher gewesen.

2. Setzen Sie auf unterschiedliche Inhalte

Wählen Sie keine Schulungen mit ähnlichen Inhalten, sondern nur Schulungen, die sich inhaltlich zu mehr als 50 % unterscheiden. Die Vermittlung neuer Kenntnisse spricht für die Erforder-

lichkeit der Schulung. Je mehr neue Kenntnisse also, desto besser für Sie.

3. Erst Kostenübernahme klären, dann buchen

Verhandeln Sie erst mit Ihrem Dienstherrn über die Kostenübernahme und buchen Sie nur, wenn er die Kosten tragen wird. So vermeiden Sie, dass Sie am Ende darauf sitzen bleiben.

4. Konkreten Anknüpfungspunkt suchen

Suchen Sie immer einen aktuellen Bezug für Ihre Schulung. Im September wurde das Bundesdatenschutzgesetz geändert. Wenn Sie zum Thema Datenschutz eine Schulung besuchen möchten, können Sie damit argumentieren.

Bei unwirksamer Versetzung zahlt der Dienstherr

Immer wieder taucht die Frage auf, ob Beschäftigte einer unwirksamen Anweisung Folge leisten müssen. Was aber, wenn ein Mitarbeiter einer unwirksamen Versetzung folgt, daraufhin klagt und recht bekommt? Muss der Arbeitgeber dann Schadenersatz leisten? Wenn ja, wie viel? Erfahren Sie die Antworten des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auf diese Fragen (28.11.2019, Az. 8 AZR 125/18).

Ein Arbeitnehmer wurde von Hessen nach Sachsen versetzt. Er nahm sein Schicksal einerseits an, klagte aber andererseits gegen die Versetzung. Vor dem Landesarbeitsgericht bekam er recht. Die Versetzung war unwirksam. Da er die Fahrten von Hessen nach Sachsen mit seinem privaten Pkw durchgeführt hatte, verklagte er seinen Arbeitgeber auf Schadenersatz für die unnötig gefahrenen Kilometer (z. B. wöchentliche Heimfahrten).

BAG beziffert Schaden auf 0,30 € pro Kilometer

Das BAG war hier ganz auf Arbeitnehmerseite. Der Mitarbeiter kann Schadenersatz für die Kosten verlangen, die ihm mit seinem privaten Pkw für die wöchentlichen Fahrten entstanden sind. Fragt sich jetzt nur noch, wie hoch der Schaden ist. Dafür

zog da BAG das Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz über den Fahrtkostenersatz heran. Für jeden gefahrenen Kilometer erhält der Mitarbeiter nun als Schadenersatz ein Kilometergeld von 0,30 €.

FAZIT

Dienstherr muss finanzielle Schäden ausgleichen ▷ Es geht nicht nur darum, ob man einer unwirksamen Anweisung Folge leisten muss, sondern auch, welche Folgen die Umsetzung der Anweisung für einen haben kann. Finanzielle Schäden jedenfalls können Betroffene beim Dienstherrn geltend machen. Sagen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen das!

? Hätten Sie's gewusst?

(Arbeits-)Gerichte werden digital!

Die Digitalisierung schreitet unaufhaltsam voran – auch bei den Gerichten. Das kann für Sie als Personalrat Auswirkungen haben. Denn eventuell müssen Sie Ihre Anträge auch bald elektronisch einreichen.

In Schleswig-Holstein z. B. sind ab dem 1.1.2020 alle „professionellen Einreicher“ wie Rechtsanwälte verpflichtet, vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich ein-

zureichende Anträge und Erklärungen bei den Arbeitsgerichten sowie bei dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein ausschließlich elektronisch einzureichen.

Kein Wegeunfall auf dem Betriebsgelände

Kommt es bei Ihnen in der Dienststelle zu einem Unfall und verletzt sich ein Beschäftigter, greift zugunsten Ihres Dienstherrn das Haftungsprivileg, § 104 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VII. Ihre Kolleginnen und Kollegen können grundsätzlich keinen „Ersatz eines Personenschadens“ von ihm fordern, außer, wenn er den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg (Wegeunfall) herbeigeführt hat. Lesen Sie, was eigentlich ein Wegeunfall laut Bundesarbeitsgericht (BAG) ist (28.11.2019, Az. 8 AZR 35/19).

Eine Pflegekraft fuhr mit dem Auto zur Arbeit und stellte ihren Pkw auf einem Parkplatz außerhalb des Geländes des Seniorenpflegeheims ab. Dann ging sie zu Fuß zu einem Seiteneingang des Heims. Auf einem Weg auf dem Betriebsgelände, der unbeleuchtet und nicht gestreut war (es war glatt), rutschte sie aus und brach sich den Knöchel. Sie erhielt Verletztengeld, wollte aber zusätzlich von ihrem Arbeitgeber noch Schadenersatz (für Fahrtkosten zum Arzt) und Schmerzensgeld. Da dieser nicht zahlen wollte, zog sie vor Gericht.

Kein Wegeunfall, keine Arbeitgeberhaftung

Die Klage hätte sie sich sparen können, denn ihre Mühen waren vergeblich – für ihren Arbeitgeber greift das Haftungsprivileg nach § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII. Unternehmer sind nur dann zum Ersatz von Personenschäden verpflichtet, wenn sie den

Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg herbeigeführt haben. Beides lag hier nicht vor. Denn der Arbeitsweg beginnt mit Durchschreiten der Außenhaustür und endet mit Durchschreiten oder Durchfahren des Werkstors. Es ist nicht zulässig, von Fall zu Fall auf die speziellen örtlichen und baulichen Verhältnisse der jeweiligen Betriebsstätte abzustellen.

FAZIT

Arbeitnehmerin erhält nur Verletztengeld ▷ Die Richter am BAG haben es hier sehr genau genommen und richtig geurteilt. Denn der Beginn und das Ende des Arbeitswegs sind klar definiert. Sie haben der Arbeitnehmerin nicht mehr zusprechen können, als ihr zusteht.

Ihre Rede als Personalrat leicht gemacht

Als Mitglied des Personalrats werden Sie sehr oft in der Gruppe sprechen müssen – sei es in der Personalratssitzung, in den Sprechstunden, in Ausschusssitzungen oder in Arbeitsgruppen. Viele haben „Angst“ vor den Reden. Sie auch? Mit ein paar Tipps können Sie dies in den Griff bekommen und Ihre Redegewandtheit schulen.

10 Tipps für Ihren Erfolg

1. Ein großes Selbstvertrauen ist ein guter Grundstein für eine gelungene Rede. Polieren Sie Ihr Selbstvertrauen auf. Beobachten Sie doch mal andere: beim Sprechen die Zuhörer nicht angesehen, den Faden verloren und zu viele „Hmms“ und „Ähs“ eingestreut. Sie werden schnell sehen: Keiner ist fehlerfrei, Sie müssen sich nicht scheuen und machen bestimmt vieles besser.
2. Fangen Sie klein an – mit Kurzreden von etwa 2 bis 3 Minuten. Am besten ist, Sie starten im kleinen Rahmen, etwa in Ausschusssitzungen.
3. Äußern Sie sich aber nur, wenn Sie sich zu dem Thema wirklich eine Meinung gebildet haben. Reden Sie nicht um des Redens willen, dieser Schuss wird nach hinten losgehen.
4. Lassen Sie Fragen Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu. Verlieren Sie dabei aber nicht den roten Faden. Notieren Sie sich auf einem Blatt Papier Ihr letztes Stichwort, dann finden Sie den Anschluss schnell wieder. Und falls Sie den Faden mal nicht mehr finden: Bleiben Sie locker. Sagen Sie z. B.: „Liebe Kollegen, ich habe den Faden verloren. Wo war ich gerade?“ Das Ganze mit einem Lächeln auf den Lippen und es wird Ihnen wieder einfallen.
5. Legen Sie Wert auf eine echte Rückkopplung. Halten Sie Blickkontakt, achten Sie auf Gestik (Kopfnicken), Äußerungen (Beifall) oder Zurufe und Lachen im Publikum. So sehen Sie, wie Sie ankommen.
6. In der Kürze liegt die Würze. Reden Sie nicht um den heißen Brei herum. Das merken Ihre Zuhörer. Und je länger Sie reden, desto eher lässt ihre Aufnahmebereitschaft nach.
7. Falls es Ihnen in der Rede gelingt, Neugierde bei den Zuhörern zu wecken, können Sie mit einer größeren und zugleich längeren Aufmerksamkeit rechnen. Stellen Sie Fragen oder bitten Sie um Kommentare. Dadurch unterbrechen Sie die Wirkung des Monologs und schaffen mehr Aufmerksamkeit.
8. Setzen Sie auch auf optische Effekte: Zeichnungen am Flipchart, ein Handout, eine PowerPoint-Präsentation o. Ä.
9. Machen Sie sich klar, dass Sie niemals alle Zuhörer in Ihren Bann ziehen können. Ein Teil wird immer anderer Meinung sein. Lassen Sie sich hierdurch nicht aus dem Konzept bringen.
10. Denken Sie daran, Arme und Hände sparsam zu bewegen. Und wenn, dann nur im Bereich des Oberkörpers. Je lockerer Sie Hände und Arme in diesem Bereich bewegen, desto nachhaltiger wirken Ihre Worte.

So bauen Sie Ihre Rede auf

Ihre Rede besteht immer aus 4 Teilen: Anrede, Einleitung, Hauptteil und Schluss. An diese Gliederung sollten Sie sich halten.

Beachten Sie hierbei Folgendes: Der wichtigste Teil ist der Schluss! Erst an 2. Stelle steht die Einleitung. Der Schluss bleibt Ihren Zuhörern am längsten in Erinnerung. Berücksichtigen Sie dies. Und so legen Sie los:

1. Die Anrede

Kurze Anreden genügen, etwa

- „Meine Damen und Herren“,
- „Liebe Kolleginnen und Kollegen“,
- „Verehrte Gäste, liebe Kolleginnen und Kollegen“.

Mehr braucht es nicht. Eine besonders überschwängliche Begrüßung wirkt sogar befremdlich.

TIPP

Vorsicht bei Namen ▷ Wenn nur eine Frau oder ein Mann in der Gruppe der Zuhörer anwesend ist, können Sie sie oder ihn im Rahmen der Anrede auch namentlich erwähnen. Dann aber nicht mehr, sonst fühlt sich der oder die Betreffende vorgeführt.

Damit Sie mit Ihrer Rede gut starten, hier ein paar Muster-Formulierungen für Ihre Begrüßung:

„Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie herzlich zur heutigen Personalversammlung. Ebenso herzlich begrüße ich auch unsere Dienststellenleitung, vertreten durch Herrn/Frau ... Für die Gewerkschaft heiße ich Herrn/Frau ... herzlich willkommen.“

Wenn es etwas Besonderes gibt:

„Vorab: Es ist das erste Mal, dass wir es geschafft haben, die Personalversammlung im eigenen Hause durchzuführen, und keinen Saal anmieten mussten. Ich möchte mich sehr bei ... bedanken, die den Saal für unsere Zwecke hergerichtet haben.“

Wenn viele Kolleginnen und Kollegen erscheinen:

„Liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie mich meine Freude darüber ausdrücken, dass Sie so zahlreich zu dieser Versammlung erschienen sind. Das zeigt uns, dass Sie Interesse an der Personalratsarbeit haben und an der Entwicklung unserer Dienststelle interessiert sind. Vielen Dank dafür.“

Und so leiten Sie dann zum eigentlichen Thema über:

„Ich möchte nun zu den in der Einladung aufgeführten Themen kommen. Sie können diese der Tagesordnung entnehmen.“

2. Die Einleitung

Die Einleitung ist neben dem Schluss das wichtigste Element. Hier entscheidet sich, wen Sie packen und wen nicht. Vermeiden Sie auf jeden Fall Entschuldigungen, lange Einleitungen oder Rechtfertigungen.

Formulieren Sie z. B. so:

„Die letzten Monate waren hart, das wissen Sie – doch wir haben es geschafft, den drohenden Stellenabbau zu verhindern“ oder „Sie erinnern sich an unser Hauptziel aus der letzten Versammlung? Nun, ich würde sagen, das Ziel haben wir voll erreicht!“

3. Der Hauptteil

Wie Sie den Hauptteil gestalten, hängt maßgeblich von den Inhalten ab, die Sie überbringen wollen. Beabsichtigen Sie, nur zu informieren, dann gestalten Sie den Inhalt anders als bei einer Überzeugungsrede.

Merken Sie sich als Patentrezept diese Schritte:

- **Situationsbeschreibung:** Um was geht es, wie ist der momentane Stand in der Dienststelle?
- **Zielbeschreibung:** Was wird gewünscht und warum?
- **Lösungsvorschlag:** Mit welchen Mitteln kann das Ziel innerhalb welcher Zeit erreicht werden?
- **Zielsatz:** Was erwarten Sie von den Zuhörern?

Wenn der Hauptteil Ihrer Rede überzeugend werden soll, beherzigen Sie folgende 4 Tipps:

1. Erläutern und veranschaulichen Sie die wesentlichen Sachverhalte oder Situationen.
2. Erklären Sie, wie es zu diesem Sachstand gekommen ist. Gibt es Verantwortliche für die Situation oder Wegbereiter für eine Entwicklung? Dann benennen Sie sie.
3. Achten Sie darauf, dass Sie Ihre Äußerungen belegen können. Soll vom Istzustand etwas verändert werden, zeigen Sie auf, mit welchen Mitteln dies geschehen soll. Geben Sie eine realistische Einschätzung.
4. Vermeiden Sie auf alle Fälle Schachtelsätze. Kein Satz sollte mehr als 16 Wörter haben. Kurze Hauptsätze sind für den Zuhörer leichter verständlich. Sie bleiben dann einfach länger am Ball.



TIPP

Beugen Sie Pannen vor ▷ Wenn Sie Ihre Rede auf Karteikarten vorbereiten wollen, nummerieren Sie diese durch. Fallen Ihnen die Karten dann mal runter oder geraten sie durcheinander, sehen Sie anhand der Nummern schnell wieder, wo es weitergeht.

4. Der Schluss

Der wichtigste Teil einer Rede ist der Schluss. Ein schlechter Schluss kann eine gute Rede verderben, ein guter Schluss eine schlechte Rede aufwerten. Meist erinnern sich die Zuhörer sogar nur an den Schluss der Rede. Die Aussage des letzten Satzes muss den Zuhörern in guter Erinnerung bleiben. Aus diesem Grund sollten Sie am Schluss auch keine neuen Gedanken mehr einführen.

Auch wenn Sie Ihre Rede von einem Manuskript ablesen, sollten Sie den Satzsatz trotzdem einüben und frei sprechen. Bei Überzeugungsreden können Sie auch gern einen Schlusssappell an Ihre Zuhörer richten, mit dem Sie diese zum Handeln auffordern.

Beispiel:

„Ich danke Ihnen allen sehr für Ihre Aufmerksamkeit. Ich denke, dass wir hier und heute verdeutlichen konnten, wo die aktuellen Probleme in unserer Dienststelle liegen und was es für jeden von uns zu tun gibt. Also, packen wir es an!“

Verzetteln Sie sich am Schluss nicht und lassen Sie es auch nicht zu, dass neue Diskussionen eröffnet werden. Ihre Rede ist abgeschlossen – jeder „Anhang“ wird dem Erfolg Ihrer Rede nur schaden. Verschieben Sie Diskussionen auf das nächste Mal oder ans Ende der Sitzung. Üben Sie Ihre Rede ruhig zu Hause vor dem Spiegel, das gibt Sicherheit und ist völlig in Ordnung.

Überzeugungsreden richtig gestalten

Überzeugungsreden sind mit die schwierigsten aller Reden. Sie müssen die Zuhörer dazu bewegen, Sie bei einem Vorhaben oder bei einer bestimmten Vorgehensweise zu unterstützen. Sie müssen Ihre Kollegen und Kolleginnen mitreißen. Achten Sie hier auf die folgenden Punkte:

- Erzeugen Sie ein „Wirgefühl“. Sprechen Sie nicht von „uns, dem Personalrat, von euch, den Beschäftigten, und der Dienststellenleitung“. Sprechen Sie von „uns, den Beschäftigten der Dienststelle“.
- Zeigen Sie auch Gefühl, etwa: „Mir liegt es ganz besonders auf der Seele, dass ...“, oder: „Ich würde mich sehr freuen, wenn ...“. So erzeugen Sie eine Art Gruppenzwang, den Zuhörern fällt es schwer(er), Ihre Vorschläge abzulehnen.
- Wenn Sie eigene Ideen vortragen, dann tun Sie das bestimmt und fangen Sie nicht an, sich zu rechtfertigen. Lächeln Sie dabei. Freundlichkeit gewinnt und überzeugt die Zuhörerschaft.
- Schauen Sie immer einen Ihrer Zuhörer an, aber nicht ständig denselben, wechseln Sie dabei ab. Dann sehen Sie, wie Ihre Rede beim Publikum ankommt.
- Wird durch Zuruf Widerspruch laut, versuchen Sie, diesen aufzugreifen und durch Ihre Argumentation abzuschwächen. Es ist nicht so schlimm, wenn Ihnen das nicht völlig gelingt; schlecht wäre nur, wenn Sie dies völlig übergehen. Das wirkt überheblich und gleichzeitig inkompetent. Sagen Sie beispielsweise Folgendes: „Darüber haben wir im Gremium auch schon nachgedacht, aber wir sind zu dem Schluss gekommen, dass ...“



TIPP

So bekommen Sie Ihr Lampenfieber in den Griff ▷ Jeder ist nervös, wenn er vor einem größeren Publikum sprechen muss. Nehmen Sie bei Ihrer Rede einen Stift in die Hand; denn so leiten Sie Ihre Nervosität quasi auf den Gegenstand über und werden ruhiger. Das klingt zwar etwas esoterisch, allerdings habe ich das in meiner Anfangszeit vor Gericht auch gemacht und kann sagen, es wirkt. Man fühlt sich gleich sicherer!

Rezession: So schützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen

Angeblich stehen wir kurz vor einer echten Rezession. Ob sie kommt, wie hart sie uns trifft, wann sie kommt – das wissen wir alle nicht so genau. Dennoch: Schützen Sie sich sowie Ihre Kolleginnen und Kollegen! Beispielsweise mit der folgenden Regelungsvereinbarung:

Muster-Regelungsabrede: Stellensicherung

Wegen der durch die angespannte Haushaltslage bedingten Stellenkürzungen kann die Dienststellenleitung befristet Beschäftigte nicht mehr in dem Maße in ein Dauerarbeitsverhältnis übernehmen wie früher bzw. ist der Abschluss neuer befristeter Arbeitsverhältnisse nur noch eingeschränkt oder gar nicht möglich. Die Dienststellenleitung und der Personalrat haben sich deshalb auf folgendes Verfahren bei der Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen verständigt:

§ 1 Bestandsaufnahme

Die Dienststellenleitung stellt zunächst fest, wie viele befristete Arbeitsverhältnisse innerhalb des nächsten halben Jahres enden. Dann wird festgelegt, bei wie vielen dieser Arbeitnehmer eine Übernahme oder eine Verlängerung möglich ist. Die Bestandsaufnahme ist alle 3 Monate zu aktualisieren.

Diese Aufstellung wird dem Personalrat jeweils zur Kenntnis vorgelegt.

§ 2 Verfahren bei Beendigung

Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, allen befristet Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis innerhalb der nächsten 6 Monate endet und bei denen eine Übernahme bzw. eine Verlängerung nicht möglich ist, dies unverzüglich mitzuteilen.

Außerdem wird sie mit diesen Beschäftigten ein Personalgespräch führen. Zu diesem Gespräch werden ein Mitglied des Personalrats sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen. Der Beschäftigte kann sowohl dem Personalgespräch widersprechen als auch dem Hinzuziehen der vorgenannten Personen.

§ 3 Förderung vor Beendigung

Den befristet Beschäftigten, die nicht mehr weiterbeschäftigt werden, wird die Teilnahme an qualifizierenden Schulungen und Fortbildungen ermöglicht, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die betroffenen Beschäftigten werden von der Dienststelle regelmäßig über angebotene qualifizierende Schulungen und Fortbildungen informiert.

Ferner wird die Dienststelle – nur mit Einverständnis der betroffenen Beschäftigten – anderen Dienststellen zur Besetzung dort vorhandener Stellen geeignete Kandidaten namentlich benennen.

§ 4 Kontakt zur Agentur für Arbeit

Die Dienststelle steht in ständigem Kontakt mit der örtlichen Agentur für Arbeit, welche sie über aktuell vorhandene freie Stellen unterrichtet. Die Dienststelle gibt diese Informationen an die Beschäftigten weiter.

§ 5 Förderung ehemaliger Beschäftigter

Früher befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse endeten, werden in einem Zeitraum von 2 Jahren nach ihrem jeweiligen Ausscheiden bei Bewerbungen auf freie Stellen in der Dienststelle bei gleicher Eignung gegenüber externen Bewerbern bevorzugt berücksichtigt.

§ 6 Geltungsdauer

Diese Regelungsvereinbarung gilt zunächst für die Dauer von 12 Monaten. Falls sich die Haushaltslage bis dahin nicht erholt hat, werden die Parteien über eine entsprechende Verlängerung beschließen.

Ort, Datum, Unterschriften

Kündigung: Muss die Unterschrift lesbar sein?

Frage: Einer unserer Kollegen wurde entlassen. Wir denken aber, dass die Kündigung unwirksam ist. Man kann die Unterschrift unter der Kündigung gar nicht richtig lesen. Außerdem wurde eine falsche Kündigungsfrist gewählt. Es handelt sich um eine Probezeitkündigung. Gekündigt wurde mit einer Frist von 2 Wochen. Allerdings sind wir der Ansicht, dass unsere Dienststellenleitung nur eine Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats hätte wählen dürfen. Wir kommen deshalb darauf, weil die Probezeit viel zu lang bemessen wurde: 6 Monate für eine einfachste Tätigkeit. 3 Monate hätten gereicht, und die sind schon überschritten. Was denken Sie?

Maria Markatou: Für Kündigungen ist die Schriftform vorgeschrieben, da haben Sie recht. Das Kündigungsschreiben muss vom Kündigenden eigenhändig unterzeichnet sein. Hier kommt es auf das äußere Erscheinungsbild an: Es muss erkennbar sein, dass der Unterzeichner seinen vollen Namen hat niederschreiben wollen. Auf eine Lesbarkeit kommt es aber nicht an. Beachten Sie: Ein bloßes Kürzel reicht aber nicht für eine Unterschrift.

Auch bei der Frist kann ich Ihnen nur wenig Hoffnung machen. Denn während einer Probezeit gilt die kurze Frist. Und dies selbst dann, wenn die konkrete Regelung unangemessen wäre. Auch wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Probezeitregelung in einem vorformulierten Arbeitsvertrag vereinbaren, wird diese Regelung keiner Angemessenheitsprüfung unterzogen. Argument der Gerichte ist, dass der Arbeitgeber mit der Probezeitvereinbarung von bis zu 6 Monaten die von § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch eröffnete Möglichkeit ausschöpft (Bundesarbeitsgericht, 24.1.2008, Az. 6 AZR 519/07).

Wer darf in Urlaub gehen?

Frage: Die Karnevalsferien stehen vor der Tür. Und prompt gibt es Streit. Ein Familienvater will mit seinen Kindern die Schulferien nutzen. Ein lediger Kollege schimpft, dass er immer auf unattraktivere Urlaubszeiten ausweichen muss. Ein anderer Familienvater sagt, er sei vorrangig zu behandeln, weil er auf die letzten Schulferien verzichtet habe. Wer hat denn nun Vorrang?

Maria Markatou: Sehr häufig überschneiden sich die Urlaubswünsche von 2 oder mehreren Mitarbeitern. Wenn dann aus betrieblichen Gründen nicht alle zum Wunschtermin in Urlaub gehen können, muss den sozial vorrangigen Mitarbeitern der Vorzug gegeben werden. Sozial vorrangig sind:

- Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern,
- Ältere – die haben es sich verdient,
- Mitarbeiter, die schon mal beim Urlaubswunsch zurückstecken mussten,
- Mitarbeiter mit vielen Überstunden, die nun Erholung brauchen.

Können sich Mitarbeiter nicht einigen, hilft oft ein Kompromiss. Dieser könnte z. B. so aussehen, dass der eine seine Terminwünsche für dieses Mal zurücksteckt, dafür aber bei der nächsten Urlaubsplanung bevorzugt berücksichtigt wird. Ist ein solcher (oder ein anderer) Kompromiss nicht möglich, entscheiden Sie als Personalrat (§ 75 Abs. 3 Nr. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz). Sie müssen dann abwägen, welcher Mitarbeiter sozial vorrangig ist.

Zurück zu Ihrem Fall: Der Single muss wohl zurückstecken. Da der eine Vater schon bei den letzten Ferien verzichtet hat, ist er mit seiner Familie mal dran. Oder die Betroffenen finden einen Kompromiss dergestalt, dass in der 1. Ferienwoche Familie A wegfährt und in der 2. Woche Familie B.

Kündigung bei Urlaubsverlängerung?

Frage: Eine unserer ausländischen Kolleginnen hat ihren Heimaturlaub angetreten. In der Zeit erkrankte erst sie, dann ihr Vater. Deswegen wollte sie länger bleiben als geplant. Sie rief hier noch an und bemühte sich um eine Urlaubsverlängerung, das hat aber nicht geklappt. Also hängte sie selbst eigenverantwortlich ein paar Tage dran und erhielt nach ihrer Rückkehr dafür die Quittung in Form einer fristlosen Kündigung. Grundsätzlich können wir dies ja nachvollziehen. Aber hätte unser Dienstherr bei der Vorgeschichte nicht milder reagieren müssen? Immerhin war sie krank und dann auch noch der Vater.

Maria Markatou: Ihr Fall liegt wirklich nicht so eindeutig. Hätte die Kollegin sich gar nicht gerührt, wäre die fristlose Kündigung sicher gerechtfertigt. Zu klären wäre jetzt, was es mit dem Telefonanruf genau auf sich hatte:

- Ist der irgendwo versandet?
- Warum wurde die Verlängerung abgelehnt?
- Wurde die Ablehnung auch deutlich kommuniziert?

Ihre Kollegin sollte auf alle Fälle Kündigungsschutzklage einreichen. Machen Sie sie in diesem Zusammenhang auf die 3-wöchige Klagefrist aufmerksam. Versäumt Ihre Kollegin diese, gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam. Sie als Personalrat sollten der Kündigung auf jeden Fall widersprechen.

Finger weg von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen per WhatsApp!

Seit 2018 gibt es ein Unternehmen, das Beschäftigten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen per Ferndiagnose via WhatsApp zur Verfügung stellt. Per Ferndiagnose! Ich sehe das kritisch und auch Sie als Beschäftigter sollten die Finger von diesen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen lassen (Landgericht Hamburg, 3.9.2019, Az. 406 HK O 56/19 und andere).

Ein Unternehmen bot bei einer Erkältung für 9 € eine gültige Krankschreibung von einem mit ihr zusammenarbeitenden Tele-Arzt über WhatsApp und per Post an. Die Arbeitnehmer mussten hierzu nur ihre Symptome angeben (Nase läuft, Halsweh etc.) und schon kam die Bescheinigung – ohne Untersuchung, ohne Arzttermin ... Ganz schön praktisch.

Genau das wollten sich niedergelassene Ärzte aber nicht bieten lassen. Deswegen zog ein Wettbewerbsverein vor Gericht. Vereinsmitglieder sind verschiedene Ärztekammern (z. B. Hamburg und Schleswig-Holstein). Vorgetragen wurde, dass das Ausstellen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen allein aufgrund einer Ferndiagnose unlauter sei. Insbesondere verstoße diese Vorgehensweise gegen die Musterberufsordnung für Ärzte und die Hamburger Berufsordnung für Ärzte.

Gelber Schein per WhatsApp ist unseriös

Der Weg zu Gericht hat sich gelohnt. Denn die Richter stellten fest, dass das Ausstellen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

im Wege der Ferndiagnose gegen die ärztliche Sorgfaltspflicht verstößt. Ärzte müssen bei der Ausstellung ärztlicher Gutachten und Zeugnisse mit der notwendigen Sorgfalt verfahren und nach bestem Wissen ihre ärztliche Überzeugung aussprechen. Ohne persönlichen Kontakt ist das kaum möglich.

FAZIT

Sie riskieren, die Entgeltfortzahlung zu verlieren ▷ Damit ist es jetzt amtlich, dass das Ausstellen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im Wege der Ferndiagnose gegen die ärztliche Sorgfaltspflicht verstößt. Ihr Dienstherr kann diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen daher zurückweisen und Sie bzw. Ihre Kollegen zur Vorlage eines „richtigen“ gelben Scheins vom Hausarzt auffordern. Kommen Sie dem nicht nach, darf er die Entgeltfortzahlung bis zur Vorlage zurückhalten – dies nach § 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. Das sollten Sie nicht riskieren!

Entgeltfortzahlung gibt's nur für 6 Wochen

Dies gilt zumindest dann, wenn eine sogenannte Einheit des Verhinderungsfalls vorliegt. Dies sieht das Entgeltfortzahlungsgesetz so vor und auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dies mal wieder bestätigt (11.12.2019, Az. 5 AZR 505/18).

Eine Fachkraft in der Altenpflege war wegen eines psychischen Leidens arbeitsunfähig und erhielt von ihrem Arbeitgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für 6 Wochen. Kurz danach unterzog sich die Frau einer Operation wegen eines gynäkologischen Leidens. Die Operation war schon seit längerer Zeit geplant.

Ihre niedergelassene Frauenärztin bescheinigte ihr im Rahmen einer Erstbescheinigung eine Arbeitsunfähigkeit für weitere 6 Wochen. Aber der Arbeitgeber zahlte keine Entgeltfortzahlung mehr, da er von einer Einheit des Verhinderungsfalls und nicht von einer neuen Ersterkrankung ausging. Die Altenpflegerin zog vor Gericht.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Die hiergegen gerichtete Berufung des Arbeitgebers wies das Landesarbeitsgericht ab. Die Revision des Arbeitgebers hatte dann vor dem BAG Erfolg.

Arbeitnehmerin trägt Beweislast

Die Richter stellen klar, dass Arbeitnehmer, die sich nach einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in einem engen zeitlichen Zusammenhang auf eine neue Erstbescheinigung berufen, beweislaster sind. Dies dahin gehend, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der nächsten Arbeitsverhinderung geendet hatte. Denn nur damit wäre klargestellt, dass kein einheitlicher Verhinderungsfall vorliegt. Dies ist der Arbeitnehmerin hier aber nicht gelungen.

FAZIT

Prüfen Sie genau ▷ Weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, die kurz hintereinander Erstbescheinigungen vorlegen, darauf hin, dass sie ggf. darlegen müssen, warum keine Einheit des Verhinderungsfalls vorliegt. Kann dies nicht dargelegt werden, dann wird der Dienstherr die Entgeltfortzahlung ggf. nach 6 Wochen stoppen.

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell

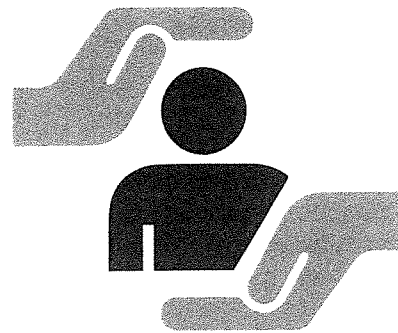


Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (4/20)

- >> AGG: Die männliche Sportlehrerin
- >> Rückforderung von Fortbildungskosten
- >> Ihre Mitbestimmung bei Fingerprints



3 Scheinselbstständigkeit

Gute Neuigkeiten für Ihren Dienstherrn bedeutet dieses Urteil des BAG.

4-5 Zeugnissprache verstehen

So interpretieren und erklären Sie Bewertungen in Arbeitszeugnissen richtig.

7 Urlaubsplan 2020

Warum Sie sich jetzt schon darum kümmern und Ihr Initiativrecht nutzen sollten.

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Zeugnissprache kennen

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

Sie sind in aller Regel erste Anlaufstelle bei Problemen Ihrer Kolleginnen und Kollegen. Das gilt auch beim Thema Zeugnisse. Denn kaum ein Arbeitnehmer ist sich wirklich sicher, ob das, was er in seinem Zeugnis liest, auch tatsächlich gut ist. Zu vielfältig sind die vom Dienstherrn benutzten Geheimcodes. Und die Rechtsprechung ist alles andere als verständlich.

Umso wichtiger ist es, dass Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen helfen können. Auf den Seiten 4 und 5 lesen Sie, wie Sie Zeugnisklauseln richtig verstehen.

Schließlich hat jeder Arbeitnehmer, jeder Minijobber, jede Aushilfe und jeder Auszubildende in Ihrer Behörde einen Anspruch auf ein Zeugnis. Und auch wenn sich Stimmen häufen, dass Zeugnisse ohnehin alle viel zu gut ausgestellt werden, sind sie in den meisten Personalämtern sehr wichtig. Ohne ein Zeugnis ist jede Bewerbung aussichtslos.

Deshalb möchte ich Ihnen mit den Musterklauseln dieser Ausgabe in der Praxis weiterhelfen.

❓ Hätten Sie's gewusst? Weshalb beginnen Arbeitsverhältnisse immer erst am 2.1. eines Jahres?

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Bademeister nur für die Freibadsaison beschäftigt

Wird die Arbeitszeit in einem unbefristeten Arbeitsvertrag auf einige Monate pro Jahr begrenzt, kann das rechtmäßig sein, wenn für die übrige Zeit kein Beschäftigungsbedarf besteht, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 19.11.2019 (Az. 7 AZR 582/17).

Ein Mann war seit Juli 2000 bei einer Gemeinde tätig. Er war zuständig für die Badeaufsicht des Freibads sowie für die Reinigung und Pflege des Schwimmbads. Nach dem Arbeitsvertrag wurde er jeweils für die Saison vom 1.4. bis zum 31.10. eines Kalenderjahres beschäftigt und bezahlt. So auch im Jahr 2016. Dann klagte er und wollte feststellen lassen, dass über den 31.10.2016 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht und er ganzjährig beschäftigt werden müsste.

Unbefristet ja, aber trotzdem nur von April bis Oktober beschäftigt

Der Bademeister verlor seine Klage. Die Parteien hatten nicht eine Vielzahl befristeter Arbeitsverhältnisse vereinbart. Das Arbeitsverhältnis war tatsächlich unbefristet, hatte aber nur eine Arbeits- und Vergütungspflicht für die Monate April bis Oktober eines jeden Jahres. Und diese Vereinbarung war auch wirksam. Der Bademeister wurde nicht unangemessen benachteiligt, da es tatsächlich nur während der Badesaison Beschäftigungsbedarf für ihn gab.



FAZIT

Umstände des Einzelfalls sind entscheidend ➤ Eine Vereinbarung, nach der ein Arbeitnehmer nur 7 Monate in jedem Jahr arbeiten muss, kann also durchaus rechtmäßig sein. Eine interessante Entscheidung des BAG.

Waschpulver im Geldkoffer: Kündigung ist gerechtfertigt

Liegen Indizien vor, dass eine Mitarbeiterin einer Sparkasse Bargeld unterschlagen hat, und ist sie deshalb bereits in einem Strafverfahren zu einer Freiheitsstrafe verurteilt worden, sind das laut Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm ausreichende Gründe für eine fristlose Kündigung (24.10.2019, Az. 17 Sa 1038/18).

Es ging um die Mitarbeiterin einer Sparkasse. Beim Öffnen eines von der Bundesbank angelieferten Geldkoffers, der einen Geldbetrag von 115.000 € in 50-€-Scheinen enthalten sollte, fand sie nach eigener Aussage lediglich eine Packung Babynahrung und Waschpulver vor. Den Koffer hatte sie allein ohne Zeugen geöffnet. Wegen des Verdachts eines Vermögensdelikts erhielt sie die Kündigung.

➤ weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

Das Arbeitsgericht und das LAG Hamm hielten die Kündigung zunächst für unwirksam. Die erfolgreiche Revision der Sparkasse zum Bundesarbeitsgericht führte zu einer Zurückweisung an das LAG.

LAG entscheidet erneut: Kündigung wirksam

Die Kündigung war wirksam und nach erneuter Beurteilung wies das LAG Hamm die Kündigungsschutzklage ab. Es lag ein die fristlose Kündigung rechtfertigender wichtiger Grund vor im Sinne von § 34 Abs. 2 Satz 1 Tarifvertrag für den öffentlichen

Dienst für Sparkassen, § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch. Inzwischen war der dringende Verdacht eines Vermögensdelikts durch die Sparkassenangestellte wegen zahlreicher Indizien begründet.

In die erneute Bewertung der Umstände waren die Feststellungen des Amtsgerichts Herne aus dem parallel laufenden Strafverfahren eingeflossen. Dieses hatte die Angestellte wegen Unterschlagung zu einer Freiheitsstrafe von 2 Jahren und 9 Monaten verurteilt und die Einziehung des Geldbetrags angeordnet. Das Strafurteil ist jedoch noch nicht rechtskräftig. Das wird an diesem Urteil des LAG Hamm jedoch nichts mehr ändern.

Befreiung von der Rundfunkbeitragspflicht bei Studium wegen eines besonderen Härtefalls

Der Absolvent eines Zweitstudiums, der keine Berufsausbildungsförderung und deshalb auch keine anderen Sozialleistungen erhält, ist vom Rundfunkbeitrag wegen eines besonderen Härtefalls zu befreien. Das gilt laut Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) jedenfalls dann, wenn ihm nach Abzug der Wohnkosten nur ein Einkommen in „Hartz-IV-Höhe“ zur Verfügung steht und kein verwertbares Vermögen vorhanden ist (30.10.2019, Az. 6 C 10.18).

Eine Studentin hatte eine Wohnung und war damit grundsätzlich verpflichtet, den Rundfunkbeitrag zu zahlen. Sie absolvierte im Anschluss an ein abgeschlossenes Bachelor-Studium ein Zweitstudium, für das sie keine Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz und deshalb auch keine Sozialleistungen erhielt. Sie lebte von Unterhaltsleistungen der Eltern und Wohngeld. Nach Abzug der Mietkosten standen ihr 337 € für ihren Lebensunterhalt zur Verfügung.

Befreiungsantrag abgelehnt

Die Studentin beantragte daher eine Befreiung von der Pflicht, den Rundfunkbeitrag zu entrichten. Den Antrag lehnte die zuständige Behörde ab und setzte mit gesondertem Bescheid rückständige Rundfunkbeiträge fest. Das wollte die Studentin nicht hinnehmen und klagte – bis zum BVerwG.

Klage eingereicht

Das BVerwG hat die vorinstanzlichen Urteile teilweise geändert und die öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt zur Befreiung der Studentin von der Rundfunkbeitragspflicht verurteilt. Die Fest-

setzung rückständiger Rundfunkbeiträge war rechtmäßig, weil die Studentin zum damaligen Zeitpunkt die Befreiung noch nicht beantragt hatte.

In Zukunft befreit

Gleichzeitig hatte ihre Klage auf Befreiung von der Rundfunkbeitragspflicht Erfolg. Der Rundfunkbeitragsstaatsvertrag sieht nämlich auch eine Befreiung in besonderen Härtefällen vor. Der Begriff des besonderen Härtefalls erfasst vor allem diejenigen Fälle, in denen der Beitragsschuldner eine mit den Empfängern von Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Sozialgesetzbuch XII vergleichbare Bedürftigkeit nachweisen kann.

Hierzu zählen einkommensschwache Beitragsschuldner, denen nach Abzug ihrer Wohnkosten weniger Einkommen zur Verfügung steht als einem Bezieher von derartigen Leistungen und kein verwertbares Vermögen haben. Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten müssen in solchen Fällen anhand der vorzulegenden Nachweise das Vorliegen einer vergleichbaren Bedürftigkeit prüfen – auch rückwirkend.

Bei Neugründung einer Tochtergesellschaft kann der Dienstherr einfacher befristen

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem neu gegründeten Unternehmen ist in den ersten 4 Jahren nach dessen Gründung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 4 Jahren zulässig. So regelt das § 14 Abs. 2a Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Das Bundesarbeitsgericht entschied in einem erst jetzt veröffentlichten Urteil, dass auch eine neu gegründete Tochtergesellschaft von dieser erleichterten Befristungsmöglichkeit Gebrauch machen kann (12.6.2019, Az. 7 AZR 317/17). Das gilt jedenfalls dann, wenn sie innerhalb eines Konzerns als Tochter-

gesellschaft neu gegründet wird, um bislang im Konzern nicht wahrgenommene wirtschaftliche Aktivitäten zu verfolgen. Das gilt dann nicht als von der Regelung in § 14 TzBfG ausgenommene Neugründung im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

Scheinselbstständigkeit: Gute Neuigkeiten für Ihren Dienstherrn

Erweist sich ein freier Mitarbeiter im Nachhinein als Arbeitnehmer, darf der Dienstherr das erhöhte Honorar auf ein Arbeitnehmergehalt rückwirkend kürzen und Überzahlungen zurückfordern (Bundesarbeitsgericht, 26.6.2019, Az. 5 AZR 178/18). Ein wichtiges Urteil für eventuelle Scheinselbstständige, die auf ihr Recht der Arbeitnehmereigenschaft pochen wollen. Dieser Schuss kann ab sofort nach hinten losgehen!

Es ging um einen ursprünglich selbstständigen IT-Dienstleister, der 8 Jahre als freier Mitarbeiter in einem Unternehmen gearbeitet hatte. Dann beantragte er bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund, festzustellen, dass es sich von Anfang an um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gehandelt habe.

Arbeitgeber musste zahlen ...

Die DRV sah das ebenso und forderte beim Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge nach. Der wehrte sich gerichtlich vergeblich dagegen.

... und verlangte dann Geld vom Arbeitnehmer

Nachdem der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeträge gezahlt hatte, wandte er sich an seinen Mitarbeiter und verlangte zu viel gezahlte Honorare und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zurück. Es ging um über 100.000 €. Das Argument des Arbeitgebers: Da es sich bei der Zusammenarbeit nicht um eine freie Mitarbeit, sondern um ein Arbeitsverhältnis gehandelt habe, stehe dem Mitarbeiter nur die übliche Vergütung eines Arbeitnehmers mit vergleichbaren Tätigkeiten zu. Als Selbstständiger habe er jedoch viel mehr Geld erhalten.

Arbeitnehmer musste zahlen

Der Arbeitgeber gewann größtenteils! In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber die gezahlten Honorare teilweise zurückfordern, wenn der Arbeitnehmerstatus eines vermeintlich freien Mitarbeiters rückwirkend festgestellt wird. Das gilt jedenfalls dann, wenn es keine Indizien dafür gibt, dass der Mitarbeiter im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses dieselbe Vergütung bekommen hätte. Der Arbeitgeber konnte die Differenz zwischen dem gezahlten Honorar und der üblichen Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers zurückfordern.

Ansprüche des Arbeitgebers noch lange nicht verjährt

Die Verjährung des Anspruchs des Arbeitgebers begann erst zu laufen, nachdem festgestellt war, dass er die Sozialversicherungsbeiträge tatsächlich an die Rentenversicherung zahlen musste. Somit waren seine Ansprüche gegen den Arbeitnehmer nicht verjährt.

FAZIT

2-schneidiges Urteil für Arbeitnehmer ▷ Der Arbeitgeber hat den Rechtsstreit größtenteils gewonnen. Bei Zweifeln an der Arbeitnehmereigenschaft sollte ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden. Und Ihre Kolleginnen und Kollegen, die als Selbstständige in der Behörde tätig sind, sollten dieses Urteil kennen. Mal eben bei der Rentenversicherung anrufen und als „Racheakt“ behaupten, man wäre ein Arbeitnehmer, kann richtig teuer werden.

TIPP

Statusfeststellung nutzen ▷ Das Statusfeststellungsverfahren der DRV Bund dient der Feststellung, ob ein Auftragnehmer seine Tätigkeit für einen Auftraggeber im Einzelfall selbstständig ausübt. Die Rufnummer des kostenlosen Servicetelefons der DRV Bund lautet: 0800 1000 4800.

Schutz vor finanziellen Sorgen

Nach einer repräsentativen Studie des Beratungs- und Dienstleistungsunternehmens Aon sorgen sich deutsche Arbeitnehmer in finanzieller Hinsicht vor allem um ein ausreichendes Einkommen im Alter. Das ist ihnen ebenso wichtig wie ihr aktuelles Gehalt.

Sorgen haben Auswirkungen auf das aktuelle Arbeitsverhältnis

Demnach ist jeder Dritte der rund 2.000 befragten deutschen Arbeitnehmer nach eigener Aussage weniger leistungsfähig aufgrund der eigenen finanziellen Sorgen. Davor kann auch ein als angemessen empfundenes Einkommen nicht schützen. Es betrifft sogar jeden 2. der jüngeren Arbeitnehmer im Alter von 18 bis 39 Jahren.

98 % machten das „persönliche finanzielle Wohlbefinden“ nämlich abhängig von einem ausreichenden Einkommen im Alter. Diese finanziellen Sorgen belasten laut Studie sowohl die Arbeitszeit als auch die Privatsphäre, beispielsweise aufgrund von Fehlzeiten sowie von Schlaf- und Konzentrationsstörungen.

Größtes Problem ist die Transparenz

Nur etwa die Hälfte der Bezieher von Bruttoeinkommen bis 4.500 € könne die eigene finanzielle Situation noch hinreichend einschätzen. Das könnte die Ursache dafür sein, dass sich so viele Arbeitnehmer Sorgen machen.

FAZIT

Altersvorsorge und Informationen bieten

▷ Durch gezielte Unterstützung bei der Altersvorsorge sowie durch passende Informationen kann Ihr Dienstherr die Arbeitsleistung und Zufriedenheit seiner Mitarbeiter verbessern. Damit steigen seine Attraktivität als Arbeitgeber und somit seine Chancen, qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu finden. Auch die Mitarbeiterbindung kann er damit erhöhen. Wäre das nicht einmal ein Thema für Ihre nächste Vorstandssitzung und/oder Monatsbesprechung mit Ihrem Dienstherrn?

Arbeitszeugnisse: So interpretieren und erklären Sie Bewertungen richtig

Wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen mit einem Arbeitszeugnis nicht zufrieden sind oder es einfach einmal prüfen lassen möchten, dann sprechen sie Sie als Personalrat häufig an. Damit Sie die Zeugnissprache kennen und wissen, was sie bedeutet, habe ich die gängigsten Musterklauseln für Sie zusammengestellt.

Jede Kollegin und jeder Kollege hat einen Anspruch auf ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis, von verbeamteten Mitarbeitern einmal abgesehen. Der Anspruch gilt sogar für Teilzeitkräfte sowie Aushilfen und ergibt sich aus § 109 Abs. 1 Gewerbeordnung bzw. aus § 35 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

Ein Arbeitszeugnis besteht in der Regel aus 3 Teilen:

- **1. Teil:** Aufzählung der Tätigkeiten
- **2. Teil:** mindestens eine Führungs- und Leistungsbeurteilung, häufig noch weitere Beurteilungen
- **3. Teil:** Schlussformel

Aufzählung der Tätigkeiten

Die Aufzählung der Tätigkeiten muss vollständig sein. Das ist natürlich bei jedem einzelnen Zeugnis individuell unterschiedlich.

Die Leistungsbeurteilung

Der wichtigste Teil eines Zeugnisses ist die Leistungsbeurteilung. Hier steht der entscheidende Satz, mit dem letztendlich alles über einen Arbeitnehmer ausgesagt wird. Es existieren in der Rechtsprechung kaum Fälle, in denen ein Arbeitgeber eine mangelhafte oder ungenügende Beurteilung vornehmen durfte. In der folgenden Übersicht erfahren Sie, was für eine Note die jeweiligen Formulierungen bedeuten.

Übersicht: So entschlüsseln Sie die Noten für Leistung

Note	Musterformulierung
1	Seine Leistungen waren stets sehr gut. Er erfüllte seine Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit. Wir waren mit seinen Leistungen außerordentlich zufrieden. Er hat unsere Erwartungen immer und in allerbesten Weise erfüllt. Seine Leistungen haben in jeder Hinsicht unsere volle Anerkennung gefunden.
2	Seine Leistungen waren gut. Er erfüllte seine Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit. Wir waren mit seinen Leistungen voll und ganz zufrieden. Die Leistungen haben unseren Erwartungen und Anforderungen stets voll entsprochen. Seine Leistungen übertrafen unsere hohen Erwartungen.
3	Seine Leistungen waren befriedigend. Er erfüllte seine Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit. Seine Leistungen übertrafen unsere Erwartungen. Seine Leistungen waren stets befriedigend. Seine Leistungen waren zufriedenstellend.
4	Seine Leistungen waren ausreichend. Er bemühte sich stets, seine Aufgaben zu erfüllen. Mit seinen Leistungen waren wir zufrieden. Er hat zufriedenstellend gearbeitet. Er hat unseren Erwartungen entsprochen.

Die Führungsbeurteilung

Nicht nur die Leistung, sondern auch das Verhalten Ihrer Kolleginnen und Kollegen ist im Zeugnis zu beurteilen. Bei der Führungsbeurteilung geht es um das Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und „Kunden“.

Übersicht: So entschlüsseln Sie die Noten für Führung

Note	Musterformulierung
1	Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war stets vorbildlich. Sein persönliches Verhalten war immer vorbildlich. Er trug in hohem Maße zu einem harmonischen und erfolgreichen Arbeitsklima bei.
2	Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war vorbildlich. Das persönliche Verhalten war immer korrekt.
3	Sein Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten war einwandfrei. Er war freundlich und korrekt. Sein persönliches Verhalten war einwandfrei.
4	Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war höflich und korrekt. Sein Verhalten gegenüber Mitarbeitern war einwandfrei.

Die Schlussformel

Auf eine Schlussformel haben Arbeitnehmer keinen Anspruch. Trotzdem gehört sie zu einem wohlwollenden Zeugnis dazu.

Übersicht: So entschlüsseln Sie die Noten der Schlussformel

Note	Musterformulierung
1	Der Arbeitnehmer scheidet auf eigenen Wunsch aus unserer Behörde aus. Wir bedauern seine Entscheidung sehr, da wir einen wertvollen Mitarbeiter verlieren. Wir danken ihm für seine Mitarbeit in unserer Behörde und wünschen ihm weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute. Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers endet aus betriebsbedingten Gründen. Wir bedauern dies sehr und bedanken uns für die langjährige und sehr erfolgreiche Tätigkeit. Für die Zukunft wünschen wir ihm beruflich und privat alles Gute.
2	Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers endet aus betriebsbedingten Gründen. Wir bedauern dies sehr und bedanken uns für die langjährige und erfolgreiche Tätigkeit. Für die Zukunft wünschen wir ihm beruflich und privat alles Gute. Der Arbeitnehmer scheidet auf eigenen Wunsch aus unserer Behörde aus. Wir bedauern seine Entscheidung, danken ihm für seine Arbeit und wünschen ihm weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.
3	Der Arbeitnehmer scheidet auf eigenen Wunsch aus unserer Behörde aus. Wir danken ihm für seine Arbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.

Note	Musterformulierung (Fortsetzung)
	Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers endet aus betriebsbedingten Gründen. Wir bedanken uns für seine Tätigkeit und wünschen ihm beruflich und privat alles Gute.
4	Der Arbeitnehmer scheidet auf eigenen Wunsch aus unserer Behörde aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute. Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers endet aus betriebsbedingten Gründen. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.

Diese Formulierungen kann es zusätzlich geben

Will der Dienstherr ein besonderes Zeugnis ausstellen, kann er natürlich noch weitere Formulierungen aufnehmen. Bei Führungskräften oder Mitarbeitern mit ganz besonderen Funktionen wird dies häufig erforderlich sein.

Dabei kann es sich um

- eine Fachbeurteilung,
- eine Entwicklungsbeurteilung,
- eine Beurteilung der Leistungsbereitschaft oder
- der Belastbarkeit und
- der Auffassungsgabe sowie
- eine Beurteilung der Übernahme von Verantwortung handeln.

Die Fachbeurteilung

Die Beurteilung setzt sich aus Ausbildung, Erfahrung und einer Grundbegabung zusammen. Es handelt sich also um Fähigkeiten, die der Arbeitnehmer bei seiner Einstellung mitgebracht hat.

Übersicht: So entschlüsseln Sie die Noten der Fachbeurteilung

Note	Musterformulierung
1	Er war für diese Position eine hervorragende Besetzung.
2	Er hat für die gestellten Aufgaben gute Voraussetzung mitgebracht.
3	Er war für diese Position geeignet.
4	Er brachte die Voraussetzungen für diese Position mit.

Die Entwicklungsbeurteilung

Der Fachbeurteilung folgt nun eine Beurteilung über die Entwicklung.

Übersicht: So entschlüsseln Sie die Noten der Entwicklungsbeurteilung

Note	Musterformulierung
1	Er nutzte jede Gelegenheit, sein hervorragendes Wissen und Können weiterzuentwickeln.
2	Er hielt sein Fachwissen stets auf dem Laufenden.
3	Er entwickelte sein Fachwissen fort.
4	Er bemühte sich, sein Fachwissen auf dem Laufenden zu halten.

Die Leistungsbereitschaft

Die Beurteilung der **Leistungsbereitschaft** ist etwas anderes als die bereits oben besprochene unverzichtbare **Leistungsbe-**

urteilung. Die Leistungsbereitschaft bezieht sich auf zeitliche Notsituationen. Letztendlich geht es also um die Übernahme von Tätigkeiten, zu denen der Kollege vertraglich nicht verpflichtet gewesen wäre und die er dennoch erledigt hat.

Übersicht: So entschlüsseln Sie die Noten der Leistungsbereitschaft

Note	Musterformulierung
1	Zusätzliche Aufgaben auch außerhalb seines eigentlichen Arbeitsgebiets hat er stets gern übernommen.
2	Er übernahm bereitwillig zusätzliche Aufgaben, wenn die Situation es erforderte.
3	Er zeigte Einsatzbereitschaft und Initiative.
4	Er hat der geforderten Einsatzbereitschaft entsprochen.

Die Belastbarkeit

Falls ein Mitarbeiter besonders belastbar ist, kann auch das im Zeugnis vermerkt werden.

Übersicht: So entschlüsseln Sie die Noten der Belastbarkeit

Note	Musterformulierung
1	Auch bei härtester Belastung zeigte er keinerlei Ermüdungs- oder Stresserscheinungen.
2	Er ist ein Mitarbeiter, der stets gleich intensiv arbeitet.
3	Wir schätzten die stetige Mitarbeit, mit der wir zufrieden waren.
4	Er ist starkem Arbeitsanfall im Wesentlichen gewachsen.

Die Auffassungsgabe

Auch die Auffassungsgabe und Problemlösungsfähigkeit können bewertet werden.

Übersicht: So entschlüsseln Sie die Noten der Auffassungsgabe

Note	Musterformulierung
1	Er hat eine sehr gute Auffassungsgabe.
2	Er hat eine gute Auffassungsgabe und kann Probleme schnell lösen.
3	Er kann auftretende Probleme zutreffend lösen.
4	Er kann Zusammenhänge erfassen und seine Kenntnisse umsetzen.

Die Übernahme von Verantwortung

Bei den Führungskräften sollte zusätzlich noch die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung vermerkt werden.

Übersicht: So entschlüsseln Sie die Noten der Verantwortungsübernahme

Note	Musterformulierung
1	Er war stets bereit, Verantwortung zu übernehmen und auch bei schwierigen Aufgaben mit Geschick und Energie zu einem hervorragenden Abschluss zu gelangen.
2	Er war bereit, Verantwortung zu übernehmen und selbstständig Aufgaben zu planen und durchzuführen.
3	Er übernahm Verantwortung.
4	Er übernahm Verantwortung, soweit es erforderlich war.

? Hätten Sie's gewusst?

Weshalb beginnen Arbeitsverhältnisse immer erst am 2.1. eines Jahres?

Den vollen Urlaubsanspruch erwerben neue Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz erst nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Wenn sie im laufenden Kalenderjahr die Wartezeit nicht erfüllen, haben sie Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Genauso wird verfahren, wenn sie nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheiden.

BEISPIEL

Arbeitsbeginn ▷ Das Arbeitsverhältnis mit einem Mitarbeiter besteht vom 1.1. bis zum 30.4. Vertraglich wurde ein Jahresurlaubsanspruch von 24 Tagen vereinbart. Nun braucht Ihr Dienstherr nur für 4 Monate Urlaub zu gewähren, sodass sich folgende Berechnung ergibt:

$$24 \text{ Urlaubstage} \div 12 \text{ Monate} \times 4 \text{ Monate} = 8 \text{ Tage}$$

Er gewährt für die 4 Monate also 8 Tage Urlaub.

Urlaubsanspruch haben Arbeitnehmer also nur für volle Monate. Also lassen viele Dienstherrn neue Arbeitsverhältnisse nicht am 1.1., sondern am 2.1. beginnen. Dann ergibt sich in dem nebenstehenden Beispiel folgende Berechnung:

$$24 \text{ Urlaubstage} \div 12 \text{ Monate} \times 3 \text{ Monate} = 6 \text{ Tage}$$

Der Kollege erhält für die ca. 3,9 Monate nur 6 Tage Urlaub.

Sorgen Sie als Personalrat dafür, dass Arbeitsverhältnisse stets am 1. eines Monats beginnen, also beispielsweise nicht erst am Montag, den 3.2.2020, sondern bereits am Samstag, den 1.2.2020.

Für den Personalratsvorsitzenden

Verhandeln will gelernt sein

Gerade der Vorsitzende des Personalrats hat die Aufgabe, geschickt zu verhandeln. Doch wie geht das eigentlich?

Zunächst sollten die grundlegenden Voraussetzungen stimmen:

- Der Personalratsvorsitzende sollte die Personalratssitzungen gut vorbereiten.
- Diskussionen auf Sitzungen dürfen nicht ausarten. Dafür hat der Personalratsvorsitzende zu sorgen.
- Über die Arbeit des Personalrats und insbesondere über die Arbeit des Vorsitzenden sollte immer wieder positiv berichtet werden.
- Der Vorsitzende sollte ein offenes Ohr für sämtliche Beschäftigte der Dienststelle haben.
- Er sollte sich insbesondere Zeit für die Sprechstunden nehmen.
- Arbeitsaufträge an andere Mitglieder sollten klar beschrieben sein.
- To-do-Listen mit festen Zeitvorgaben sind bei der täglichen Arbeit hilfreich.
- Der Personalratsvorsitzende ist das Aushängeschild des Personalrats.
- Er hält den Personalrat zusammen.

Als Vorsitzender haben Sie laufend Verhandlungen zu führen, sei es mit dem Dienstherrn oder mit Kolleginnen und Kollegen. Das folgende Ablaufschema kann Ihnen dabei helfen:

2. Analyse des Verhandlungspartners:

- Warum könnte der Dienstherr an einem Ergebnis interessiert sein?
- Welche Motive stecken dahinter?
- Welche Angebote können Sie unterbreiten?

3. Legen Sie die Verhandlungsstrategie fest:

- Welche Strategie wählen Sie: Drängen, Nachgeben, Kompromiss?
- Wie soll das Verhältnis nach der Verhandlung sein?

4. Einstieg in die Verhandlung:

- Welche Small-Talk-Themen sind geeignet?
- Welche Einstiegstaktik wählen Sie?

5. Legen Sie die Wege zur Vereinbarung fest:

- Welchen Nutzen erwartet Ihr Dienstherr?
- Welche Differenzen gibt es?
- Wo ist ein Kompromiss möglich?
- Welche Argumente sind die wichtigsten, überzeugendsten?

6. Widerstand brechen:

- Welche Folgen hätte ein Scheitern der Verhandlung?

7. Vereinbarung fixieren

- Haben Sie eine Vereinbarung mit Ihrem Dienstherrn erzielen können?
- Ist das Ergebnis schriftlich festgehalten worden?

Urlaubsplan 2020: Warum Sie sich jetzt darum kümmern sollten

Der Urlaub ist Ihren Kolleginnen und Kollegen enorm wichtig. Deshalb haben Sie als Personalrat im Hinblick auf dieses Thema eine große Verantwortung. Die Mitarbeiter Ihrer Behörde erwarten von Ihnen, dass Sie Ihre Mitbestimmungsrechte im Interesse der Belegschaft voll ausschöpfen.

Zu bestimmten Zeiten – beispielsweise in den Sommerferien oder rund um Weihnachten – möchten viele Beschäftigte gleichzeitig in den Urlaub. Das ist aber häufig nicht möglich, weil ja auch die Dienstgeschäfte weiterlaufen müssen. Sie als Personalrat haben es also nicht nur mit Dienstherr-Mitarbeiter-Konflikten zu tun, sondern auch mit widerstreitenden Wünschen der Belegschaft untereinander. Am besten werden Sie Ihrer Aufgabe gerecht, wenn Sie mit Ihrem Dienstherrn in einem sogenannten Urlaubsplan einige grundlegende Richtlinien vereinbaren, die für ein Gerüst sorgen. Auf diese Weise vermeiden Sie viel Streit von vornherein.

Unterscheiden Sie die Urlaubsliste vom Urlaubsplan

Vor allem wenn Ihre Behörde viele Mitarbeiter beschäftigt, ist eine Urlaubsliste sinnvoll. Sie wird in der Regel Ende des Jahres oder zu Beginn des neuen Jahres ausgelegt. In die Liste können die Mitarbeiter ihre konkreten Urlaubswünsche für das neue bzw. aktuelle Jahr eintragen.

Das ist ein Urlaubsplan

Ein Urlaubsplan ist eine Richtlinie, wie der Urlaub während des gesamten Jahres oder während der Urlaubssaison gewährt werden soll. Die Dienststellenleitung legt den Urlaubsplan in einer Dienstvereinbarung mit Ihnen fest. Folgende Inhalte hat die entsprechende Dienstvereinbarung grundsätzlich:

1. Sie enthält die verbindlichen **Urlaubstermine** aus der Urlaubsliste.
2. Sie stellt klar, bis zu welchem **Zeitpunkt** die Urlaubsliste ausgelegt bzw. zur Verfügung gestellt werden muss und welche **Eintragsfrist** für die Mitarbeiter gilt.
3. Sie führt die **Reihenfolge** auf, nach der Ihr Dienstherr die Urlaubswünsche der Mitarbeiter berücksichtigt, besonders wenn bestimmte Urlaubszeiten sehr gefragt sind.
4. Sie legt fest, **wie** ein Urlaub beantragt werden muss (immer schriftlich, im Rahmen der Urlaubsliste) etc.
5. Als Personalrat können Sie anregen, dass im Urlaubsplan auch bereits die **Vertretungen** während der Urlaubszeit geregelt werden.
6. Sie bestimmt Zeiten der **Urlaubssperre** (wenn beispielsweise zahlreiche Mitarbeiter gleichzeitig eine Weiterbildung machen, kann für diesen Zeitraum eine Urlaubssperre verhängt werden).

Der Urlaubsplan legt also fest, wie der Urlaub in Ihrer Dienststelle konkret vergeben wird.

TIPP

Nutzen Sie Ihr Initiativrecht beim Urlaubsplan ▷ Sorgen Sie dafür, dass in Ihrer Behörde ein Urlaubsplan aufgestellt wird. Sie haben ein Initiativrecht, können also die Initiative für eine erstrebte Regelung ergreifen. Vom Urlaubsplan profitieren alle Seiten: Der Urlaub muss nicht mehr gesondert für jeden einzelnen Mitarbeiter erteilt und kann reibungsloser beantragt und gewährt werden. Das spart Zeit und sorgt für Planungssicherheit sowohl bei Ihren Kollegen als auch bei der Behördenleitung.

Urlaubsliste ist noch nicht verbindlich

Sind sich alle Beteiligten über die Wünsche in der Urlaubsliste einig, wird aus der Urlaubsliste der Urlaubsplan. Dieser ist dann verbindlich, sodass der Urlaub nicht noch gesondert erteilt werden muss. Die Einträge der Urlaubsdaten in eine Urlaubsliste haben noch keinen rechtlich verbindlichen Charakter. Ihre Wirkung ist die eines förmlichen Urlaubsantrags.

Zusammentreffende Urlaubswünsche

§ 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz stellt klar: Ihre Wünsche und die Ihrer Kollegen kommen an erster Stelle. Ihr Dienstherr darf sie nur hintanstellen, wenn ihnen

1. dringende betriebliche Belange oder
2. Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Der Urlaub muss sogar gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

Wo Sie konkret mitbestimmen

Ihre Beteiligung bei Urlaubsfragen richtet sich nach § 75 Abs. 3 Nr. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz. Danach haben Sie, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, folgende Mitbestimmungsrechte:

- bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und eines Urlaubsplans sowie
- bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für den einzelnen Kollegen, soweit zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Kollegen kein Einverständnis erzielt wird. Dieses Mitbestimmungsrecht greift allerdings nur, wenn sich Dienstherr und Mitarbeiter nicht auf eine Festlegung des Urlaubs einigen können.

BVerfG bestätigt Mitwirkungspflichten bei Hartz-IV-Empfängern

Vielfach wurde über das Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zu Hartz-IV-Sanktionen unvollständig berichtet (5.11.2019, Az. 1 BvL 7/16). Im Vordergrund der meisten Medien stand die Aussage, dass Sanktionen nur noch eingeschränkt möglich seien. Einige Politiker forderten daraufhin gleich, die Sanktionsmöglichkeiten komplett abzuschaffen. Das ist nun der Stand der Dinge:

Das BVerfG hat mit seinem Urteil zwar deutliche Grenzen festgelegt, in denen es möglich ist, Sanktionen gegenüber Hilfebedürftigen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Sozialgesetzbuch II) zu verhängen.

Mitwirkungspflichten und Sanktionsmöglichkeiten bestätigt

Die Bindung staatlicher existenzsichernder Leistungen an zumutbare Mitwirkungspflichten hat das BVerfG deutlich im Grundsatz bestätigt. Es hat betont, dass hierfür – ab sofort – besonders strenge Grenzen gelten, und damit Rechtsklarheit geschaffen. Eine Sanktion darf auf Basis der jetzigen Regelungen und des Urteils eine Minderung des maßgeblichen Regelbedarfs wegen wiederholter Verletzung der Mitwirkungspflichten 30 % nicht übersteigen.

Das BVerfG hat darüber hinaus Vorgaben gemacht, dass in Fällen außergewöhnlicher Härte ab sofort von einer Minderung abgesehen werden kann und die Betroffenen auch ihre Mitwirkung nachholen können. Die Minderung darf bei nachträglicher Mitwirkung maximal noch einen Monat andauern.

Darüber haben die Richter nicht entschieden

Über Kürzungen bei Meldeversäumnissen, wenn Leistungsberechtigte nicht zu Terminen erscheinen, hat das BVerfG ausdrücklich nicht entschieden. Die Richter haben außerdem betont, dass die Regelung für Personen unter 25 Jahren nicht Gegenstand der Entscheidung ist.

Änderungen ab sofort wirksam

Die Maßgaben des BVerfG gelten ab sofort. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird umgehend auf Bundesagentur für Arbeit, Länder und Kommunen zugehen, um die rechtssichere Anwendung in den Jobcentern zu gewährleisten.



TIPP

Informieren Sie ihre Kolleginnen und Kollegen ➤ Haben Sie also Mitarbeiter in Ihrer Behörde, die z. B. im Rahmen der Aufstockung auf Hilfen des Jobcenters angewiesen sind, informieren Sie sie richtig über das Urteil des BVerfG. Nicht, dass Ihren Kolleginnen und Kollegen dringend benötigtes Geld verloren geht.

Wer die Leasingrate bei langer Erkrankung des Mitarbeiters trägt

Eine Klausel im Dienstradvertrag ist unwirksam, nach der ein Mitarbeiter die Leasingrate selbst trägt, wenn er wegen einer längeren Erkrankung keinen Vergütungsanspruch mehr hat (Arbeitsgericht Osnabrück, 13.11.2019, Az. 3 Ca 229/19).

Der Arbeitgeber des Falls hatte einer Arbeitnehmerin ein geleastes Dienstfahrrad für 36 Monate zur Verfügung gestellt. Im Gegenzug wurde das Arbeitsentgelt der Mitarbeiterin um den Betrag der Leasingraten reduziert.

Vertraglich hatten sich die Parteien darauf geeinigt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, das Dienstfahrrad schriftlich mit einer Frist von 14 Tagen zurückzufordern, wenn das Arbeitsverhältnis ruht sowie bei Zeiten ohne Arbeitsentgelt, also beispielsweise bei einer längeren Arbeitsunfähigkeit. Sofern der Arbeitgeber von seinem Herausgaberecht keinen Gebrauch machte, war die Mitarbeiterin verpflichtet, für die Dauer der Unterbrechung der Gehaltszahlung die Leasingraten an den Arbeitgeber zu zahlen.

Dann wurde die Frau krank. Nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung versuchte der Arbeitgeber, die Leasingraten für die Zeit danach einzuklagen.

Klausel war unwirksam

Der Vertrag über das Fahrrad war insoweit rechtmäßig, als der Arbeitgeber das Dienstfahrrad zurückfordern durfte. Denn das Dienstrad war letztendlich nur als Sachbezug Teil der Vergütung der Arbeitnehmerin. Allerdings musste die Mitarbeiterin nicht damit rechnen, bei einer längeren Arbeitsunfähigkeit die Leasingkosten zu tragen. Das war unangemessen und damit war die Klausel unwirksam. Deshalb verlor der Arbeitgeber den Rechtsstreit.

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (3/20)

- AU-Bescheinigung per WhatsApp ist Geschichte
- Entgeltfortzahlung bei Fortsetzungserkrankung
- Gesetzlicher Übergang von Arbeitsverhältnissen



3 Diskriminierung

Auf die Rechtfertigung kommt es für den Dienstherrn an.

4–5 Handlungsempfehlungen

Was ist bei Diskriminierungen zwingend zu tun?

6 Regelungsabrede

So gelingt die Einrichtung einer Beschwerdestelle.

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Diskriminierungen sterben nicht aus

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

Sie erhalten (fast) keine Ausgabe von „Personalrat aktuell“ ohne ein Urteil zu Diskriminierungen. Muss der Schwerbehinderte nun zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden oder nicht? Darf man „dynamische“ Mitarbeiter suchen? Die Fragen gehen nicht aus.

Es verwundert schon, dass es so viele gefühlte Diskriminierungen gibt. Ich denke, die Anzahl der echten und gefühlten Diskriminierungen wird auch nicht sinken. Die Globalisierung schreitet voran, einzelne Länder dieser Welt haben ihren Kurs aber auf Abkapselung gesetzt. Da ist es doch klar, dass die Konflikte in die Dienststellen und Betriebe verlagert werden, in die Einstellungsverfahren, in die Beförderungsverfahren etc.

Damit Sie bei Ihnen in der Dienststelle echte wie auch gefühlte Diskriminierungen möglichst sofort unterbinden können, habe ich Ihnen in dieser Themenausgabe noch einmal das Wichtigste zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zusammengefasst.

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Beurteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Diskriminierungsmerkmale des AGG sind abschließend

Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet nur unzulässige Benachteiligung von Beschäftigten wegen eines Diskriminierungsmerkmals (§ 7 Abs. 1 AGG). Da stellt sich gleich die Frage, was überhaupt als Diskriminierungsmerkmal gilt.

Dies ist in § 1 AGG geregelt. Danach sind Benachteiligungen aus den folgenden Gründen unzulässig:

Übersicht: Diskriminierungsmerkmale nach AGG

Merkmale	Erläuterungen
aus Gründen der Rasse	Das bezieht sich auf Menschengruppen, die auf Grundlage bestimmter, als unabänderlich und angeboren empfundener Merkmale von Außenstehenden als „anders“ wahrgenommen werden, z. B. Asiaten mit ihrer typischen Augenform.
wegen der ethnischen Herkunft	Das bezieht sich auf die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen, die durch gemeinsame Eigenschaften wie Sprache, Kultur, Tradition, Religion oder Gebräuche verbunden sind, z. B. Sinti oder Roma, nicht aber z. B. Ostdeutsche („Ossis“).
wegen des Geschlechts	Denken Sie hier nicht starr an Mann oder Frau. Wir leben im Zeitalter des 3. Geschlechts, divers gehört auch dazu!
wegen der Religion	Damit sind Katholiken, Protestanten, Orthodoxe, Mohammedaner etc. gemeint.
wegen der Weltanschauung	Das bezieht sich auf eine mit der Person des Menschen verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel des menschlichen Lebens, z. B. Hutterer.
wegen einer Behinderung	Gemeint sind hier nicht nur Schwerbehinderte, sondern auch leicht behinderte Menschen.
wegen des Alters	Gemeint ist hier das Lebensalter, weniger das Dienstalter.
wegen der sexuellen Identität	Das betrifft die sexuelle Ausrichtung: Hetero-, Homo-, Bi- oder Transsexualität.

Benachteiligen heißt dabei, einen Menschen wegen der oben genannten Merkmale anders zu behandeln, als man es bei einem Menschen tun würde, der dieses (tatsächlich vorhandene oder nur vermutete) Merkmal nicht aufweist.

BEISPIEL

Willkürliche Forderung ▷ Eine Diskriminierung wäre es z. B., wenn grundlos nur Männer unter 30 eingestellt würden.

Die Aufzählung der Diskriminierungsmerkmale im AGG ist abschließend. Bestimmte Bereiche, wie z. B. die politische Gesinnung, sind nicht vom AGG geschützt. Das heißt aber nicht, dass Ihr Dienstherr hier völlig frei ist. Er muss andere Gesetze beachten, wie z. B. Art. 3 Grundgesetz und § 67 Bundespersonalvertretungsgesetz, die ebenfalls Diskriminierungen verbieten.

Ob unmittelbar oder mittelbar: Benachteiligungen sind verboten

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) selbst finden sich 4 Formen der Benachteiligung wieder, die verboten sind und die Sie als Personalrat kennen müssen. Doch zuerst: Auf wen ist das AGG überhaupt anwendbar?

Nach § 6 AGG werden geschützt:

- Arbeitnehmer
- zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte (Azubis, Praktikanten, Diplomanden, Werkstudenten)
- arbeitnehmerähnliche Personen
- Heimarbeiter
- Leiharbeitnehmer
- ausgeschiedene Mitarbeiter (bei nachwirkenden Folgen)
- Selbstständige und Organmitglieder wie Geschäftsführer oder Vorstände (aber nur insoweit, als es um den Zugang zur Erwerbstätigkeit und um den beruflichen Aufstieg geht)

Achtung: Das Gesetz gilt auch für Bewerber, also Personen, mit denen noch gar kein Arbeitsvertrag geschlossen wurde!

1. Die unmittelbare Benachteiligung

Diese liegt vor, wenn einem Mitarbeiter aus einem in § 1 AGG genannten Grund eine weniger günstige Behandlung zukommt, als ein anderer Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation erhält, erhalten hat oder erhalten würde (§ 3 Abs. 1 AGG).

BEISPIEL

Ungleiche Entlohnung ▷ Die Benachteiligung schlechthin ist die immer noch weit auseinanderklaffende Lohnschere zwischen Mann und Frau. Gleiche Arbeit wird ungleich entlohnt, einziger Grund ist das Geschlecht. Eine klarere unmittelbare Benachteiligung gibt es nicht.

WICHTIG

Keine Ausreden ▷ Auf eine wie auch immer geartete Absicht Ihres Dienstherrn kommt es nicht an! Er kann sich also nicht damit herausreden, dass alles versehentlich passiert sei.

2. Die mittelbare Benachteiligung

Hier wird nicht direkt an ein Diskriminierungsmerkmal angeknüpft. Vielmehr ist es so, dass sich scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren nachteilig auf eine Gruppe auswirken (§ 3 Abs. 2 AGG).

Der Klassiker sind hier Größenvorgaben zur Einstellung: Bewerber werden nur dann eingestellt, wenn sie eine Mindestkörpergröße haben. Die mittelbare Benachteiligung liegt hier darin, dass Frauen durchschnittlich kleiner sind als Männer, also auch weniger Zugang zur ausgeschriebenen Stelle haben.

3. Die Belästigung

Hier wird durch unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, ein feindliches Klima geschaffen (§ 3 Abs. 3 AGG). Solche unerwünschten Verhaltensweisen können etwa sein:

Übersicht: Unerwünschte Verhaltensweisen

Verhalten	Beispiel
Einschüchterungen	„Wir werden Sie jagen!“
fremdenfeindliche Äußerungen	„Bimbo“, „Kameltreiber“
Erniedrigungen	„Der Chef nimmt alles, was nicht bei 3 auf den Bäumen ist!“
Entwürdigungen	„Der Rolli kommt schon wieder.“
Beleidigungen	„Nutte“

Eine einmalige Beleidigung reicht zwar für eine Belästigung. Wie beim Mobbing muss das Ganze aber in ein feindliches Klima eingebettet sein. Wenn jemandem einmal „Du dumme Kuh“ rausrutscht, ist man noch nicht im AGG-Bereich. Wenn es aber fortwährende Beleidigungen gibt, dann schon. Es gilt hier zu sammeln, um das feindliche Klima zu dokumentieren.

4. Die sexuelle Belästigung

Diese liegt vor, wenn eine Person durch ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten in ihrer Würde verletzt wird (§ 3 Abs. 4 AGG). Dabei gilt diese Vorschrift speziell im Bereich des Arbeitsrechts. Wie die Belästigung erfolgen kann, lesen Sie in der folgenden Übersicht:

Übersicht: Sexuelle Belästigungen

Verhalten	Beispiel
sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen	„Kannst ja mal bei mir fühlen!“
sexuell bestimmte körperliche Berührungen	Griff an Po oder Brüste
Bemerkungen sexuellen Inhalts	„Sie könnten es mal wieder brauchen!“
unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen	pornografische Bilder über dem Schreibtisch

Bei der sexuellen Belästigung muss im Gegensatz zur Beleidigung kein feindliches Umfeld geschaffen sein. Hier kann schon eine einmalige Handlung ausreichen. Die Handlung muss unerwünscht sein. Jedes Zeichen der Abwehr reicht hier, um die Unerwünschtheit zu zeigen, vom artikulierten Nein bis hin zum Wegdrehen.

Dienstherr muss eingreifen

Erfährt Ihr Dienstherr von einer Belästigung, ist er zum Eingreifen verpflichtet (§ 12 Abs. 1 AGG, § 67 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz). Er muss den Mitarbeiter zur Rede stellen, abmahnen oder ihm in schlimmen Fällen sogar kündigen. Und: Ihr Dienstherr haftet nicht nur, wenn er selbst höchstpersönlich diskriminiert, sondern auch, wenn er zu einer Diskriminierung anstiftet oder eine solche duldet.

Diskriminierung kann bei entsprechender Begründung gerechtfertigt sein

Ungleichbehandlung ist nicht gleich Ungleichbehandlung, denn manchmal kann sich Ihr Dienstherr bei seinen Ungleichbehandlungen auf Rechtfertigungsgründe berufen. Diese sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) niedergelegt. Achten Sie als Personalrat darauf, dass er sich nur auf diese Rechtfertigungen beruft. Andere sollten Sie sowie Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht gelten lassen.

1. Dienstherr möchte spezifische Nachteile ausgleichen

Ihr Dienstherr weiß, dass bestimmte Mitarbeitergruppen in der Dienststelle zu kurz kommen, und leitet deshalb Maßnahmen ein, um die bestehenden Nachteile auszugleichen (§ 5 AGG).

BEISPIEL

Weiche Frauenquote ▷ Sie kennen diese aus Stellenanzeigen: „Weibliche Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt“.

Männer werden hier also ganz legal diskriminiert. Es geht hier nicht darum, Männern den Zugang zur Beschäftigung zu verwehren, sondern nur darum, eine ausgewogene Personalstruktur zu schaffen.

2. Spezielle berufliche Anforderungen

Ihr Dienstherr hat einen sachlichen Differenzierungsgrund (§ 8 Abs. 1 AGG).

BEISPIEL

Schulsport für Mädchen ▷ In einer Schule wird für den Sportunterricht der Mädchen eine Lehrerin gesucht.

3. Bestimmte Religion oder Weltanschauung

Auch unter dem Aspekt der Religion oder Weltanschauung kann eine Differenzierung infrage kommen, etwa wenn die Religion für die Ausübung der Tätigkeit von besonderer Bedeutung ist.

BEISPIEL

Kirchliche Einrichtungen ▷ Ein katholischer Kindergarten will nur pädagogische Mitarbeiter einstellen, die ebenfalls eine katholische Konfession haben. Das ist zulässig. Der Hausmeister muss dagegen nicht katholisch sein, er repräsentiert den Kindergarten nicht nach außen und trägt auch nicht zur Erziehung und Bildung der Kinder bei.

4. Lebensalter

Unterschiedliche Behandlungen speziell wegen des Alters kann Ihr Dienstherr dann vornehmen, wenn dies durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist (§ 10 AGG). Anerkannt ist dies etwa bei

- Mindest-/Höchstaltersgrenzen (z. B. bei Piloten oder im Beamtenverhältnis),
- einer Altersbefristung (= Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des Rentenalters),
- der Sozialauswahl,
- Unkündbarkeitsregelungen oder
- Differenzierung von Leistungen in Sozialplänen.

Hier sollten Sie als Personalrat jedoch hellhörig werden

- Eine höhere Vergütung allein an das Lebensalter zu knüpfen ist nicht mehr möglich.
- Die Anknüpfung an das Dienstalter kann für Ihren Dienstherrn auch problematisch werden. Denn eine längere Dienstzugehörigkeit ist meist auch mit einem höheren Lebensalter verbunden, sodass die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung besteht.

Prüfen Sie als Personalrat in einem solchen Fall deshalb immer, ob eine längere Beschäftigungsdauer auch zu einer qualifizierteren Arbeitsleistung führt. Nur dann wäre die höhere Bezahlung gerechtfertigt, sonst werden Ihre jüngeren Kollegen diskriminiert.

TIPP

Achten Sie auf Regelungen in Tarifverträgen ▷ Oft machen gerade Tarifverträge eine höhere Vergütung vom Erreichen eines bestimmten Lebensalters abhängig. An diese tarifvertraglichen Regelungen bleibt Ihr Dienstherr zunächst gebunden. Er darf Ihnen also nicht den Lohn mit Blick auf das AGG kürzen.

5. Sonstige Gründe

Neben den 4 vorgenannten speziellen Bereichen für Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot gibt es vereinzelte Spezialfälle (siehe § 20 AGG): So können Dienstherrn etwa problemlos Parkplätze nur für Frauen einrichten, um deren Sicherheitsbedürfnis besser Rechnung zu tragen. Das sind Parkplätze, die gut ausgeleuchtet sind und auch zentral liegen (also nicht die in der letzten Ecke der Tiefgarage) und deshalb sicherer sind.

Wann darf Ihr Dienstherr nicht diskriminieren?

In folgenden Fällen ist eine Diskriminierung unzulässig:

- beim Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit,
- beim beruflichen Aufstieg,
- bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie
- beim Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung und -bildung.

WICHTIG

Hier liegen Hauptdiskriminierungen ▷ Denken Sie im Bereich Diskriminierungen vor allen Dingen an die Entgelt- und die Chancengleichheit. Hier werden besonders häufig Unterschiede zwischen Männern und Frauen gemacht. Das hat auch der Gesetzgeber erkannt und infolgedessen die Frauenquote sowie das Entgeltgleichheitsgesetz eingeführt.

Wenn es zu Diskriminierungen kommt: So reagieren Beschäftigte richtig

Wie wir alle an den vielen Urteilen im Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sehen können, sind Diskriminierungen an der Tagesordnung. Und da stellt sich natürlich die Frage, welche Rechte die Diskriminierten haben. Was können sie einfordern?

Beschwerderecht

Ihre Kolleginnen und Kollegen haben das Recht, sich zu beschweren, wenn sie sich durch den Arbeitgeber, Vorgesetzte, andere Beschäftigte oder Dritte benachteiligt fühlen (§ 13 AGG). Daraus folgt, dass Ihr Dienstherr auch eine Beschwerdestelle einrichten muss.

Als Personalrat müssen Sie darauf achten, dass Ihr Dienstherr das AGG einhält. Sie dürfen demnach eine Beschwerdestelle einfordern.

Allerdings haben Sie bei der Einrichtung der behördlichen Beschwerdestelle kein Mitbestimmungsrecht! Bieten Sie Ihrem Dienstherrn aber Ihre Hilfe an. Die Beschwerdestelle könnte mit einem Vertreter der Personalabteilung und einem Mitglied des Personalrats besetzt werden. So sind beide Seiten vertreten und eine neutrale Behandlung der Beschwerde ist gewährleistet.

Unterlassungsanspruch

Ein benachteiligter Kollege kann nicht nur verlangen, dass die Diskriminierung beendet wird. Befürchtet er weitere Beeinträchtigungen, kann er auch auf Unterlassung der Benachteiligung klagen (§ 21 Abs. 1 AGG).

Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift Ihr Dienstherr keine oder nur offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung, kann Ihr Kollege seine Arbeit einstellen, ohne dass Ihr Dienstherr seinen Lohn bzw. sein Gehalt kürzen bzw. nicht mehr zahlen dürfte (§ 14 AGG).

Achtung: Mit Vorsicht zu genießen

Unterliegt Ihr Kollege einer Fehleinschätzung (was sich meistens vor Gericht zeigen wird), trägt er das Risiko! In einem solchen Fall verliert er seinen Entgeltanspruch für die Zeit seiner Leistungsverweigerung. Außerdem kann Ihr Dienstherr ihn eventuell abmahnen oder ihm sogar kündigen. Ihre Kolleginnen und Kollegen sollten deswegen eines der anderen ihnen zustehenden Rechte wählen.

Schadenersatz und Entschädigung

Kolleginnen und Kollegen, die sich diskriminiert fühlen, können auch Ersatz des ihnen entstandenen Schadens fordern (§ 15 Abs. 1 AGG). Ihr Dienstherr muss aber nur dann Schadenersatz leisten, wenn

- tatsächlich ein Schaden entstanden ist und
- er die zugrundeliegende Pflichtverletzung zu vertreten hat, also ein Verschulden vorliegt.

Neben dem Schadenersatzanspruch könnte ein Kollege auch Anspruch auf eine Entschädigung haben – und zwar für seinen

nicht materiellen Schaden (etwa ein Schmerzensgeld wegen Mobbing).

Fristen beachten!

Ein Kollege, der sich diskriminiert fühlt, muss seine Forderungen innerhalb von 2 Monaten anmelden (§§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 5 AGG). Tarifverträge können für Schadenersatz- und Entschädigungsforderungen andere Fristen vorsehen. Eine Schriftform ist aber in keinem Fall erforderlich.

Lässt Ihr Kollege die Frist verstreichen, verfällt sein Anspruch. Fristgebunden sind dabei aber nur die Ansprüche auf

- Beseitigung der Beeinträchtigung bzw. Unterlassung sowie
- Schadenersatz und Entschädigung.

WICHTIG

Klagefrist für Entschädigungsanspruch ▷ Mit der Geltendmachung der Forderungen ist es möglicherweise noch nicht getan. Denn kommt Ihr Dienstherr der Forderung nicht nach, muss Ihr Kollege innerhalb von 3 Monaten nach der Geltendmachung klagen. Diese Klagefrist gilt aber nur für Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG (siehe § 61b Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz)! Schadenersatz muss Ihr Dienstherr auch dann leisten, wenn Ihr Kollege erst nach 3 Monaten klagt.

Ansprüche nach dem AGG prüfen

Wenn ein Kollege Ansprüche nach dem AGG geltend machen will, sollten Sie mit ihm folgende Checkliste durchgehen. So kann er sehen, ob er seine Ansprüche weiterverfolgen sollte:

Checkliste: Ansprüche nach AGG gerechtfertigt?

Prüfpunkte

Liegt eine Benachteiligung tatsächlich vor? Anhaltspunkte sind:

- geringere Vergütung
- Beförderung versagt
- von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen
- Ablehnung im Einstellungsverfahren

Besteht ein Zusammenhang zwischen der Benachteiligung und dem jeweiligen Merkmal? Anhaltspunkte sind:

- Bemerkungen im Vorstellungsgespräch bzw. Beförderungsverfahren
- Regelmäßigkeit im Verfahren (Behinderte gehen generell nicht auf Schulung, Frauen werden immer schlechter bezahlt.)

Gibt es vielleicht einen sachlichen Differenzierungsgrund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt? Etwa:

- Arbeitgeber will Frauenquote durchsetzen.
- Höheres Lebensalter rechtfertigt höheren Urlaubsanspruch.
- Anspruchsvollere Arbeit rechtfertigt höheres Gehalt.

Beachten Sie die Beweislastverteilung

Egal, welchen Anspruch Ihre Kolleginnen und Kollegen geltend machen, sie müssen die Beweislastverteilung beachten. Nur so werden sie ihre Ansprüche erfolgreich durchsetzen können:

1. Aufgabe des Kollegen

Es ist zunächst erforderlich, dass Ihr Kollege Indizien vorträgt, die eine Benachteiligung im Sinne von § 1 AGG vermuten lassen (§ 22 AGG). Dazu reicht es nicht aus, wenn er lediglich Vermutungen oder Verdachtsmomente in den Raum wirft. Es müssen schon Fakten her.

BEISPIEL

Gleiche Qualifikation ▷ Eine Kollegin blieb bei einer Beförderung unberücksichtigt. Der Mitbewerber war gleich gut geeignet. So weit noch keine Diskriminierung.

Kann die Kollegin aber darlegen, dass in den letzten Jahren nur unterdurchschnittlich wenige Frauen befördert wurden und deswegen nur sehr wenige bis gar keine Frauen in der Chefetage sitzen, dann liegen Indizien für eine Diskriminierung vor.

Hier ein Fall, in dem die Darlegung der Indizien sehr schön gelang: Ein Mann bewarb sich auf die Stelle eines Hauswirts. Ihm wurde ein Arbeitsvertrag angeboten. Dieser enthielt eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer versichern sollte, dass er nicht den Regelungen des Schwerbehindertenrechts unterfällt. Da der ehrliche Bewerber aber schwerbehindert war, rief er am nächsten Tag beim Arbeitgeber an und offenbarte seine Schwerbehinderung. Prompt folgte eine Absage. Der Bewerber klagte auf eine Diskriminierungsentschädigung und ...

Ausschluss bestimmter Personengruppen muss sachlich begründbar sein

... gewann. Zum einen benachteiligte die arbeitsvertragliche Klausel schwerbehinderte Bewerber. Zum anderen zeigte hier schon die zeitliche Abfolge Einstellungszusage – Offenbarung – Absage, dass man den Bewerber nur aufgrund seiner Schwerbehinderung nicht eingestellt hatte. Der Arbeitgeber konnte den Vorwurf der Diskriminierung auch nicht entkräften (Landesarbeitsgericht Hamburg, 30.11.2017, Az. 7 Sa 90/17).

2. Aufgabe des Dienstherrn

Können solche Fakten präsentiert werden, ist Ihr Dienstherr gefordert: Denn nun muss er beweisen, dass letztlich doch kein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG vorliegt (§ 22 AGG). Dies gelang dem Arbeitgeber im folgenden Fall:

Einem Arbeitnehmer wurde fristlos zum 13.8. und hilfsweise fristgerecht zum 31.8. gekündigt. Er klagte dagegen, da die Kündigungen diskriminierend seien. Seit einem Unfall war der Beschäftigte an den Rollstuhl gefesselt und damit schwerbehindert. Sein Arbeitgeber wolle ihn seitdem nicht mehr beschäftigen, habe seinen Arbeitsplatz in die Abstellkammer verlegt und den anderen Kollegen die Kommunikation mit ihm untersagt. Ferner sei er unberechtigt abgemahnt worden und auch sein Gehalt komme öfter verspätet, trug er weiter vor. Deswegen klagte er eine Entschädigung in Höhe von 10.000 € ein.

Der Arbeitgeber sah dies anders. Der Tätigkeitsbereich des Mitarbeiters sei schlicht und ergreifend outgesourct worden, deswegen habe man nunmehr keinen Einsatzbereich mehr für ihn und habe ihn entlassen müssen.

Behauptungen nicht nachweisbar

Der Beschäftigte scheiterte in 2 Instanzen. Seine Behauptungen (Arbeit in der Abstellkammer etc.) konnte er nicht beweisen. Deswegen konnte das Gericht auch keine Indizien feststellen, aufgrund derer eine Benachteiligung anzunehmen gewesen wäre. Die Berufung scheiterte an einem formalen Fehler (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 7.1.2016, Az. 13 Sa 1165/15).

TIPP

Beweise sichern ▷ Machen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen darauf aufmerksam: Kritische Äußerungen sollten sie sofort notieren. Wann immer es geht, sollten sie Zeugen hinzuziehen. So kann z. B. ein Mitglied Ihres Gremiums mit zu den Personalgesprächen gehen. Ohne Indizien bzw. Beweise gibt es keine Ansprüche aus dem AGG!

Weitere Anlaufstellen für Ihre Kollegen

Erste Anlaufstelle für Ihre Kolleginnen und Kollegen sollten immer Sie als Personalrat sein. Kommen Sie aber mal nicht weiter, sollten die Betroffenen einen Anwalt zurate ziehen bzw. sich an Antidiskriminierungsverbände oder an die Antidiskriminierungsstelle wenden. Das ist auch keine Schande, dafür sind die Verbände ja schließlich da.

Antidiskriminierungsstelle

Diese beim Bund angesiedelte Stelle kann Ihren Kolleginnen und Kollegen bei der Durchsetzung ihrer möglichen Ansprüche unterstützen, etwa durch

- Information,
- Vermittlung von Beratung durch andere Stellen,
- Schlichtungsversuche, in deren Rahmen die Stelle Sie als Personalrat auch um eine Stellungnahme bitten, aber nicht dazu verpflichtet kann (§§ 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 3, 28 Abs. 1 AGG).

Weitere Möglichkeiten hat die Antidiskriminierungsstelle nicht. Eine juristische Erstberatung gibt es telefonisch unter der Nummer 030 18555-1855 am Montag 13 bis 15 Uhr und Mittwoch/ Freitag von 9 bis 12 Uhr.

Wer lieber schreibt, kann natürlich auch über das Kontaktformular Hilfe suchen, und zwar unter <https://kurzelinks.de/Antidiskriminierungsstelle-Beratungsmoeglichkeiten>.

Antidiskriminierungsverbände

Benachteiligte Kolleginnen und Kollegen können sich vor dem Arbeitsgericht in Verfahren in der 1. Instanz durch sogenannte Antidiskriminierungsverbände unterstützen lassen. Der Verband darf als Beistand des Beschäftigten in der Verhandlung für diesen auftreten (§ 23 Abs. 2 Satz 1 AGG).

Dies kann durchaus sinnvoll sein, etwa wenn Ihr Kollege keinen Anwalt bezahlen kann und auch nicht rechtsschutzversichert ist oder die Versicherung nicht einspringt.

Regelungsabrede für eine Beschwerdestelle

Als Personalrat haben Sie die allgemeine Aufgabe, Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und ggf. mit Ihrem Dienstherrn zu besprechen. Nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss Ihr Dienstherr eine Beschwerdestelle für Ihre Kolleginnen und Kollegen schaffen. Diese Stelle muss Beschwerden der Mitarbeiter annehmen, die sich diskriminiert fühlen. Als Personalrat sollten Sie sich hier aktiv einbringen und im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen folgende Vereinbarung mit Ihrem Dienstherrn treffen:

Muster: Regelungsabrede Beschwerdestelle

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Regelungsabrede gilt für alle Beschäftigten in der Dienststelle.

§ 2 Gegenstand und Zuständigkeit

Die Beschwerdestelle ist für alle Beschwerden von Beschäftigten zuständig, die sich im Sinne des AGG benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlen.

§ 3 Zusammensetzung der Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle besteht aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern, die vom Dienstherrn und vom Personalrat benannt und zunächst für 2 Jahre ernannt werden. Im Einvernehmen aller Mitglieder wird ein Vorsitzender bestimmt. Die Mitglieder der Beschwerdestelle sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 4 Verfahren

- 1. Beschwerden können formlos entweder über den Personalrat oder direkt an die Beschwerdestelle gerichtet werden. Im Eingangsbereich der Behörde wird ein Briefkasten der Beschwerdestelle ausgehängt, in welchen die Beschäftigten ihre Beschwerden geben können. Der Briefkasten wird täglich von einem Mitglied der Beschwerdestelle geleert, das im Einvernehmen mit allen Mitgliedern bestimmt wurde. Dieses Mitglied fertigt Kopien der Beschwerde und verteilt sie an die Mitglieder der Beschwerdestelle. Das Original verbleibt beim Personalrat.*
- 2. Die Beschwerdestelle hat über eine Beschwerde innerhalb von 10 Tagen nach deren Eingang zu entscheiden.*
- 3. Die Entscheidung der Beschwerdestelle wird den Beteiligten im unmittelbaren Anschluss an die Beratung verkündet. Der Vorsitzende muss dabei die maßgeblichen Entscheidungsgründe mündlich darlegen.*
- 4. Die Sitzungen der Beschwerdestelle finden während der Dienstzeiten in einem von der Dienststelle zur Verfügung gestellten Raum statt und gelten für alle Beteiligten als Arbeitszeit. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.*

§ 5 Benachteiligungsverbot

Beschäftigten dürfen aus der Erhebung einer Beschwerde weder berufliche noch sonstige Nachteile entstehen. Gleiches gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied der Beschwerdestelle.

§ 6 Kosten

Alle durch die Tätigkeit der Beschwerdestelle entstehenden Kosten trägt der Dienstherr.

§ 7 Konkurrenzregelung

Durch diese Vereinbarung wird das Recht des Personalrats, sich mit eingehenden Beschwerden selbst zu befassen, nicht berührt.

§ 8 Ergänzungen, Nebenabreden

Änderungen und/oder Ergänzungen dieser Vereinbarung sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien.

Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein, bleiben die übrigen Vertragsbestimmungen hiervon unberührt.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Regelungsabrede tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Ort, Datum, Unterschriften

So unterstützen Sie als Personalrat Ihre Kollegen

Nach § 67 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sind Sie eine Kontrollinstanz in der Dienststelle, die über die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu wachen hat. Das klingt banal, Ihre Aufgaben aber sind zum einen gar nicht banal und zum anderen mannigfaltig:

Das sagt § 67 Abs. 1 BPersVG

„Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.“

Sie sehen, § 67 Abs. 1 BPersVG zählt auch die Diskriminierungsmerkmale nach dem AGG auf. Außerdem müssen Sie darauf achten, dass Ihr Dienstherr alle zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze einhält. Dazu gehört auch das AGG.

Das heißt für Sie: Die genannten Normen verpflichten Sie, auch ohne Beschwerde eines Kollegen an den Dienstherrn heranzutreten und für die Beseitigung der Missstände zu sorgen. Sie müssen hierbei insbesondere an Präventivmaßnahmen denken. Wo kann das nun relevant werden?

Mitbestimmung bei Personalfragebogen

Personalfragebogen bedürfen Ihrer Zustimmung als Personalrat (§ 75 Abs. 3 Nr. 8 BPersVG). Sie müssen nun prüfen, ob die von Ihrem Dienstherrn gewünschten Personalfragebogen gegen das AGG verstoßen.

Achten Sie besonders auf Fragen nach

- dem Alter,
- dem Geschlecht,
- der Anzahl von Kindern oder der Familienplanung,
- der Glaubensrichtung oder
- der sexuellen Orientierung.

Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien

In der Dienststelle, in der Sie tätig sind, existieren vielleicht Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen und Umgruppierungen. Solche Richtlinien bedürfen

Ihrer Zustimmung. Auch hier sind natürlich Verstöße gegen das AGG denkbar, z. B. wenn eben keine Frauen eingestellt werden oder nur Ausländer höhergruppiert werden sollen. Sie müssen also prüfen, ob derzeit bestehende Richtlinien gegen das AGG verstoßen. Falls ja, müssen Sie sofort eine Änderung verlangen. Und wenn solche Richtlinien erst verabschiedet werden sollen, müssen Sie auf die Einhaltung des AGG achten.



TIPP

Katalog im Auge behalten ▷ Legen Sie sich hierbei am besten den auf Seite 2 beschriebenen Diskriminierungskatalog neben die Richtlinien. Fällt Ihnen ein Punkt auf, der nach Ihrer Ansicht benachteiligend ist, notieren Sie sich diesen. Treten Sie an Ihren Dienstherrn heran und verlangen Sie eine Stellungnahme. So können Sie sehen, ob wirklich eine Benachteiligung vorliegt oder ob es vielleicht einen Rechtfertigungsgrund dafür gibt.

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

Bei Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen von Mitarbeitern bestimmen Sie mit. Personelle Einzelmaßnahmen sind Einbruchstellen für einen Verstoß gegen das AGG. Prüfen Sie hier sehr genau, ob ein Verstoß vorliegt! Denn wenn Sie dies bejahen, können Sie Ihre Zustimmung verweigern.

Hat die Dienststelle bei der Einstellung diskriminierungsfrei ausgeschrieben? Wer wurde versetzt, wer nicht? Warum nicht? Das sind Fragen, die Sie sich hier stellen müssen. Daneben räumt Ihnen das AGG ein eigenes Klagerecht ein (§ 17 Abs. 2 AGG). Allerdings können Sie dabei keine Ansprüche der Betroffenen geltend machen, wie etwa Schadenersatz einklagen. Sie können den Dienstherrn aber z. B. dazu verpflichten lassen, diskriminierungsfreie Stellenanzeigen zu schalten. Des Weiteren haben Ihre Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, sich bei Ihnen als Personalrat zu beschweren, wenn sie sich benachteiligt fühlen. Betroffene können sich also bei Ihnen und bei der Beschwerdestelle beschweren. Die Verfahren stehen nebeneinander.



TIPP

Schnittstelle ist sinnvoll ▷ Richten Sie am besten eine Schnittstelle zwischen der Beschwerdestelle und Ihnen als Personalrat ein, um Doppelberatungen und auch unterschiedliche Beratungen in derselben Sache zu vermeiden. Denn das wäre sicher kontraproduktiv.

Checklisten für Ihre tägliche Praxis im Personalratsgremium

Anbei noch 2 Checklisten für Ihre tägliche Praxis. Damit können Sie leicht überprüfen, ob Sie bezüglich Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an alles gedacht haben:

Überprüfung von Dienstvereinbarungen und der täglichen betrieblichen Praxis

Mit dieser Checkliste können Sie Ihre Dienstvereinbarungen und den Arbeitsalltag überprüfen. Links finden Sie die Prüfpunkte, rechts können Sie Ihre Anmerkungen notieren:

Checkliste: Dienstvereinbarungen und Arbeitsalltag diskriminierungsfrei?

Prüfpunkte	Anmerkung
Gibt es Regelungen, die besondere Leistungen für bestimmte Tätigkeiten vorsehen, mit denen überwiegend Arbeitnehmer eines Geschlechts, Ethnie oder Herkunft beschäftigt sind? Gibt es für diese Leistungen eine Rechtfertigung?	
Gibt es Regelungen, die bestimmte Leistungen, Vor- oder Nachteile an ein bestimmtes Alter anknüpfen (Urlaub, Entgelt, Arbeitszeit)? Gibt es hierfür eine Rechtfertigung?	
Bei Leistungen, die an den Familienstand anknüpfen: Werden Lebenspartner gleichgestellt?	
Sind Teilzeitbeschäftigte überwiegend Frauen? Werden sie schlechter eingruppiert bzw. bezahlt als vergleichbare Vollzeitkräfte?	
Gehen vorwiegend Frauen in Elternzeit? Dies kann auf eine mittelbare Diskriminierung hindeuten. Wie wird die Rückkehr gestaltet? Landen diese Beschäftigten auf einer schlechteren Stelle?	
Haben alle Beschäftigten gleichen Zugang zu Schulungen?	
Bei Einstellungen, Versetzungen Beförderungen: Gibt es hier ein transparentes, nachvollziehbares Verfahren?	
Wo immer Sie eine Benachteiligung feststellen und keine plausible Rechtfertigung finden, müssen Sie an Ihren Dienstherrn herantreten und für Abhilfe sorgen.	

Pflichten des Dienstherrn

Mit dieser Checkliste prüfen Sie, ob Ihr Dienstherr all seinen Pflichten nachgekommen ist oder ob er im Einzelfall seine „Hausaufgaben“ mal nicht ganz so gut gemacht hat:

Checkliste: Beachtet Ihr Dienstherr das AGG?

Pflichten	☒
Hat Ihr Dienstherr in der Dienststelle über das AGG informiert? Wenn ja, wie (Dienstversammlung etc.)?	☐
Hat er einen Aushang des Gesetzes an einsehbarer Stelle organisiert?	☐
Wurden Schulungen durchgeführt? Wenn ja, welche?	☐
Wie häufig wird geschult, ist der „Bedarf“ gedeckt?	☐
Werden die richtigen Personen geschult (Personalrat, Vorgesetzte)?	☐
Wurde die Schulung während der Arbeitszeit durchgeführt? Ihr Wochenende müssen Sie nicht opfern!	☐
Ist das Beschwerdeverfahren schon organisiert?	☐
Wissen auch Ihre Kolleginnen und Kollegen davon?	☐
Hat Ihr Dienstherr sichergestellt, dass Betroffenen durch die Beschwerde keine Nachteile entstehen können?	☐
Wenn Sie einen Punkt nicht abhaken können, dann gehen Sie wiederum auf Ihren Dienstherrn zu und fordern Sie Abhilfe.	



TIPP

Alle müssen ran ▷ Lassen Sie alle Mitglieder des Personalrats die Checklisten ausfüllen und vergleichen Sie dann. Sie werden erstaunt sein, wie viele Schwachstellen mehr Sie entdecken werden!

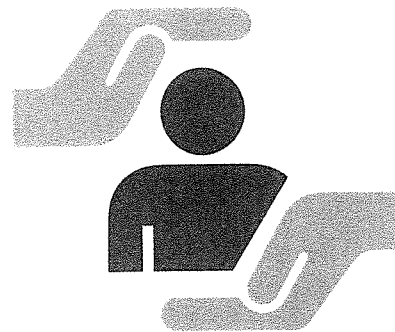
Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



3 Arbeitszeit

Europarecht oder nationales Arbeitszeitrecht: Was gilt?

5 Verhaltensbedingte Kündigung

Prüfen Sie in 5 Schritten, ob Sie Ihre Zustimmung verweigern können.

6 Regelungsabrede

Personalratsbüro 2020: Auf welche Ansprüche Sie nicht verzichten sollten.

Kündigungsgrund „unangemessenes Verhalten“

Möchte Ihr Dienstherr einen Beschäftigten entlassen, benötigt er hierfür einen Kündigungsgrund. Laut Arbeitsgericht Berlin kann dieser auch in einem unangemessenen Verhalten bestehen (13.11.2019, Az. 60 Ca 13111/18).

Der stellvertretende Direktor der Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen führte Vorstellungsgespräche mit Bewerberinnen. Insoweit noch nicht verhänglich; allerdings führte er diese in privatem Rahmen. Dabei wurde der Vorwurf laut, es sei zu sogenannten unangemessenen Gesprächssituationen gekommen. Schon 2014 wurden mehrfach Vorwürfe sexueller Belästigungen gegen den stellvertretenden Direktor erhoben. Er erhielt die ordentliche Kündigung und erhob Kündigungsschutzklage.

Mit dieser scheiterte er aber. Denn der stellvertretende Direktor kann nicht mehr für ein angemessenes Verhalten gegenüber untergebenen Beschäftigten der Stiftung stehen. Das schon deshalb nicht, weil er Vorstellungsgespräche in privaten Räumen abgehalten hatte. Dies allein ist schon unangemessen und kündigungsrelevant. Ob die Vorwürfe der sexuellen Belästigung stimmen, kann daher dahingestellt bleiben.



FAZIT

Keine Angriffsfläche bieten ▷ Ich finde das Urteil richtig. Beschäftigte in solchen Positionen müssen über jeden Zweifel erhaben sein. Alles andere schadet dem Ansehen der ganzen Dienststelle!

Keine Entschädigung für Fake-Bewerbung

Schickt eine Person eine nicht ernst gemeinte Bewerbung und will sie dann noch eine Entschädigung nach Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kassieren, weil sie abgelehnt wurde, geht mir sprichwörtlich die Hutschnur hoch. Ich kann diese Abzockermentalität nicht tolerieren. Denn diese Menschen bringen wirklich Diskriminierte mit in Verruf („Ach ja, schon wieder so ein Schnorrer“). Gut, dass die Gerichte solche Maschen meist durchschauen (Arbeitsgericht Bonn, 23.10.2019, Az. 5 Ca 1201/19).

Ein Arbeitgeber suchte nach einem „Fachanleiter aus den Bereichen Küche/Hauswirtschaft/Nähen“. Es bewarb sich ein Mann, der darauf hinwies, dass er Rentner sei. Gleichzeitig bat er um ein Gehaltsangebot auf Vollzeitbasis. Nähen könne er nicht. Dafür benötige er aber ein vom Arbeitgeber gestelltes Apartment in Betriebsnähe.

➤ weiter auf Seite 2

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Beschäftigte werden entlastet

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

es scheint, als hätte sich die Bundesregierung vorgenommen, die Beschäftigten zu entlasten: Der Soli wird abgeschafft und auch der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung sinkt zum 1.1.2020 auf 2,4 %. Immerhin etwas!

Der Satz von 2,4 % soll dann bis zum 31.12.2022 gelten.

Arbeitgeber und Beschäftigte werden so insgesamt um jeweils rund 600 Millionen € pro Jahr entlastet. Den Beschäftigten bleibt damit mehr Netto vom Brutto – und das kann jeder gut gebrauchen! Nehmen Sie es als Neujahrsgeschenk der GroKo! Wer weiß, wie lange es die GroKo noch gibt ...

Ich möchte mich zum Ende des Jahres 2019 bei Ihnen bedanken für Ihre Lesertreue und die vielen guten Anregungen, die Sie mir gesendet haben! Bleiben Sie gesund und kommen Sie mit mir gut durch das Jahr 2020!

Ach ja: In **Hätten Sie's gewusst?** können Sie in dieser Ausgabe lesen, dass in Sachen Datenschutz-Grundverordnung langsam die Daumenschrauben angezogen werden (Seite 2).

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

Als der Arbeitgeber den Bewerber ablehnte, klagte dieser auf Zahlung von rund 11.000 € wegen Altersdiskriminierung nach AGG.

Rechtsmissbrauch wird nicht belohnt

Die Richter erteilten dem Rentner eine klare Absage. Ihm sei es nicht um die Arbeitsstelle, sondern nur um die Entschädigung gegangen. Dies sei aus seiner Bewerbung objektiv erkennbar. Auf eine Qualifikation für die Stelle oder eine Motivation für die Bewerbung sei er gar nicht eingegangen.

Mit der Forderung nach dem Apartment wollte er eine Absage erzwingen, um eine Entschädigung zu erhalten. Eine solche gibt es aber nicht bei rechtsmissbräuchlichem Verhalten.

FAZIT

AGG ist kein Selbstbedienungsladen ➤ Das AGG wurde nicht dazu erlassen, findigen Bewerbern die Haushaltskasse aufzubessern, sondern dazu, Bewerber vor Diskriminierungen zu schützen! Insofern ist das Urteil goldrichtig. Allerdings ist es noch nicht rechtskräftig; der Rentner könnte in Berufung gehen. Wenn er klug ist, unterlässt er dies aber.

Teilzeitananspruch soll nicht den Urlaubswunsch absichern

Als Personalrat wissen Sie, dass ein Dienstverhältnis vor allen Dingen von einer Fülle an Rechten und Pflichten geprägt ist. Daneben aber auch von gegenseitiger Rücksichtnahme. Denken Sie hier z. B. an den Urlaub: Mal darf der eine zum Wunschtermin in den Urlaub, mal der andere. Dass ein einzelner Mitarbeiter sein Begehren auf Biegen und Brechen durchsetzt, kann nicht sein (Landesarbeitsgericht Nürnberg, 27.8.2019, Az. 6 Sa 110/19).

Ein angestellter Sachverständiger für den Kraftfahrzeugverkehr verlangte, seine regelmäßige jährliche Arbeitszeit um 1/12 zu reduzieren. Die so gewonnene Freizeit wollte er am Stück im August nehmen. Sprich, durch die Arbeitszeitreduzierung wollte er sich einen freien Monat August sichern. Der Sachverständige hat ein schulpflichtiges Kind. Im August gewährt der Arbeitgeber ihm immer nur 10 Tage Urlaub. Diese reichen aber nicht aus, um das Kind in den großen Ferien zu betreuen.

Wegen entgegenstehender betrieblicher Gründe lehnte der Arbeitgeber den Antrag des Mitarbeiters ab. Der August sei der umsatzstärkste Monat im Jahr. Außerdem hätten auch andere Mitarbeiter Urlaubswünsche für den August. Daher sei es nicht darstellbar, dass er auf Dauer im kompletten August fehlen sollte. Der Mitarbeiter klagte gegen die Entscheidung des Arbeitgebers.

Das Leben ist kein Wunschkonzert

Seine Klage war erfolglos. Der Arbeitgeber konnte seinem Teilzeitverlangen betriebliche Gründe entgegensetzen. Schon das erhöhte Arbeitsvolumen im August zeigt, dass es unmöglich ist, jeden Urlaubswunsch im August zu erfüllen.

FAZIT

Alle im selben Boot ➤ Eltern schulpflichtiger Kinder haben alle das gleiche Problem: Für die Masse an Schulferien reichen die Urlaubstage einfach nicht aus. Ausgleichen kann man dies über Ferienbetreuungen. Der Teilzeitananspruch ist nicht dafür gedacht, uns zusätzliche Urlaubsfreiräume zu bringen. Greifen Sie als Personalrat hier ein, z. B. über eine Dienstvereinbarung zum Thema Urlaub.

? Hätten Sie's gewusst?

Höhere Bußgelder bei DSGVO-Verstoß

Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind bislang mit eher niedrigen Bußgeldern geahndet worden. Damit ist jetzt Schluss. Denn die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder arbeitet derzeit ein Konzept für die Bußgeldbemessung. Dabei ist es Ziel der Beteiligten, den in Art. 83 DSGVO für Bußgelder vorgesehenen Rahmen von 4 % des Jahresumsatzes auszuschöpfen. Bemessen werden sollen die Bußen dabei in 3 Schritten:

1. Schritt: Tagessatz berechnen

Die Behörden errechnen zunächst den für die Dienststelle geltenden Tagessatz. Dazu ermitteln sie den Gesamtumsatz. Es gibt dazu Größenklassen: je größer der Umsatz, desto größer die Klasse (Kleinstunternehmen, Kleinunternehmen etc.).

2. Schritt: Schweregrad des Verstoßes festlegen

Der berechnete Tagessatz soll dann mit dem Faktor multipliziert werden, der je nach Schwere der Tat und Art der Begehung

ermittelt wird. Hier spielen die Zahl der betroffenen Personen, der Verschuldensgrad und das Ausmaß des verursachten Schadens eine entscheidende Rolle. Je nach Schweregrad vergibt die Behörde einen Punktwert von maximal 14,4.

3. Bußgeldberechnung:

Tagessatz x Punktwert = Bußgeld

Das Bußgeld soll dann ermittelt werden, indem der Tagessatz mit dem Punktwert multipliziert wird.

Europarecht oder nationales Arbeitszeitrecht: Was gilt?

Es gibt Arbeitnehmer, die können bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht nach 8 Stunden den Stift fallenlassen oder – im übertragenen Sinn – das Lenkrad loslassen. Denken Sie nur an die Fahrer verderblicher Waren. In diesen Bereichen muss oft über die deutsche 8-Stunden-Grenze hinaus gearbeitet werden und dies ist auch europarechtlich abgesegnet. Europarecht geht dann vor, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Geht es nicht, so die Verwaltungsgerichtsbarkeit. Endgültig entscheiden muss nun das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), urteilte das Obergerverwaltungsgericht Münster (30.10.2019, Az. 4 A 1334/17).

Einige Fahrer einer Fleischmehlfabrik bringen tierische Nebenprodukte von den Anfallstellen wie etwa Schlachthöfen zu ihrem Betrieb. Gegen die Fabrik wurde ein Bußgeldverfahren eingeleitet wegen wiederholter Arbeitszeitüberschreitung der Fahrer. Das Verfahren wurde jedoch eingestellt. Die Fabrik war damit nicht zufrieden und klagte: Sie wollte festgestellt wissen, dass die Arbeitszeiten ihrer Kraftfahrer wegen des Vorrangs europäischer Regelungen nicht unter die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) fallen.

ArbZG gilt, da Europarecht es nur ergänzt

Die Fabrik scheiterte mit ihrer Klage. Die Richter waren hier sehr klar: Die tägliche Höchstarbeitszeit der Arbeitnehmer, auch der Fahrer der Fabrik, beträgt 8 Stunden täglich, die wöchentliche Höchstarbeitszeit bei einer 6-Tage-Woche dann nach Adam Riese 48 Stunden. Außerdem bietet das ArbZG Verlängerungsmöglichkeiten. Also gilt es auch – trotz der europäischen Sonderregelungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Denn die europäischen Regelungen ersetzen das deutsche Arbeitszeitrecht nicht, sondern flankieren es nur.

FAZIT

Andere Ansicht des BAG ▷ Ich halte diese Entscheidung nicht für richtig. Denn wozu gibt es Sonderregelungen, wenn trotz Sonderregelung die Normalregelung gelten soll? Das ergibt doch keinen Sinn.

Genauso sieht es auch das BAG, denn es hat bereits geurteilt, dass die europäische Sonderregelung dem ArbZG vorgeht. Wegen dieser Differenz der Gerichtsbarkeiten wurde die Revision zugelassen, das BVerwG muss nun entscheiden. Hoffen wir, dass es sich dem BAG anschließt, damit Rechtsfrieden hergestellt wird.

Für den Personalratsvorsitzenden

3 Arten, mit Fehlern umzugehen

Jeder Mensch macht Fehler, auch Sie als Personalratsvorsitzender. Wichtig ist es dabei, souverän mit Fehlern umzugehen. Wie? Das lesen Sie hier.

So gehen Sie souverän mit Fehlern um

- **Zugeben:** Geben Sie zu, dass Sie etwas falsch gemacht haben. Versuchen Sie nicht, die Schuld von sich zu weisen. Der Fehler wird dadurch nicht behoben, im Gegenteil: Sie erweisen sich als unkollegial. Ehrlichkeit macht hier sympathisch!
- **In Ordnung bringen:** Versuchen Sie, den Fehler wieder geradezubiegen. Je nach Fehler ist dies mal leichter, mal schwieriger. Möglicherweise helfen Ihnen Ihre Kolleginnen und Kollegen dabei.
- **Weitermachen:** „The show must go on“ – auch nach einem Fehler. Haben Sie den Fehler behoben, machen Sie weiter im Tagesgeschäft. Es hilft ja nichts! Versuchen Sie, den Fehler möglichst nicht zu wiederholen.

Bremse vergessen: Beschäftigter haftet

Beschäftigte haften für Schäden, die sie im Arbeitsverhältnis verursachen, meist nur anteilig. Eine volle Haftung gibt es nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Zumindest Letztere ist aber schneller erreicht, als einem lieb ist (Arbeitsgericht Bonn, 11.4.2019, Az. 1 Ca 1225/18).

Ein Postzusteller fuhr Sendungen mit einem VW-Transporter aus. Als er ein Paket zustellen wollte, stellte er den Wagen auf einer abschüssigen Straße (Gefälle ca. 10 %) rückwärts ab. Leider vergaß er dabei, die Handbremse anzuziehen. Der Wagen rollte auf die andere Straßenseite und kam dort erst zum Stehen, nachdem er einen großen Steinblock überrollt hat. Am Achsträger und an den Stoßdämpfern wurde es dabei beschädigt. Der Arbeitgeber wollte den Schaden vom Paketfahrer ersetzt haben.

Gericht bejaht grobe Fahrlässigkeit

Die Richter hielten das Handeln des Fahrers für grob fahrlässig. Er hätte das Fahrzeug durch Einlegen des ersten Gangs und Ziehen der Handbremse sichern müssen. Dies hatte er aber nicht getan. Nur dadurch ist der Schaden am Fahrzeug entstanden.

FAZIT

Kleiner Fehler ... ▷ Der Fahrer muss nun rund 870 € bezahlen. Wenn man bedenkt, dass diese Fahrer meist sehr wenig verdienen, sicherlich kein Pappenstiel. Das war sicher ein harter Schlag für den Fahrer und seine Familie. Schärfen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen ein, dass sie mit dem Eigentum des Dienstherrn besonders sorgsam umgehen sollen, wenn sie nicht haften wollen. Informieren Sie sie über diesen Fall.

Man kann es so gut nachvollziehen, denn jeder von uns kennt solche Situationen: Der Fahrer war in Eile, schnell raus – und schon hatte er die Handbremse vergessen. Einer dieser menschlichen Fehler, die einen großen Rattenschwanz nach sich ziehen können!

Verhaltensbedingte Kündigung: Prüfen Sie in 5 Schritten, ob Sie Ihre Zustimmung verweigern können

Sie erinnern sich sicher noch an die fristlose Kündigung der unter dem Namen Emmely bekannt gewordenen Berliner Kassiererin Barbara E. Das Landesarbeitsgericht erachtete die Kündigung der Kassiererin als wirksam. Doch das Bundesarbeitsgericht in Erfurt hatte der Kassiererin die Revision zugebilligt und dann die Kündigung für unwirksam erklärt. Emmely hatte ihren Job verloren, weil sie – angeblich – Pfandbons im Wert von 1,30 € unterschlagen hatte. Die Kündigung wegen Diebstahls geringwertiger Sachen ist ein wahrer Klassiker im Arbeitsrecht. Grund genug für mich, Ihnen das Wichtigste zur verhaltensbedingten Kündigung zusammenzufassen.

Sie haben bei Kündigungen ein Beteiligungsrecht

Ihre Dienststellenleitung muss Sie als Personalrat nach § 79 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bei der ordentlichen Kündigung und nach § 79 Abs. 3 BPersVG bei der außerordentlichen Kündigung beteiligen. Das Informationsschreiben der Dienststellenleitung mit der Bitte um Stellungnahme muss dabei

- die Kündigungsgründe,
- den geplanten Kündigungszeitpunkt,
- die Kündigungsart (ordentlich oder außerordentlich) und
- die Sozialdaten des betreffenden Mitarbeiters

enthalten. Bei einer ordentlichen Kündigung haben Sie 10 Tage Zeit für Ihre Stellungnahme, bei einer außerordentlichen Kündigung nur 3 Arbeitstage.

TIPP

Fordern Sie die Begründung ▷ In § 79 Abs. 3 BPersVG steht sogar ausdrücklich, dass Ihre Dienststellenleitung die Kündigung begründen muss. Verzichten Sie also niemals darauf, sondern nageln Sie sie immer auf die Begründungspflicht fest.

Ihre Äußerungsfrist muss die Dienststellenleitung zwingend abwarten. Kündigt sie vorschnell, würde sie einen Kündigungsschutzprozess allein aus diesem Grund verlieren. Dies gilt selbst dann, wenn der gekündigte Kollege keinen Kündigungsschutz besitzt.

Vor Ablauf der Frist darf Ihre Dienststellenleitung nur kündigen, wenn Sie sich bereits abschließend zur Kündigung geäußert haben. Äußern Sie sich zu spät, gilt Ihre Zustimmung als erteilt.

Hat Ihre Dienststellenleitung das Kündigungsverfahren eingeleitet, müssen Sie entscheiden: Stimmen Sie der Kündigung zu oder nicht? Gehen Sie hierzu am besten die folgenden Punkte durch:

1. Prüfen Sie, ob das KSchG anwendbar ist

Hat Ihre Dienststelle **mehr als 10 Vollzeitmitarbeiter** und ist der betroffene Kollege **länger als 6 Monate** bei Ihnen? Sehr gut, denn dann kommt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zur Anwendung.

Folge: Die verhaltensbedingte Kündigung ist nur wirksam, wenn Ihre Dienststellenleitung einen überzeugenden Kündigungsgrund hat (Diebstahl, dauerndes Zuspätkommen, Schlägereien in der Dienststelle, Verstoß gegen Alkoholverbot etc.).

Wenn es schon hieran scheitert, verweigern Sie Ihre Zustimmung zur Kündigung!

2. Gibt es „Kündigungsbremsen“?

- Ist die zu kündigende Kollegin **schwanger**? Dann besteht im Regelfall ein Kündigungsverbot, § 17 Mutterschutzgesetz.
- Oder ist der Kollege **schwerbehindert**? Dann benötigt Ihre Dienststellenleitung im Regelfall die vorherige Zustimmung des Integrationsamts und muss die Schwerbehindertenvertretung anhören.
- Oder ist er **Personalrat**? Dann kann ihm nur außerordentlich gekündigt werden, § 15 KSchG.
- Oder ist der Kollege **unkündbar** nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder dem Bundesangestellten-Tarifvertrag? Wenn das der Fall ist, geht hier eine Kündigung nur mit sozialer Auslauffrist durch.

Beachtet Ihre Dienststellenleitung solche „Kündigungsbremsen“ – also den besonderen Kündigungsschutz – nicht, verweigern Sie wiederum Ihre Zustimmung.

WICHTIG

Bei besonderem Kündigungsschutz genau prüfen ▷

Kündigt Ihre Dienststellenleitung einem Kollegen, der vom besonderen Kündigungsschutz profitiert, ohne Vorliegen einer notwendigen Zustimmung oder Ausnahmegenehmigung, ist die Kündigung schon allein aus diesem Grund unwirksam!

3. Hat Ihr Dienstherr den Kollegen vor der Kündigung abgemahnt?

Bei bestehendem Kündigungsschutz ist es erforderlich, dass Ihre Dienststellenleitung den Kollegen vor der Kündigung zumindest **einmal erfolglos abgemahnt** hat. Erst im Wiederholungsfall darf sie kündigen.

WICHTIG

Sehen Sie hier ganz genau hin ▷ Die Abmahnung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen einer rechtmäßigen verhaltensbedingten Kündigung. Dies wird in der Praxis aber oft vergessen! Viele Kündigungen werden vor dem Arbeitsgericht deswegen kassiert.

Ausnahmen bestätigen die Regel

- Genießt ein Kollege keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG (siehe oben), kann Ihr Dienstherr ohne vorherige Ab-

mahnung unter Einhaltung der Kündigungsfrist ordentlich kündigen.

- Eine Abmahnung ist auch entbehrlich, wenn es zu Störungen im Vertrauensbereich kommt, etwa bei Straftaten wie Unterschlagung oder Diebstahl wie beim Fall Emmely eben. Allerdings muss hier ausgeschlossen sein, dass das Vertrauen wiederhergestellt werden kann.
- Ebenso kann Ihr Dienstherr auf eine vorherige Abmahnung verzichten, wenn sie keinen Erfolg verspricht, etwa wenn sich ein Kollege hartnäckig weigert, die Anordnungen des Vorgesetzten zu befolgen.

TIPP

Keine Abmahnung? Widersprechen Sie ▷ Aus Personalratsicht würde ich für eine verhaltensbedingte Kündigung, die ohne vorhergehende Abmahnung ausgesprochen wurde, immer die Zustimmung verweigern. Denn die Gerichte urteilen nicht einheitlich über die Erforderlichkeit der Abmahnung. Wer weiß, vielleicht kann der Widerspruch Ihrem Kollegen im Einzelfall den Arbeitsplatz retten.

Und noch 2 wichtige Dinge zur Abmahnung von Kollegen und Kolleginnen in Ihrer Dienststelle:

- **Abmahnung „verbraucht“ den Kündigungsgrund.** Wenn Ihre Dienststellenleitung Ihren Kollegen wegen eines Vorfalls abmahnt, bedeutet dies zugleich, dass sie wegen desselben Vorfalls nicht zeitgleich eine Kündigung aussprechen kann. Diese Kündigung wäre unwirksam. Erst wenn der Kollege erneut das Fehlverhalten zeigt, kann Ihre Dienststellenleitung kündigen.
- **Verschiedenartige Pflichtverletzungen erfordern eine eigene Abmahnung.** Wurde ein Kollege einmal abgemahnt, setzt der Ausspruch einer wirksamen Kündigung voraus, dass das abgemahnte Verhalten und der Kündigungsgrund gleichartig sind.

4. Gibt es einen Kündigungsgrund?

Ist das KSchG anwendbar, muss Ihre Dienststellenleitung für eine wirksame verhaltensbedingte Kündigung einen entsprechenden Grund vorweisen können. Das ist meist dann der Fall, wenn ein rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten des Gekündigten vorliegt, mit dem er gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat, etwa gegen Arbeitsschutzvorschriften, oder einen Kollegen belästigt hat etc.

5. Kündigung darf nur das letzte Mittel sein

Trotz bestehenden Kündigungsgrundes und einer Abmahnung muss Ihre Dienststellenleitung ihren Kündigungsentschluss immer noch einmal überprüfen. Denn im Einzelfall kann das Interesse des Kollegen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, stärker sein als ihr Interesse an einer Kündigung. Trotz Fehlverhaltens müsste sie den Kollegen dann weiterbeschäftigen. Die Interessenabwägung ist also nicht zu unterschätzen.

Auch die Interessenabwägung muss Ihre Dienststellenleitung Ihnen als Personalrat darlegen. Prüfen Sie, ob sie dabei die folgenden Punkte bedacht hat:

Checkliste: Interessenabwägung okay?

Prüfpunkte

Der Betroffene arbeitet schon sehr lange in der Dienststelle.

Außer dem abgemahnten Vorfall hat er sich bislang nichts zuschulden kommen lassen.

Die konkreten Vorfälle hatten einen (teilweise) entschuldigen Hintergrund.

Der Betroffene ist älter und hätte im Fall der Kündigung kaum Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz.

Der Betroffene hat ein schwieriges familiäres Umfeld oder gesteigerte Unterhaltspflichten.

Vor einer Kündigung muss Ihre Dienststellenleitung immer prüfen, ob es mildere Mittel gibt, mit denen sie die Kündigung vermeiden kann. Fragen Sie nach, ob mildere Mittel ausgeschöpft wurden. Hat Ihre Dienststellenleitung keine milderen Maßnahmen angedacht, verweigern Sie Ihre Zustimmung.

So verweigern Sie Ihre Zustimmung zur Kündigung

Möchten Sie Ihre Zustimmung verweigern, sollten Sie dies schriftlich tun, etwa mit dem folgenden Schreiben:

Muster: Zustimmungsverweigerung zur Kündigung

An die Dienststellenleitung
im Hause

Ort, Datum ...

**Zustimmungsverweigerung des Personalrats
nach § 79 Abs. 3 BPersVG zur Kündigung von Herrn ...
Anhörungsverfahren vom ...**

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr ...,

am ... haben Sie das Anhörungsverfahren nach § 79 Abs. 3 BPersVG zur außerordentlichen Kündigung von Herrn ... eingeleitet. Nach eingehender Beratung und Erörterung kann der Personalrat seine Zustimmung nach § 79 Abs. 3 BPersVG nicht erteilen.

Sie beabsichtigen, Herrn ... wegen der Unterschlagung von 2 Briefmarken im Wert von 2 x 0,80 € zu kündigen. Es ist zwar richtig, dass die Unterschlagung von geringwertigen Sachen eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Dennoch ist bei fristlosen Kündigungen immer auch eine Interessenabwägung durchzuführen. Abgewogen werden muss dabei Ihr Kündigungsinteresse gegen das Weiterbeschäftigungsinteresse des Beschäftigten.

Sie haben bei Ihrer Abwägung nicht zugunsten des Herrn ... berücksichtigt, dass er bereits seit über 15 Jahren als treuer und ehrlicher Mitarbeiter in der Dienststelle ist. Ferner blieb bei Ihrer Entscheidung völlig unberücksichtigt, dass Herr ... einen Zettel im Briefmarkenfach hinterlassen hatte, auf dem er klarstellte, dass er sich die Briefmarken genommen habe, aber schon am nächsten Tag für Ersatz sorgen werde. Dies hat er nachweislich auch getan.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift Personalratsvorsitzende(r)

Personalratsbüro 2020: Auf welche Ansprüche Sie nicht verzichten sollten

Als Personalrat haben Sie nach § 44 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) einen Anspruch auf die erforderlichen Sachmittel für Ihre Personalratsarbeit. So weit, so gut. Aber was sind die erforderlichen Sachmittel? Mein Rat: Legen Sie ganz genau fest, was erforderlich ist, am besten mit der folgenden Regelungsvereinbarung:

Muster: Regelungsabrede zur Ausstattung des Personalratsbüros

Zwischen der Dienststelle und dem Personalrat wird folgende Regelungsabrede geschlossen.

In dieser Abrede werden Regelungen zur Ausstattung des Personalrats mit den für die Wahrnehmung und Erledigung seiner gesetzlich vorgesehenen Aufgaben erforderlichen Mitteln und Räumlichkeiten vereinbart:

§ 1 Regelungsinhalt

In dieser Abrede wird eine Regelung über die Ausstattung des Personalrats mit den für die Wahrnehmung und Erledigung seiner gesetzlich vorgesehenen Aufgaben erforderlichen Sachmitteln und Räumlichkeiten getroffen. § 44 Abs. 1 BPersVG bleibt von dieser Regelungsabrede unberührt.

§ 2 Räume

Die Dienststellenleitung stellt dem Personalrat im Gebäude ... die Räume ... zur Verfügung. Den Besprechungsraum im Gebäude ... kann der Personalrat für Sitzungen nutzen; Sitzungstermine können im System geblockt werden.

Die Räume des Personalrats werden mit jeweils einem PC mit Internetzugang ausgestattet. Die PCs sind mit der neuesten Windows-Version sowie einem Drucker ausgestattet. Ein Kopiergerät findet sich in ..., also in unmittelbarer Nähe zu den Büros des Personalrats. Die Dienststelle garantiert eine ständig intakte Beheizung und Beleuchtung aller genannten Räume.

Die Dienststelle übergibt dem Personalrat die Schlüssel zu allen Räumen. Sie behält für Notfälle jeweils einen Schlüssel zu jedem der aufgeführten Räume. Aufbewahrt werden diese Schlüssel im Referat ...

§ 3 Weitere Sachausstattung

Die Dienststelle stellt dem Personalrat für einen ordnungsgemäßen Schriftverkehr alle erforderlichen Materialien in ausreichendem Umfang. Dazu gehört etwa Briefpapier der Hausdruckerei mit dem Briefkopf der Dienststelle und dem Zusatz „Der Personalrat ...“.

Des Weiteren erhält der Personalrat Papier ohne Briefkopf, Schreibgeräte und sonstiges Büromaterial. Der Personalrat wird dem Dienstherrn eine monatliche Aufstellung mit dem benötigten Büromaterial übergeben.

§ 4 Literatur

Auf Rechnung der Dienststelle erhält der Personalrat einen Kommentar zum Personalvertretungsrecht, ein Fachbuch zum Personalvertretungsrecht, eine Fachzeitschrift sowie je eine Loseblattsammlung aller einschlägigen Gesetze. Hierzu gehören auch alle Aktualisierungslieferungen zu diesen Titeln. Alle von der Dienststelle bezogenen Fachzeitschriften werden dem Personalrat im Umlauf zugeleitet.

Um die Umwelt zu schonen, soll vorzugsweise auf elektronische Medien gesetzt werden.

Um Doppelkäufe zu vermeiden, führt der Personalrat eine Literaturliste über vorhandene Personalratsliteratur. Titel und Auflage sind darin zu vermerken, damit jederzeit geprüft werden kann, ob es eine Neuauflage gibt.

§ 5 Weitere Anschaffungen

Über die Anschaffung nicht aufgeführter Materialien, weiterer technischer Ausstattung etc. entscheiden Personalrat und Dienststelle im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit einvernehmlich.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Abrede tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum, Unterschriften

Zeugnis verloren – und nun?

❓ Frage: Wir haben einen Kollegen, der in der Dienststelle in den letzten Jahren massive Schwierigkeiten gemacht hat. Nach langem Streit hat man sich dann einvernehmlich getrennt. Nun steht aber das nächste Problem an: Unser Ex-Kollege behauptet, er habe kein Zeugnis bekommen. Unsere Dienststelle sagt aber, dass sie ihm das Zeugnis geschickt habe. Sie weigert sich, es noch einmal zu schicken. Kann sie das?

Maria Markatou: Der Kollege kann zunächst verlangen, dass Ihre Dienststellenleitung ihm ein Zeugnis erteilt. Dies ist zwischen den Streithähnen ja auch unstreitig.

Hol- oder Bringschuld?

Nun taucht die 1. Frage auf: Muss er es abholen oder muss die Dienststellenleitung es schicken? Im Zusammenhang mit dem Arbeitszeugnis handelt es sich um eine sogenannte Holschuld. Ihre Dienststellenleitung muss Arbeitszeugnisse und Arbeitspapiere nur schicken, wenn einem Beschäftigten das Abholen nicht zugemutet werden kann. Etwa weil er erkrankt oder weit weggezogen ist.

Auf Ihren Fall bezogen bedeutet das, dass Ihr Kollege sich das Zeugnis abholen müsste. Doch das hilft in diesem Fall nicht weiter. Da das Zeugnis weg ist, gibt es auch nichts abzuholen.

Wer haftet?

Die 2. Frage lautet jetzt: Zu wessen Lasten geht es, wenn das Zeugnis verloren geht? Hat der Kollege dann einfach schlicht Pech gehabt? Schließlich hätte es die Dienststellenleitung ja nicht einmal loszuschicken brauchen. Oder wird sie für ihr Entgegenkommen noch in der Form „beträcht“, dass sie ein neues Zeugnis erteilen muss?

Zumutbarkeit entscheidet

Ersteres ist der Fall. Dies hat das Landesarbeitsgericht in Frankfurt/Main vor längerer Zeit einmal entschieden (7.2.2011, Az. 16 Sa 1195/10). Dennoch ist Ihre Dienststellenleitung nicht ganz aus dem Schneider. Denn obwohl der Zeugniserstellungsanspruch im Grunde erledigt ist, weil sie all das getan hat, was sie hätte tun müssen, muss sie im Rahmen des ihr Möglichen und Zumutbaren dem Kollegen eine neue Ausfertigung überlassen. Entscheidend ist also die Frage, ob ihr eine Ersatzausstellung noch zugemutet werden kann.

Ob das tatsächlich der Fall ist, kann ich nicht beurteilen. Unzumutbar wäre es vermutlich, wenn derjenige, der das Zeugnis erteilt hat und den Ex-Kollegen beurteilen kann, gar nicht mehr bei Ihnen ist. Umgekehrt dürfte die Zumutbarkeit zu bejahen sein, wenn das Zeugnis als Datei abgespeichert ist und Ihre Dienststellenleitung es lediglich nur noch einmal ausdrucken müsste. Denn das ist ja schnell gemacht. Da kann Ihre Dienststellenleitung nicht sagen, dass es erhebliche Mehrarbeit sei. Im Endeffekt wird über die Frage der Zumutbarkeit aber immer der Einzelfall entscheiden.

Der Vorteil der letzten Variante: Man wäre den Querulanten endgültig los! Außer er erhebt Zeugnisklage, was fast anzunehmen ist.

Ist ein Hinweis auf die Befristung nötig?

❓ Frage: Unsere Dienststellenleitung hat intern eine Stelle ausgeschrieben. Sie hat uns nicht auf eine mögliche Befristung der Stelle hingewiesen. Hätte sie das tun müssen?

Maria Markatou: Ihre Dienststellenleitung muss Sie über eine interne Stellenausschreibung lediglich informieren. Welche Informationen sie Ihnen dabei genau geben muss, ist allerdings im Gesetz nicht näher geregelt. Vom Sinn und Zweck der bestehenden gesetzlichen Regelungen ausgehend muss eine innerbetriebliche Stellenausschreibung aber bestimmten Mindestanforderungen genügen. Außerdem müssen die für die Stelle in Betracht kommenden Mitarbeiter von der Stellenausschreibung auf alle Fälle Kenntnis nehmen können. Nur so haben sie ja die Chance, sich darauf zu bewerben. Hieraus wiederum ergibt sich, dass Folgendes aus der Ausschreibung ersichtlich sein muss:

- Um welchen Arbeitsplatz handelt es sich?
- Welche Anforderungen muss der Bewerber erfüllen?

Weitere Informationen – z. B. über eine Befristung oder die Gehaltshöhe – sind dagegen nicht nötig. Mehr kann man folglich auch nicht verlangen.

TIPP

Dienststelle sollte Hinweis aufnehmen ▷ Bitten Sie Ihre Dienststellenleitung, den Hinweis auf die Befristung in die Ausschreibung mit aufzunehmen – allein schon um solche Bewerber zu vermeiden, für die eine befristete Tätigkeit auf der Position nicht infrage kommt. Letztlich dient eine umfassende Information nicht nur der Klarstellung, sondern auch ihrer eigenen Arbeitsentlastung. Und Entlastung, weniger Arbeit ... das hören Dienstherrn ja immer gern.

Vergleich: Ohne ausdrückliche Erklärung kein Abbau von Arbeitszeitguthaben

Als Personalrat haben Sie sicher schon mal den einen oder anderen Kündigungsschutzprozess verfolgt. Häufig schließt man dort Vergleiche mit dem Inhalt, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Termin endet und dass der Mitarbeiter bis dahin unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt wird. Will Ihr Dienstherr, dass in der Freistellungszeit auch Arbeitszeitguthaben abgebaut werden, muss er dies erklären, sonst hat er Pech gehabt (Bundesarbeitsgericht, 20.11.2019, Az. 5 AZR 578/18).

Eine Sekretärin wurde fristlos entlassen und klagte dagegen. Vor Gericht schloss man dann am 15.11.2016 einen Vergleich. Man einigte sich darauf, dass das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Arbeitgeberkündigung zum 31.1.2017 endet. Bis zu diesem Termin wurde die Sekretärin unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt.

In diesem Zeitraum sollten Arbeitszeitguthaben eingebracht werden. Eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel wurde nicht in den Vergleich aufgenommen. Als das Arbeitsverhältnis beendet war, klagte die Sekretärin erneut gegen den Arbeitgeber auf Zahlung von rund 1.300 € brutto als Abgeltung von 67,1 Guthabenstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto.

Das Kind bei Namen nennen

Das Gericht entschied, dass die Sekretärin grundsätzlich einen Anspruch auf Auszahlung ihres Arbeitszeitguthabens hat. Können Plusstunden wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden, muss der Arbeitgeber sie in Geld auszahlen.

Eine vereinbarte Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht in einem gerichtlichen Vergleich kann nur zu einem Abbau von Überstunden führen, wenn der Arbeitnehmer dies erkennen kann. Daran fehlte es vorliegend. In dem gerichtlichen Vergleich wurde nicht deutlich festgehalten, dass die Freistellung auch dem Abbau des Arbeitszeitkontos dienen soll. Der Sekretärin stehen somit 1.300 € brutto zu.

FAZIT

Genauigkeit zählt sich aus ▷ Unklarheiten in Arbeitsverträgen, Vergleichen oder auch Aufhebungsverträgen gehen meist zulasten des Arbeitgebers. Und dennoch würde ich einem Beschäftigten raten, so genau wie möglich zu formulieren. Tut man das nicht, weil man etwas nur schnell vom Tisch haben will, besteht einfach die Gefahr, dass man Ansprüche vergisst. Und bis man dann darauf kommt, sind eventuell schon Ausschlussfristen abgelaufen. Also: Bevor Sie eine Regelung aufsetzen, denken Sie nach, was Sie zu regeln haben und wie Sie es regeln wollen. Lieber einmal richtig, als zig Mal nachbessern und nachfordern.

Mindestbesetzung ist dienstlicher Gesundheitsschutz, oder?

Einzuhaltende Personalschlüssel gibt es in vielen Bereichen, in Kliniken ebenso wie in Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Gretchenfrage hierbei ist, ob eine Mindestbesetzung eine Maßnahme des Gesundheitsschutzes ist oder nicht. Bejaht hatte dies eine Einigungsstelle in ihrem Spruch, den das Bundesarbeitsgericht (BAG) aber kassiert hat, leider ohne sich bei Beantwortung der Frage zu positionieren (19.11.2019, Az. 1 ABR 22/18).

In einer Klinik war die Personalbesetzung immer wieder Streitpunkt zwischen Arbeitnehmervertretung und Klinikleitung. Im Frühjahr 2013 hat die Arbeitnehmervertretung dann die Einrichtung einer Einigungsstelle zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beschlossen. Regelungsauftrag war die Mindestbesetzung in der Dienstplanung zu den Pflegedienstkräften. Das Ganze mündete dann darin, dass die Einigungsstelle Anfang Dezember 2016 per Beschluss eine Betriebsvereinbarung mit detaillierten Regelungen zur Mindestpersonalbesetzung auf den Stationen traf. Diesen Beschluss focht der Arbeitgeber an, denn damit habe die Einigungsstelle ihre Kompetenzen überschritten.

BAG kassiert und schweigt

Das BAG entschied zugunsten des Arbeitgebers. Es kassierte die Entscheidung der Einigungsstelle aus formellen Gründen.

FAZIT

BAG drückt sich ▷ Eine Entscheidung über die generelle Zulässigkeit von solchen Regelungen als Maßnahme des Gesundheitsschutzes hat das BAG leider nicht getroffen. Beschäftigte müssen sich weiter um eine Mindestbesetzung streiten.

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell

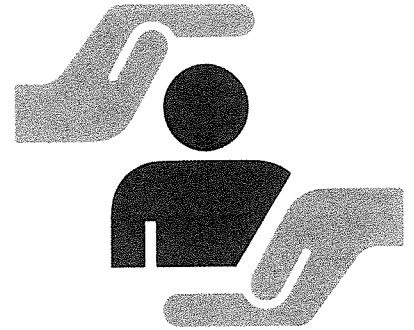


Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (2/20)

- >> Befristeter Vertrag oder befristete Hauptleistungen?
- >> Waschpulver im Geldkoffer
- >> Befristungserleichterung bei Neugründung



3 Dienstrecht

Mit diesen Konsequenzen müssen Sie in der Elternzeit rechnen.

4-5 Dauer der Elternzeit

Wie lange Ihre Kolleginnen und Kollegen aussetzen können.

6 Dienstvereinbarung

So können Beruf und Familie miteinander vereinbart werden.

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Kinderbetreuung geht vor!

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

ist bei Kolleginnen und Kollegen in der Dienststelle Nachwuchs unterwegs, ist die Freude meist groß. Doch auch der ein oder andere trübe Gedanke mischt sich unter die Vorfreude: Wird man das alles schaffen? Hoffentlich ist das Kind gesund. Bekommen wir einen Kita-Platz? Wie wird es mit der Arbeit weitergehen?

Nun, für das Wichtigste – die Gesundheit von Eltern und Kind – kann der Gesetzgeber keine Gewähr übernehmen. Das liegt schlicht und ergreifend nicht in seiner Hand. Aber: Mit der Elternzeit hat er ein gutes Instrument geschaffen, das es Eltern ermöglicht, in der Anfangszeit zu Hause zu bleiben, das Kind zu betreuen und dann wieder in die Arbeit zurückzukehren.

Wie das mit der Elternzeit genau funktioniert, habe ich für Sie in dieser Themenausgabe zusammengestellt. Damit haben Sie alle Daten und Fakten schnell zur Hand.

Und allen, die derzeit wirklich in freudiger Erwartung sind: Alles, alles Gute! Eine spannende und sehr schöne Zeit liegt vor Ihnen.

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Beurteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Alle Beschäftigten dürfen in Elternzeit gehen

Wichtig für Sie als Personalrat ist der Merksatz, dass – sofern die Voraussetzungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) erfüllt sind – wirklich alle Beschäftigten in Elternzeit gehen dürfen. Egal, wie viele Stunden der Betreffende arbeitet, egal, auf welcher hierarchischen Stufe er steht.

In Elternzeit gehen können also auch diejenigen Beschäftigten, die in

- Teilzeit,
- einem befristeten Arbeitsverhältnis,
- einem sogenannten Minijob,
- einem Ausbildungsverhältnis oder
- dem Rahmen einer Ausbildung oder Umschulung

tätig sind.

Nicht in Elternzeit gehen können Schüler, Studenten und Praktikanten. Für die Bundesbeamten gilt das BEEG nicht, dafür aber die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV). § 6 MuSchEltZV verweist vollumfänglich auf das BEEG, sodass die Ausführungen in dieser Themenausgabe auch für die Beamten Anwendung finden. Nur in Sachen Teilzeit und Kündigungsschutz ergeben sich Abweichungen.

Ohne Antrag keine Elternzeit

Gerade in kleineren familiären Einheiten erlebt man es schon mal, dass eine Kollegin entbindet, nicht mehr zur Arbeit kommt und alle denken, sie sei in Elternzeit. So einfach ist das aber nicht. Denn die Elternzeit muss die Kollegin bzw. der Kollege schriftlich beantragen. Geben Sie diese Bedingung an Ihre Kolleginnen und Kollegen weiter!

Wenn ein Kollege in Elternzeit gehen will

Will eine Kollegin oder ein Kollege in Elternzeit gehen, muss sie bzw. er diese bei Ihrem Dienstherrn beantragen. Das heißt, sie/er muss einen frist-, inhalts- und formgerechten Antrag stellen (§ 16 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit muss der Antrag Ihrem Dienstherrn in Schriftform vorliegen. Werden diese Formalitäten nicht eingehalten, sind die Kollegen nicht rechtswirksam in Elternzeit. Genau genommen sind sie dann einfach weg – ohne rechtliche Legitimation. Das sollte nicht passieren!

Achtung, alternative Fristen!

Das gilt aber nur für die Elternzeit, die Eltern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr nehmen wollen. Für die Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag eines Kindes muss der Antrag 13 Wochen vorher gestellt werden.

➤ weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

WICHTIG

Elternzeit verschiebt sich ➤ Werden die Fristen nicht eingehalten, ist der Antrag aber nicht unwirksam. Er entfaltet lediglich später seine Wirkung. Ihr Dienstherr muss die Elternzeit frühestens 7 Wochen nach Antragstellung gewähren.

Eine Ausnahme hiervon ist lediglich bei dringenden Gründen zu machen. Das kann z. B. der Fall sein, wenn Eltern kurzfristig ein Kind adoptieren.

Diesen Inhalt muss der Antrag haben

Es reicht nicht, im Antrag einfach zu formulieren, dass man in Elternzeit gehen möchte. Vielmehr muss man klar Stellung nehmen: Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen im Antrag klarstellen, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren (entscheidend ist die Vollendung des 2. Lebensjahres) sie Elternzeit nehmen wollen. Innerhalb dieses 2-Jahres-Zeitraums dürfen sie die Elternzeit nach Monatszeiträumen festlegen und diese auf 3 Zeitabschnitte verteilen.

Außerdem können sie bis zu 24 Monate in die Zeit bis zum 8. Geburtstag des Kindes übertragen. Ihr Dienstherr muss hier nicht zustimmen! Die aufgesparten Monate können die Eltern verwenden, um das Kind etwa in den Schuleintritt zu begleiten, was ja wieder eine neue Phase im Leben des Kindes ist.

Antrag hat Bindungswirkung

Der Antrag auf Elternzeit ist schriftlich zu stellen; einmal gestellt ist er für beide Seiten verbindlich. Wollen Ihre Kolleginnen oder Kollegen dann Änderungen oder Verschiebungen geltend machen, benötigen sie hierzu die Zustimmung des Dienstherrn.

Antragsfrist in der Elternzeit

Kein Elternzeitler muss wegen der Betreuung des Nachwuchses ganz aussetzen – vielmehr haben Elternzeitler das Recht, in Elternzeit zu arbeiten. Elternzeit heißt, dass im Wochendurchschnitt zwischen 15 und 30 Stunden gearbeitet wird. Auch diese Elternzeit muss der Interessent beantragen. Für Elternzeitzeiträume bis zum vollendeten 3. Lebensjahr gilt hier eine Antragsfrist von 7 Wochen. Für Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr muss eine Antragsfrist von 13 Wochen eingehalten werden (siehe auch Seite 1).

Teilzeitverlangen: Schweigen heißt ja!

Arbeitgeber stehen Teilzeitverlangen oft kritisch gegenüber und äußern sich erst mal nicht, immer in der Hoffnung, dass die Sache im Sande verläuft. Diesem Verhalten hat der Gesetzgeber aber einen Riegel vorgeschoben: Wird die Elternzeit bis zum 3. Geburtstag genommen und ein Teilzeitantrag gestellt, hat der Arbeitgeber 4 Wochen Zeit, sich zu diesem Antrag zu äußern. Unterlässt er dies, gilt seine Zustimmung als erteilt. Ebenso gilt seine Zustimmung als erteilt, wenn die Elternzeit auf die Zeit vom 3. bis zum 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden soll und er sich nicht innerhalb von 8 Wochen nach Eingang des Teilzeitantrags äußert. Ablehnen kann der Arbeitgeber den Teilzeitantrag nur aus dringenden betrieblichen Gründen.

WICHTIG

Elterngeld und Elternzeit sind zweierlei! ➤ Weil im BEEG sowohl das Elterngeld als auch die Elternzeit einheitlich geregelt sind, denken viele Mitarbeiter, dass Elternzeit und Elterngeld voneinander abhängen. Das stimmt aber nicht! Elternzeit kann unabhängig vom Elterngeld gewährt werden. Haben Sie ein Elternzeitverlangen vor sich liegen, sind für Sie lediglich die §§ 15 bis 21 BEEG von Interesse.

Der Antrag auf Elternzeit

Möchten Sie oder Kollegen in Elternzeit gehen, dann können Sie diese mit diesem Muster-Formular beantragen:

Muster: Antrag auf Elternzeit

Name
Adresse Arbeitnehmer(in)

Name
Adresse Dienstherr

Ort, Datum ...

Antrag auf Elternzeit

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr ...,

hiermit beantrage ich Elternzeit zur Betreuung und Erziehung meines Kindes unter Einhaltung der gesetzlichen 7-Wochen-Frist. Voraussichtliches Geburtsdatum meines Kindes ist der ...

Die Elternzeit werde ich am ... beginnen. Nach einer ...-monatigen Auszeit stehe ich Ihnen ab dem ... wieder voll zur Verfügung.

Bitte lassen Sie mir eine schriftliche Bestätigung zukommen. Gern stehe ich Ihnen auch für ein klärendes Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift

Dienstrechtliche Konsequenzen der Elternzeit

Mitarbeiter in Elternzeit sind nicht oder nur zum Teil in der Dienststelle. Doch was bedeutet das genau? Was passiert mit dem Dienstvertrag? Ist man weiter versichert?

Dienstverhältnis ruht

Die gute Nachricht vorweg: Mit dem Dienstvertrag passiert während der Elternzeit nichts. Lediglich die Hauptleistungspflichten werden suspendiert. Der Elternzeitler arbeitet nicht, der Dienstherr muss auch keinen Lohn entrichten.

Tritt ein Elternteil die Elternzeit nun aber nicht zum 1. eines Monats an, sondern erst z. B. zum 8., ist bis zum 7. ordnungsgemäß abzurechnen. Erhält der Betreffende auch Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sogenannte unständige Entgeltbestandteile), dann muss Ihr Dienstherr diese nach § 24 Abs. 1 Satz 4 TVöD am Zahltag des 2. auf ihre Entstehung folgenden Kalendermonats zahlen. Dies gilt auch dann, wenn sich der Beschäftigte in diesem Monat in Elternzeit befindet. Ihr Dienstherr darf diese Zahlungen nicht etwa aussetzen; Ihre Kollegen in Elternzeit müssen die Überweisung dieser Beträge bekommen, so als hätten sie gearbeitet.

WICHTIG

Bei Teilzeit ruht das Dienstverhältnis nicht ▷ Arbeiten Ihre Kollegen in Elternteilzeit weiter, bestehen natürlich Arbeitspflicht und Lohnzahlungspflicht, und zwar heruntergebrochen auf das Teilzeitarbeitsverhältnis.

Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit

Wird der Beschäftigte während der Elternzeit arbeitsunfähig krank, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach §§ 21, 22 TVöD. Denn die Krankheit ist für die unterbleibende Arbeitsleistung nicht ursächlich. Die Krankheit verlängert die Elternzeit auch nicht. Erkrankt der Beschäftigte vor Beginn der Elternzeit, hat das auf den Beginn der Elternzeit keinen Einfluss, bis auf den Fakt, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Eintritt in die Elternzeit endet.

Ist im umgekehrten Fall der Kollege oder die Kollegin am Ende der Elternzeit erkrankt, kann es dem Dienstherrn passieren, dass er mit dem Ende der Elternzeit in die Entgeltfortzahlung eintreten muss. Das macht sicher erst mal keine gute Stimmung. Ihr Dienstherr sollte aber bedenken, dass der Rückkehrer ja kein neuer Arbeitnehmer ist, der seine Probezeit erst mal mit dem gelben Schein beginnt, sondern ein altgedienter Mitarbeiter. Lieber soll dieser sich auskurieren, als krank in die Arbeit zu kommen. Denn damit ist niemandem gedient, am Ende steckt er noch die Kollegen an!

Sonderkündigungsschutz für Elternzeitler

Die wichtigste Folge der Elternzeit ist aber wohl der Sonderkündigungsschutz. Ihr Dienstherr kann den Elternzeitler nur noch aus wichtigem Grund entlassen – und dann auch nur mit behördlicher Genehmigung. Diese wird er nur in Ausnahmefällen bekommen, wenn der Elternzeitler z. B. eine Straftat zulasten der Dienststelle begangen hat oder wenn die Dienststelle oder Teile davon geschlossen werden müssen.

Ihr Dienstherr muss den besonderen Kündigungsschutz beachten, sobald der Beschäftigte Elternzeit anmeldet. Allerdings greift der Schutz erst frühestens eine Woche vor dem Beginn der Anmeldefrist, also

- 8 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit, die vor dem 3. Geburtstag des Kindes genommen wird, und
- 14 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit, die im Zeitraum vom 3. Geburtstag bis zum Tag vor dem 8. Geburtstag genommen wird.

BEISPIEL

So wird der Kündigungsschutz berechnet ▷ Herr Lenz möchte ab dem 27.12. in Elternzeit gehen. Das ist der erste Geburtstag seines Kindes. Diese Elternzeit muss er spätestens 7 Wochen vorher anmelden, also bis zum 8.11. Der besondere Kündigungsschutz beginnt eine weitere Woche vorher, also am 1.11.

Diese 8- bzw. 14-Wochen-Grenze vor dem Beginn der Elternzeit gilt immer, auch wenn der Kollege oder die Kollegin die Elternzeit weit früher anmelden sollten. Der Kündigungsschutz kann dadurch nicht verlängert werden. Splittet ein Beschäftigter seine Elternzeit in Einzelteile auf, hat er für jeden Einzelteil Sonderkündigungsschutz, nicht aber für die Phasen dazwischen.

Auch Elternzeitler in Teilzeit haben den Sonderkündigungsschutz. Wäre das nicht so, wäre die Elternteilzeit überhaupt nicht attraktiv. Denn dann würden meines Erachtens mehr als 90 % der Dienstherrn einfach kündigen.

WICHTIG

Sonderkündigungsschutz verlängert Befristung nicht ▷ Elternzeit ist auch während eines befristeten Arbeitsvertrags möglich, allerdings wird die Befristung durch die Elternzeit nicht verlängert. Sie endet zum vorgesehenen Termin.

Freiwillig können sich Dienstherr und Elternzeitler immer trennen, etwa per Aufhebungsvertrag. An der Eigenkündigung sind Ihre Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit ebenfalls nicht gehindert. Wollen sie zum Ende der Elternzeit kündigen, gilt für sie eine Frist von 3 Monaten, § 19 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

TIPP

Aufhebungsvertrag prüfen lassen ▷ Egal, ob aus der Elternzeit heraus oder aus dem aktiven Arbeitsverhältnis. Ihre Kolleginnen und Kollegen sollten den Aufhebungsvertrag erst mal mitnehmen, lesen, prüfen lassen, drüber schlafen und dann unterschreiben. Schnellschüsse gehen meist nach hinten los!

Wie lange Sie bzw. Ihre Kollegen in Elternzeit gehen können

3 Jahre pro Kind – das ist der Merksatz zur Elternzeit. Denn grundsätzlich stehen den Eltern 3 Jahre Elternzeit pro Kind zu. Wie sich diese 3 Jahre verteilen können, bis zu welchem Lebensalter des Kindes sie genommen sein müssen, lesen Sie in diesem Beitrag.

Die Dauer bestimmen die Eltern

Ihre Kolleginnen und Kollegen können die Dauer und die zeitliche Lage der Elternzeit selbst bestimmen. Dabei hat jeder Elternteil Anspruch auf die 3-jährige Elternzeit. Das heißt, theoretisch könnten Vater und Mutter jeweils 3 Jahre zu Hause bleiben. Dass dies für die meisten Eltern in Deutschland finanziell nicht geht, steht natürlich auf einem anderen Blatt. Was aber viele Eltern machen und was durchaus sinnvoll ist: Sie teilen sich die Elternzeit auf. Der eine 1 Jahr, der andere 2 – ganz individuell nach den Bedürfnissen der Familie.

Väter können bereits während der Mutterschutzfrist im Anschluss an die Geburt des Kindes eigene Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Elternzeit kann dabei frühestens mit der Geburt des Kindes beginnen, bei Müttern frühestens im Anschluss an den Mutterschutz. Die Elternzeit endet spätestens am Tag vor dem 8. Geburtstag des Kindes. In diesem Zeitraum können Ihre Kolleginnen und Kollegen Beginn und Ende der Elternzeit frei wählen.

BEISPIEL

So kann Elternzeit aufgeteilt werden ▷ Eine Kollegin nimmt Elternzeit in den ersten beiden Lebensjahren ihres Kindes. Ab dem 2. Geburtstag des Kindes geht sie wieder arbeiten. Dafür bleibt der Vater bis zum 3. Geburtstag des Kindes zu Hause, da es erst dann in den Kindergarten geht. Die Mutter hat noch ein Jahr Elternzeit übrig, dies kann sie nehmen, bis das Kind 8 Jahre alt ist. Sie hat geplant, in Elternzeit zu gehen, wenn das Kind eingeschult wird, um ihm diesen großen Schritt zu erleichtern.

Elternzeit ist auch für einzelne Monate oder Wochen möglich: Ihre Kolleginnen und Kollegen können die gesamte Elternzeit also entweder am Stück nehmen oder aufteilen, etwa in 2 oder 3 Zeitabschnitte. Bei mehr als 3 Abschnitten ist allerdings die Zustimmung des Dienstgebers erforderlich.

Möchten Ihre Kolleginnen und Kollegen die Elternzeit aufteilen, sollten sie insbesondere noch die folgende Regelung beachten: Ab dem 3. Geburtstag des Kindes können maximal 24 Monate Elternzeit genommen werden. Hat ein Elternteil die Elternzeit in (mindestens) 3 Zeitabschnitte aufgeteilt und soll der 3. Zeitabschnitt erst am 3. Geburtstag des Kindes oder danach beginnen, darf Ihr Dienstgeber diesen 3. Abschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Das müssen Ihre Kolleginnen und Kollegen wissen

— Bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres sind Beschäftigte nicht auf die Zustimmung des Dienstgebers angewiesen. Dies gilt auch dann, wenn sie zunächst nur für den 2-Jahres-Zeitraum Elternzeit beantragt haben.

- Stellen sie den Antrag auf Elternzeit, die über die 2 Jahre hinausgehen soll, rechtzeitig, das heißt 7 Wochen vor ihrem Beginn, muss Ihr Dienstherr Elternzeit gewähren.
- Schließt das 3. Jahr Elternzeit unmittelbar an den 2-Jahres-Zeitraum an, zählt dies zudem nicht als neuer Zeitabschnitt.

Elternzeit bei Adoption

Etwas anders ist die Systematik, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen ein Kind adoptieren. Bei Adoptivkindern kann der Beschäftigte ab dem Tag, an dem er das Kind in seinen Haushalt aufgenommen hat, Elternzeit verlangen. Das gilt auch für Fälle der Adoptionspflege.

Ab dem 8. Geburtstag des Kindes ist allerdings auch bei Adoptivkindern Schluss. Ab diesem Tag gibt es keine Elternzeit mehr. Da wir gerade von Adoption sprechen: Die meisten denken, dass es Elternzeit nur bei leiblichen Kindern gibt. Das stimmt aber nicht, denn Elternzeit gibt es auch zur Betreuung

- des Kindes eines Vaters, selbst wenn dieser noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde,
- des Kindes des Ehepartners bzw. des eingetragenen Lebenspartners,
- eines Kindes, das in Vollzeitpflege aufgenommen wurde,
- eines Kindes, das mit dem Ziel der Annahme (Adoption) aufgenommen wurde,
- eines Enkelkindes, Bruders, Neffen, einer Schwester oder Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod von dessen Eltern.

Dienstherr muss bescheinigen

Ihr Dienstherr muss den Beschäftigten die Elternzeit bescheinigen, damit alle Beteiligten Planungssicherheit haben und die Übersicht behalten, § 16 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Aber auch Ihre Kolleginnen und Kollegen haben eine Mitteilungspflicht; sie müssen eine Änderung in der Anspruchsberechtigung unverzüglich mitteilen (§ 16 Abs. 5 BEEG). Die Mitteilungspflicht bezieht sich auf alle Änderungen, die für den Anspruch auf Elternzeit erheblich sind. Kommen sie dieser Pflicht nicht nach, machen sie sich ggf. schadenersatzpflichtig.

BEISPIEL

Das muss gemeldet werden ▷ Der Vater hat Elternzeit für 12 Monate beantragt und auch genommen. Nunmehr trennen sich die Eltern aber, der Vater zieht weg, das Kind bleibt bei der Mutter. Da der Vater nun nicht mehr mit dem Kind in einem Haushalt lebt und dieses nicht mehr betreut, hat er auch keinen Anspruch auf Elternzeit mehr. Die räumliche und erzieherische Trennung muss der Vater dem Arbeitgeber mitteilen.

Wenn die Pläne sich ändern, lässt sich die Elternzeit verkürzen

Oft läuft es im Leben nicht so wie geplant – bei Eltern heißt das dann, dass die Elternzeit verlängert oder verkürzt werden soll. Beides ist möglich, aber nicht einfach so:

Die Elternzeit endet grundsätzlich mit Ablauf des beantragten Zeitraums. Eine Ausnahme gilt nach § 16 Abs. 4 BEEG beim Tod des Kindes. In diesem Fall endet die Elternzeit nicht sofort, sondern erst maximal 3 Wochen nach dem Tod des Kindes. Eine einvernehmliche frühere Arbeitsaufnahme ist möglich. Es handelt sich hier nicht um eine starre Frist, sondern um eine Schutzfrist für die betroffenen Eltern.

Stirbt das Kind vor Antritt der Elternzeit, aber nach der Ankündigung der Elternzeit, ist § 16 Abs. 4 BEEG nicht anzuwenden. Ihre Kollegin oder Ihr Kollege hat Dienstpflicht.



TIPP

An Sonderurlaub denken ▷ Nicht jeder kann aber in dieser Situation sofort wieder in der Arbeit erscheinen. Das ist menschlich und auch völlig nachvollziehbar. Denken Sie deswegen an eine Arbeitsbefreiung nach §§ 28, 29 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

Möchte der Kollege die Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls (Krankheit, Schwerbehinderung, Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern) vorzeitig beenden, kann Ihr Dienstherr dies nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen (§§ 15 Abs. 2, 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG). Es ist ganz wichtig, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen diese Frist im Auge behalten.

Denn hierbei handelt es sich um eine materielle Ausschlussfrist. Verpasst Ihr Dienstherr diese, kann er die vorzeitige Beendigung nicht mehr ablehnen – was Ihren Kolleginnen und Kollegen natürlich zugute kommt.

Die Elternzeit kann auch konkludent vorzeitig beendet werden. Erscheint ein Mitarbeiter einfach wieder und widerspricht der Dienstherr nicht, ist die Elternzeit beendet.

Kommt eine Kollegin, ein Kollege nach einem Todesfall wieder, dann achten Sie besonders auf sie/ihn. So ein Verlust kann nicht so einfach und meist nicht allein verkraftet werden.

Wann die Elternzeit verlängert werden kann

Genauso wie man die Elternzeit verkürzen kann, kann man sie natürlich im Rahmen der 3 Jahre auch verlängern. Einvernehmlich ist die Verlängerung gänzlich unproblematisch. Einvernehmlich geht (fast) alles.

Daneben können Ihre Kolleginnen und Kollegen eine Verlängerung der Elternzeit immer dann von Ihrem Dienstherrn verlangen, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (§ 16 Abs. 3 Satz 4 BEEG).

Ein wichtiger Grund für eine Elternzeitverlängerung kann gegeben sein bei

- schwerer Erkrankung des mitbetreuenden Partners,
- Trennung mit Auflösung der häuslichen Gemeinschaft,
- schwerer Erkrankung des Kindes und deshalb notwendiger werdender Weiterbetreuung.

In diesen Fällen verlängert sich die Elternzeit automatisch, Ihr Dienstherr muss nicht zustimmen.



TIPP

Mit Kollegen sprechen ▷ Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Elternzeitlern und machen Sie sie auf die Verlängerungsoption aufmerksam. Wer privat unter Druck ist, sollte sich nicht noch beruflich mehr belasten als nötig. Es stehen schließlich jedem Elternteil 3 Jahre Elternzeit zu.

Von der Elternzeit in die Elternteilzeit?

Viele Eltern nutzen auch die Möglichkeit der Elternteilzeit: Entweder sie kommen gleich nach dem Mutterschutz für eine geringere Stundenzahl wieder zur Arbeit, oder sie gehen erst ein paar Monate in Elternzeit und dann in Elternteilzeit. Beides ist möglich und auch völlig legitim; es kann sich schließlich niemand leisten, den Anschluss zu verlieren.

Die Voraussetzungen der Elternteilzeit

Geregelt sind die Voraussetzungen in § 15 Abs. 7 BEEG. Danach besteht ein Anspruch auf Elternteilzeit, wenn kumulativ die folgenden Punkte vorliegen:

- Mehr als 15 Arbeitnehmer sind in der Dienststelle beschäftigt (Auszubildende zählen nicht).
- Das Arbeitsverhältnis besteht mindestens 6 Monate ohne Unterbrechung.
- Die Arbeitszeit wird für mindestens 2 Monate zwischen 15 bis 30 Wochenstunden betragen.
- In der Dienststelle bestehen keine dringenden Gründe, die dagegensprechen.
- Eine schriftliche Mitteilung mit Umfang, Beginn und Ende der Teilzeitbeschäftigung liegt vor.
- Die Mitteilungsfrist von 7 Wochen (bis zum 3. Geburtstag des Kindes) bzw. 13. Wochen (zwischen dem 3. und 8. Geburtstag) wurde eingehalten.

Wie Ihr Dienstgeber bei einem Teilzeitverlangen reagieren kann, lesen Sie auf der Seite 3.



TIPP

Früh planen ▷ Werden Kollegen in der Dienststelle Eltern, dann raten Sie ihnen, sich schon früh mit dem jeweiligen Partner zusammenzusetzen und zu planen, wer wann in Elternzeit geht, ob eventuell Elternteilzeit infrage kommt und Ähnliches. Zu planen und zu organisieren hat man in der Schwangerschaft und später mit einem Baby oder Kleinkind genug – da braucht man nicht noch Überraschungen in der Partnerschaft nach dem Motto: „Wie – du willst wieder arbeiten??“

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nicht nur die Elternzeit, sondern auch die Vereinbarkeit von Familie von Beruf ist ein brennendes Thema in jeder Dienststelle. Schaffen Sie hier Sicherheit durch die folgende Dienstvereinbarung:

Muster-Dienstvereinbarung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zwischen der Dienststelle und dem Personalrat wird die folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Die Entscheidung für Kinder darf in der heutigen Arbeitswelt und Gesellschaft weder zum sozialen Aus noch zur beruflichen Stagnation führen. Personalrat und Dienstherr einigen sich deshalb auf die folgende Dienstvereinbarung:

§ 1 Anspruchsberechtigung

Diese Vereinbarung gilt für alle Mütter und Väter, die mit einem Kind, für das ihnen die Personensorge zusteht, in einem gemeinsamen Haushalt leben und die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

§ 2 Ansprechpartner

Ansprechpartner für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ist grundsätzlich die Personalabteilung.

§ 3 Beantragung der Elternzeit

Beantragt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Elternzeit nach dem BEEG, findet spätestens 6 Monate nach der Geburt des Kindes ein Orientierungsgespräch zwischen dem Arbeitgeber und dem Elternzeitler zur weiteren beruflichen Planung statt. Dabei werden die Wünsche und Interessen im Hinblick auf die Wiedereingliederung, Teilzeitmöglichkeiten während und nach der Elternzeit und Qualifikationen ausgelotet.

§ 4 Erhalt und Anpassung der beruflichen Qualifikation

Mitarbeiter, die Elternzeit für sich beanspruchen, können Krankheits- und Urlaubsvertretungen in der Dienststelle übernehmen, um beruflich am Ball zu bleiben, dies aber nur im Rahmen des § 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG (maximal 30 Stunden pro Woche). Der Dienstherr wird die Elternzeitler regelmäßig und rechtzeitig über die Möglichkeiten der Vertretung informieren. Eine Teilnahme an innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ist auch für Elternzeitler jederzeit möglich.

§ 5 Wiedereinstieg

Der Personalrat und der Dienstherr sind sich einig, den Beschäftigten im Rahmen dieser Vereinbarung und unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen die Möglichkeit der Teilzeit nach der Elternzeit einzuräumen.

Besteht der Wunsch nach Wiedereinstieg in Teilzeit, soll dies frühzeitig, das heißt spätestens 3 Monate vor dem geplanten Wiedereintritt, der zuständigen Personalabteilung mitgeteilt werden. Die Suche nach einem geeigneten gleichwertigen Arbeitsplatz kann über den ursprünglichen Fachbereich hinaus ausgedehnt werden. Auch kann eine innerbetriebliche Stellenbörse hier hilfreich sein. Es besteht auch die Möglichkeit, sich mit einem Partner auf eine Jobsharing-Stelle zu bewerben. Ist es nicht möglich, bis zum Ende der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung zu arrangieren, stimmt der Dienstherr einer einmaligen Verlängerung der Elternzeit um maximal 2 Jahre zu.

§ 6 Wiedereingliederung

Sobald feststeht, auf welchem Arbeitsplatz der Wiedereinstieg erfolgt, wird binnen eines Monats durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter und die fachliche Leitung ein Einarbeitungsplan erstellt.

§ 7 Anderweitige Erwerbstätigkeit

Eine Elternteilzeit bei einem anderen Arbeitgeber ist grundsätzlich möglich.

§ 8 Bekanntmachung der Dienstvereinbarung

Der Inhalt dieser Dienstvereinbarung wird durch den Dienstherrn in geeigneter Weise bekannt gemacht.

§ 9 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung wirken die Regelungen dieser Vereinbarung nach. Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden zu dieser Dienstvereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Ort, Datum, Unterschriften

Beschäftigungsende: Elternzeit zehrt Urlaubsabgeltung nicht auf!

Gehen Ihre Kollegen in Elternzeit, darf Ihre Dienststellenleitung den Erholungsurlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit anteilig kürzen, aber nicht die Urlaubsabgeltung (Bundesarbeitsgericht (BAG), 19.5.2015, Az. 9 AZR 725/13)!

Die Beschäftigte eines Seniorenheims hatte bei einer 5-Tage-Woche im Kalenderjahr 36 Urlaubstage. Nach der Geburt ihres Sohnes befand sie sich ab Mitte Februar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 15.5.2012 in Elternzeit. Sie verlangte am 24.5.2012 von ihrer ehemaligen Arbeitgeberin die Abrechnung und Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 bis 2012.

Diese erklärte jedoch im September 2012 die Kürzung des Erholungsurlaubs der Arbeitnehmerin wegen der Elternzeit. Diese Kürzung reduzierte natürlich auch etwaige Urlaubsabgeltungsansprüche. Die Arbeitnehmerin klagte und verlor in der 1. Instanz, in der 2. aber gewann sie und nun musste das BAG entscheiden.

BAG: Urlaubsabgeltung steht der Arbeitnehmerin zu

Und auch das BAG stand auf der Seite der Arbeitnehmerin. Ihr steht die geforderte Urlaubsabgeltung zu. Die Arbeitgeberin sei nicht berechtigt gewesen, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Mai 2012 mit ihrer Kürzungserklärung im September 2012 den Anspruch der Arbeitnehmerin auf Erholungsurlaub wegen der Elternzeit zu verringern.

Denn die Urlaubsabgeltung sei kein Surrogat des Urlaubs, sondern ein reiner Geldanspruch. Sei der Abgeltungsanspruch erst mal entstanden, bilde er einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers. Er unterscheide sich in rechtlicher Hinsicht nicht von anderen Zahlungsansprüchen eines Arbeitnehmers und könne nachträglich nicht mehr gekürzt werden.

Die Arbeitgeberin musste also den gesamten Jahresurlaub für 2011 und die erworbenen Urlaubstage aus 2012, insgesamt 51 Tage (anstatt 9 Tage bei Kürzung), abgelden. Wie hoch der Abgeltungsanspruch aus 2010 noch war, geht aus dem Urteil nicht hervor. Dieser war aber ebenfalls noch nicht verfallen, denn: Hat ein Arbeitnehmer bei Antritt der Elternzeit den Urlaub aus dem aktuellen oder dem Vorjahr noch nicht vollständig genommen, kann er ihn in das Jahr übertragen, in dem die Elternzeit endet, sowie in das darauffolgende Jahr.

Urlaub und Elternzeit – das sagt § 17 BEEG

Nach § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kann Ihr Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Können heißt aber nicht müssen. Wenn Sie einen wohlwollenden Dienstherrn haben, verzichtet er eventuell auf die Kürzungsmöglichkeit und gönnt den Mitarbeitern den ungekürzten Urlaub.

Die Arbeitgeberin im Fall wollte den Urlaub erst kürzen, als das Arbeitsverhältnis schon beendet war. Das ging nicht mehr, der Arbeitgeber war hier schlicht zu spät dran – deshalb behielt die Mitarbeiterin auch ihren vollen Urlaubsabgeltungsanspruch. Die Kürzungsabsicht muss seitens des Dienstherrn schon vorher erklärt werden.

Die Kürzungsmöglichkeit entfällt, wenn der Elternteil in Elternteilzeit arbeitet; dann muss er Urlaub entsprechend dem Teilzeitarbeitsverhältnis erhalten. Das ist logisch, wer arbeitet, muss auch Urlaub haben. Zudem besteht die Kürzungsmöglichkeit nur für den Urlaub, der während der Elternzeit entsteht. Urlaub, der davor nicht genommen werden konnte, kann nach der Elternzeit noch im laufenden Urlaubsjahr oder sogar im darauffolgenden Urlaubsjahr noch genommen werden. Sagen Sie dies Ihren Elternzeitern.



BEISPIEL

So berechnen Sie den Urlaubsanspruch > Ihre Kollegin ist seit 1.5.2019 bis 31.12.2020 in Elternzeit; 2019 hat sie keinen Urlaub genommen. Den Urlaubsanspruch für die Zeit vom 1.1.2019 bis 30.4.2019 kann sie noch im Jahr 2021 und 2022 nehmen. Der Urlaub der Kollegin für die Zeit ab 1.5.2019 kann für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 gekürzt werden.

Beim Thema Urlaub habe ich einen dringenden Rat an Sie als Personalrat:

Treten Sie an Ihre Kolleginnen und Kollegen heran und sagen Sie ihnen, dass sie vor der Elternzeit genau notieren sollen, wie viel Resturlaub sie noch haben, wie viel Urlaub in der Elternzeit entsteht, ob der Dienstherr die Kürzung erklärt hat oder nicht – dann wissen sie bei Beschäftigungsende gleich, wie viel Abgeltung ihnen noch zusteht oder eben auch nicht. Dem Dienstherrn hier zu vertrauen ist gut, ihn zu kontrollieren noch besser! Meines Erachtens geht Beschäftigten nirgendwo so viel Geld verloren wie bei der Urlaubsabgeltung. Lassen Sie sich Ihr Geld nicht durch die Lappen gehen.



FAZIT

Der Arbeitgeber hatte also voreilig gekürzt. Geben Sie dieses Urteil unbedingt an Ihre Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit weiter, denn nicht selten entschließen sich gerade Frauen nach Ende der Elternzeit, doch nicht weiterzuarbeiten. Und dann kann man jeden Cent gut gebrauchen!

Gibt es Sonderzuwendungen in der Elternzeit?

Da Elternzeitler zwar weiterhin im Dienstverhältnis stehen, aber nicht vor Ort arbeiten, stellt sich die Frage, ob sie an Sonderzahlungen partizipieren. Hier gibt es keine einheitliche Antwort, vielmehr kommt es auf den Anlass für die Zuwendung an:

Übersicht: Auf welche Sonderzahlung Anspruch besteht

Die Sonderzahlung wird geleistet für ...	... die weitere Betriebstreue des Mitarbeiters	... die im Jahr geleistete Arbeit	... sowohl für die Betriebstreue als auch für Arbeitsleistung
Automatische Anspruchskürzung aufgrund der Elternzeit?	nein	ja	nein
Vertragliche Anspruchskürzung für die Elternzeit zulässig?	nein	nicht notwendig	ja

Je nachdem, wo sich Ihre Sonderzahlung wiederfindet, haben Sie bzw. Ihre Kollegen einen Anspruch oder eben nicht.

Darf oder muss die Elternzeit ins Zeugnis?

In meiner anwaltlichen Praxis beschäftigt Elternzeitler auch immer wieder eine Frage: Darf der Arbeitgeber die Elternzeit im Zeugnis erwähnen oder nicht?

Dass eine Kollegin oder ein Kollege während seines Arbeitsverhältnisses Elternzeit genommen hat, darf der Arbeitgeber grundsätzlich nicht im Arbeitszeugnis erwähnen. Ausnahme: Die Elternzeit hat das Arbeitsverhältnis erheblich geprägt.

Einen potenziellen neuen Arbeitgeber hat nur zu interessieren, ob der Mitarbeiter auf dem neuesten Stand des von ihm ausgeübten Berufs ist. Bitten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, ihr Zeugnis im Hinblick darauf zu lesen.

ElterngeldPlus für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kinder kosten Geld. Das ist Fakt. Und gerade Frauen müssen um ihre Karriere fürchten, wenn sie Kinder bekommen. In Deutschland ist es leider immer noch sehr schwer, Beruf und Familie zu vereinen. Hier können Sie Ihren Kolleginnen jedoch eine gute Nachricht überbringen. Denn das ElterngeldPlus erleichtert den Bezug von Elterngeld bei Teilzeitarbeit.

Beim ElterngeldPlus können Eltern, die nach der Geburt des Kindes in Teilzeit arbeiten, die Bezugsdauer des Elterngeldes verlängern.

Basiselterngeld

Allen Eltern stehen 14 Monate Basiselterngeld zu, wenn sich beide Elternteile an der Betreuung beteiligen und bei den Eltern dadurch Einkommen wegfällt. Die Monate können die Eltern unter sich aufteilen, meist nimmt die Mutter 12 und der Vater 2 Monate. Alleinerziehenden stehen die 14 Monate voll zu.

Basiselterngeld gibt es nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes. Danach gibt es nur das ElterngeldPlus oder den Partnerschaftsbonus.

ElterngeldPlus

ElterngeldPlus können Eltern doppelt so lange bekommen wie Basiselterngeld: 1 Monat Basiselterngeld entspricht 2 Monaten ElterngeldPlus. Arbeiten beide Eltern nicht, ist das ElterngeldPlus halb so hoch wie das Basiselterngeld.

Arbeiten die Eltern in Teilzeit, kann das ElterngeldPlus genau so hoch sein wie das Basiselterngeld, dies aber bei doppelter Bezugsdauer. Je nach Einkommen betragen das Basiselterngeld zwischen 300 € und 1.800 € im Monat und das ElterngeldPlus zwischen 150 € und 900 € im Monat.

Partnerschaftsbonus

Eltern, die sich für ein partnerschaftliches Zeitarrangement entscheiden, erhalten einen Partnerschaftsbonus: Sie bekommen 4 zusätzliche ElterngeldPlus-Monate, wenn sie in dieser Zeit gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten. Dies gilt auch für getrennt lebende Eltern.

TIPP

Lassen Sie sich beraten ► Familien sollten sich beraten lassen, bevor sie sich für eine Zahlmethode entscheiden. Die Zentren für Familie und Soziales leisten hier gute Schützenhilfe. Und die kann man ja im Gesetzesdschungel immer gut gebrauchen!

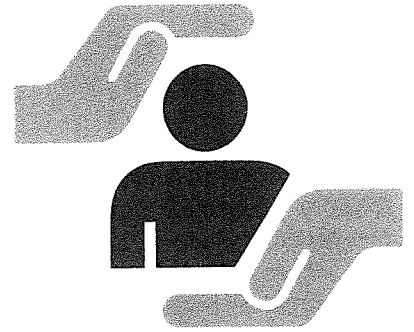
Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



3 Präsentismus

Wie Sie dafür sorgen, dass kranke Mitarbeiter in diesem Winter zu Hause bleiben.

5 Beschäftigungssicherung

Ältere Arbeitnehmer: So halten Sie sie lange gesund und leistungstark.

6 Kündigungsrecht

Kündigungen: Warum auch Sie als Personalrat die Fristen stets parat haben sollten.

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Rente mit 70?

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

auch in diesem Jahr hat der demografische Faktor auf dem Arbeitsmarkt wieder zugeschlagen. Die Folge: Öffentliche und private Arbeitgeber suchen Fachkräfte, und ältere Arbeitnehmer werden immer wichtiger auf dem Arbeitsmarkt. Und die wieder aufgeflamnte Debatte über eine Rente mit 70 wird auch das Thema ältere Arbeitnehmer weiter in den Vordergrund bringen.

Ältere Arbeitnehmer sind eine ganz besondere Berufsgruppe: Ihre Anzahl steigt nämlich im Verhältnis zu jüngeren Arbeitnehmern in der Dienststelle. Diese Kolleginnen und Kollegen haben häufig ausgezeichnete Fach- und Führungsqualitäten, gleichzeitig kann es aber vorkommen, dass ihre Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist.

Trotzdem gibt es nach dem Gesetz allein wegen des Alters keine Bevorzugung. Es gibt genügend Gründe für Sie, sich mit den Besonderheiten älterer Arbeitnehmer zu beschäftigen – auf den Seiten 4 und 5 dieser Ausgabe finden Sie die wichtigsten.

🔍 **Hätten Sie's gewusst?** Was ist zu beachten, wenn ein Personalrat im Außendienst tätig ist? Auf Seite 7 erfahren Sie es.

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Polizei darf keine Fotos von Versammlungen veröffentlichen

Polizeibeamte sind nicht berechtigt, Fotos von einer Versammlung zu machen und diese auf dem Facebook-Profil der Polizei oder auf Twitter zu veröffentlichen, so das Oberverwaltungsgericht (OVG) Nordrhein-Westfalen (17.9.2019, Az. 15 A 4753/18). Geben Sie dieses Urteil an Ihre Kolleginnen und Kollegen weiter. Es wird auch für andere Teile des öffentlichen Dienstes gelten. Damit schaffen Sie Schwierigkeiten von vornherein aus der Welt.

Polizeivollzugsbeamte aus Essen hatten auf dem Facebook-Profil der Polizei und auf Twitter unter anderem Fotos von 2 Männern als Teilnehmer einer Versammlung gepostet. Dagegen klagten die Männer und verlangten die Feststellung, dass das Vorgehen der Polizei rechtswidrig war.

Klage erfolgreich

Das Fotografieren, um die Fotos im Rahmen der polizeilichen Öffentlichkeitsarbeit auf Twitter und Facebook zu publizieren, greift in das Versammlungsgrundrecht aus Art. 8 Abs. 1 Grundgesetz ein. Polizeiliche Foto- und Videoaufnahmen von Versammlungen sind grundsätzlich geeignet, einschüchternd, abschreckend oder in sonstiger Weise verhaltenslenkend auf die Teilnehmer einer Versammlung zu wirken. Das gelte auch für Aufnahmen für die Öffentlichkeitsarbeit der Polizei, so das Gericht. Das Versammlungsgesetz erlaubt Film- und Tonaufnahmen nur zum Zweck der Gefahrenabwehr.

Hinweis: Revision möglich

Das OVG Nordrhein-Westfalen hat die Revision zum Bundesverwaltungsgericht zugelassen. Vieles spricht allerdings dafür, dass die Entscheidung richtig ist. Wir werden ggf. weiter berichten.

Kinderpornografie mit dem Beruf des Lehrers unvereinbar

Der strafbare Besitz von Kinderpornografie eines Lehrers – selbst in geringer Menge – führt in Disziplinarverfahren in aller Regel zum Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) entschieden und dabei seine Rechtsprechung zu Fällen dieser Art fortentwickelt (24.10.2019, Az. 2 C 3.18 und Az. 2 C 4.18).

Es ging um 2 Lehrer im Berliner Landesdienst. Den Beamten wurde jeweils vorgeworfen, kinderpornografische Bild- oder Videodateien besessen zu haben. Beide Beamte wurden rechtskräftig strafrechtlich verurteilt, der eine Beamte durch Strafbefehl zu einer Geldstrafe von 50 Tagessätzen, der andere durch ein Strafurteil zu einer Geldstrafe von 90 Tagessätzen. Daneben liefen aber selbstverständlich auch noch die Disziplinarverfahren.

➤ weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

Disziplinarlagen auf Entfernung aus dem Dienst

Zunächst blieben die Disziplinarlagen, um die Beamten aus dem Beamtenverhältnis zu entlassen, vor dem Verwaltungsgericht und dem Oberverwaltungsgericht (OVG) erfolglos. Selbst das OVG nahm wegen der Anzahl und des Inhalts der Bilddateien an, dass es sich um einen minderschweren Fall handle. Daher sei die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis als disziplinarische Höchstmaßnahme ausgeschlossen.

Klare Kante des BVerwG

Das BVerwG hat auf die Revision des Landes Berlin in beiden Fällen die vorinstanzlichen Urteile aufgehoben. Die Lehrer werden jeweils aus dem Beamtenverhältnis entfernt!

Außerhalb des Dienstes wird zwar heute von Beamten kein besonders vorbildhaftes Sozialverhalten mehr erwartet, sodass außerdienstliche Verfehlungen nur unter besonderen Voraussetzungen zu Disziplinarmaßnahmen des Dienstherrn berechtigen. Straftaten rechtfertigen disziplinarische Maßnahmen aber dann, wenn ein Bezug zwischen den begangenen Straftaten und den mit dem Amt des Beamten verbundenen Pflichten besteht. Beim privaten Besitz kinderpornografischer Bild- oder Videodateien ist dies bei Lehrern wegen ihrer besonderen Schutz- und Obhutspflichten gegenüber Kindern und Jugendlichen der Fall.

Grundsätzliche Überlegungen der Richter

Straftaten, für die der Gesetzgeber eine Strafandrohung von bis zu 2 Jahren vorgesehen hat und die einen Bezug zur Amtsstellung des Beamten haben, lassen Disziplinarmaßnahmen bis hin

zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis zu. Dabei kommt es jeweils auf den Einzelfall an.

Kleinste Mengen kinderpornografischen Materials reichen aus!

Diese Ermessensentscheidung führt beim Besitz von Kinderpornografie durch Lehrer – selbst in geringer Menge – in aller Regel zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Ausschlaggebend dafür ist der durch den Besitz von Kinderpornografie verursachte Verlust des für das Statusamt des Lehrers erforderlichen Vertrauens des Dienstherrn und der Allgemeinheit.

Einem Lehrer obliegen die Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen, was mit besonderen Schutz- und Obhutspflichten verbunden ist. Da das Strafrecht und das beamtenrechtliche Disziplinarverfahren unterschiedliche Zwecke verfolgen, kommt es nicht auf das konkret ausgesprochene Strafmaß an. Es ist also unerheblich, ob strafrechtlich eine Geldstrafe oder eine Freiheitsstrafe ausgesprochen wurde.

Beide Beamten wurden aus dem Dienst entfernt

Nach diesen Grundsätzen war es in beiden Verfahren angemessen, die Lehrer aus dem Beamtenverhältnis zu entlassen.

Hinweis: Rechtslage im Strafrecht geändert

Nach der in den beiden Verfahren maßgeblichen, seit 2004 geltenden Rechtslage wurde der Besitz kinderpornografischer Schriften (dazu zählen auch Bild- und Videodateien) mit Freiheitsstrafen bis zu 2 Jahren oder mit Geldstrafen geahndet. Erst Anfang 2015 hat der Gesetzgeber den Strafrahmen auf 3 Jahre erhöht (§ 184b Abs. 3 StGB).

Der Mindestlohn steigt zum 1.1.2020: Prüfen Sie jetzt die Entgelte

Seit dem 1.1.2019 beträgt der Mindestlohn pro Stunde 9,19 € und zum 1.1.2020 steigt er erneut, und zwar auf 9,35 €. Problematisch kann der höhere Mindestlohn vor allem werden, wenn es um Entgeltgrenzen geht, wie bei Minijobbern und Mitarbeitern im Übergangsbereich. Grund genug für Sie, rechtzeitig zu prüfen und nachzurechnen, damit die Gehälter Ihrer Kolleginnen und Kollegen korrekt abgerechnet werden, und vor allem, dass sie nicht über die 450-€-Grenze rutschen.

Der Mindestlohn von derzeit 9,19 € und ab 1.1.2020 von 9,35 € pro Zeitstunde (also 60 Minuten Arbeitszeit) gilt flächendeckend, das heißt grundsätzlich

- branchenübergreifend
- in sämtlichen Regionen
- für alle Arbeitnehmer – auch im öffentlichen Dienst.

Deshalb sollten Sie regelmäßig prüfen, ob die Beschäftigten Ihrer Dienststelle, sofern nicht der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst gilt, den korrekten Mindestlohn erhalten. Ab dem 1.1.2020 können Ihre Kolleginnen und Kollegen ggf. nur weniger arbeiten, um die Grenze nicht zu überschreiten.

Der Bemessungszeitraum

Bemessungszeitraum für den Mindestlohnanspruch ist der Kalendermonat. Ob ein monatlicher Festlohn dem Mindestlohn

entspricht, berechnen Sie nach der folgenden Formel: monatliches Entgelt ÷ Zahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Monat = Stundenlohn (der mindestens 9,19 € und ab 1.1.2020 mindestens 9,35 € betragen muss)

So rechnen Sie bei verstetigtem Entgelt

Zahlt Ihr Dienstgeber einen verstetigten Monatslohn, also ein Arbeitsentgelt

- auf der Basis einer vorgegebenen Stundenzahl und
- unabhängig von der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden
- bei gleichzeitiger Verrechnung von Plus- oder Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto,

verwenden Sie die folgende Berechnungsformel: verstetigter Monatslohn ÷ regelmäßige monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn (der mindestens 9,19 € bzw. bald 9,35 € betragen muss)

Präsentismus: Kranke Mitarbeiter sollten zu Hause bleiben

Bestimmt gibt es derzeit auch in Ihrer Dienststelle einige dieser Kandidaten: Lange bevor sie zu sehen sind, kann man ihr Röcheln, Husten oder Niesen hören. Diese Mitarbeiter leiden an irgendeinem Infekt – und an Präsentismus. Und der kann Ihrer Dienststelle schaden. Lesen Sie, wie Sie das Problem lösen.

Machen Sie als Personalrat deutlich, dass Beschäftigte, die eigentlich ins Bett gehören, nichts am Arbeitsplatz zu suchen haben. Mitarbeiter, die richtig krank sind, machen Fehler, steigern die Unfallgefahr und stecken Kollegen, Kunden und Geschäftspartner an. Das kann Ihre Dienststelle am Ende mehr kosten als ein Kollege, der vorübergehend ausfällt.

Das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung mit Sitz in Konstanz hat im Sommer 2019 rund 16.000 Beschäftigte verschiedener Unternehmen zum Phänomen Präsentismus befragt. Das Ergebnis: 22 % der Befragten sind sogar gegen den ausdrücklichen Rat ihres Arztes zur Arbeit gegangen. Studien zufolge „leiden“ rund 40 % aller Arbeitnehmer unter Präsentismus. Bei Frauen ist das Verhalten ausgeprägter als bei Männern.

Viele Beschäftigte erwarten berufliche Nachteile, wenn sie wegen einer Erkältung zu Hause bleiben. Haben Mitarbeiter das Gefühl, sie müssten – egal, wie sie sich fühlen – in der Dienststelle erscheinen, sollten Sie gemeinsam mit Ihrem Dienstherrn einige klare Regeln einführen, die dem Präsentismus einen Riegel vorschieben.

Das können Sie gegen Präsentismus unternehmen:

Krank = zu Hause als Regel

Mitarbeiter, die unter einer schweren Erkältung, Grippe oder einem anderen ansteckenden Infekt leiden und arbeitsunfähig sind, sollen zu Hause bleiben. Teilen Sie das sämtlichen Kolleginnen und Kollegen in einem Rundschreiben mit. Jetzt, während eine Erkältungswelle nach der anderen anrollt, ist hierfür ein guter Zeitpunkt. An die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu erinnern ist Ihr gutes Recht.

Klare und effiziente Vertretungsregelungen

Viele Arbeitnehmer haben das Gefühl, dass es ohne sie nicht geht, weil die Vertretungsregelungen unklar oder unsicher sind. Sorgen Sie dafür, dass dies in Ihrer Dienststelle so organisiert wird, dass jeder Mitarbeiter bei Ausfall vertreten werden kann.

Niemand muss um seinen Arbeitsplatz fürchten

Sorgen Sie für ein Arbeitsklima, in dem Ihre Kolleginnen und Kollegen keine Angst haben müssen, wenn sie erkältet zu Hause bleiben. Bringen Sie entsprechende Werte deutlich zum Ausdruck. Wer eigentlich bettlägerig am Schreibtisch sitzt und arbeitet, ist weder tapfer noch verantwortungsvoll.

„Krankfeiern“ bleibt weiterhin tabu

Stellen Sie den Unterschied zwischen „Krankfeiern“ und dem verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen körperlichen Konstitution und Gesundheit klar. Unberechtigtes „Krankfeiern“ zieht selbstverständlich auch weiterhin arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung und Kündigung nach sich.



TIPP

Die Vorgaben gelten auch für Sie als Personalrat ▷ Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und nehmen Sie sich eine Auszeit, wenn Sie arbeitsunfähig erkrankt sind.

Änderungen bei Befristungen

Befristete Arbeitsverträge sind auch für öffentliche Arbeitgeber wichtig. Die Große Koalition hat aber in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung zu reduzieren. Nun gibt es einen entsprechenden Referentenentwurf – und die Aussichten sind aus Arbeitnehmersicht erfreulich:

Die Befristung ohne Sachgrund soll wieder zur Ausnahme werden und das unbefristete Arbeitsverhältnis zur Regel.

Maximale Höchstgrenze

Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten sollen nur noch maximal 2,5 % der Arbeitsverträge sachgrundlos befristen dürfen. Falls ein Arbeitgeber diese Quote überschreitet, soll jedes weitere Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen gelten.

Dauer wird reduziert

Auch soll eine sachgrundlose Befristung dann nur noch für die Dauer von 18 statt bislang 24 Monate zulässig sein.

Keine mehrfache Verlängerung

Bis zu dieser Gesamtdauer soll nur noch eine einmalige statt wie bisher eine 3-malige Verlängerung möglich sein.

Änderungen bei Sachbefristungen

Ebenso soll die Befristung mit Sachgrund verändert werden. Unzulässig soll eine Befristung werden, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse in der Gesamtdauer von 5 oder mehr Jahren bestanden haben. Auf diese Höchstdauer sollen auch vorherige Leiharbeitsverhältnisse angerechnet werden.



FAZIT

Änderungen werden kommen ▷

Noch ist nichts in trockenen Tüchern, der Weg ist aber richtig. Im Bereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) sollten Sie als Personalrat bei Befristungen ohnehin § 30 TVöD im Auge behalten. Er umschreibt die wichtigsten Regelungen für Befristungen im öffentlichen Dienst.

Ältere Arbeitnehmer: So halten Sie sie lange gesund und leistungsstark

Die Älteren werden mehr – auch am Arbeitsplatz in der Dienststelle. Besondere Rechte haben ältere Arbeitnehmer allein wegen ihres Alters nicht. Sorgen Sie als Personalrat jedoch für Erleichterungen am Arbeitsplatz, um sich diese besondere Gruppe lange gesund zu erhalten und von ihren Erfahrungen zu profitieren.

Ältere Kollegen können sowohl psychische als auch physische Probleme haben, die bei jüngeren Mitarbeitern nicht auftreten. Sorgen Sie für eine altersgerechte Arbeit. Gemeinsam mit Ihrem Dienstherrn sollten Sie die Arbeitsplätze untersuchen und besondere Belastungen feststellen.

- Körperlich besonders anstrengende Arbeiten können jüngere Kollegen erledigen.
- Schichtarbeit und insbesondere Nachtschichten können ältere Arbeitnehmer gesundheitlich besonders treffen.
- Gleichförmige Arbeitsabläufe und Haltungen, Daueraufmerksamkeit sowie ein hoher Zeitdruck belasten ältere Arbeitnehmer ebenfalls stärker und mehr als jüngere Kollegen.
- Auch die 4-Tage-Woche kann ein angemessenes Mittel sein, auf altersgerechte Leiden zu reagieren.
- Insgesamt ist der Arbeitsplatz den Anforderungen an ältere Menschen anzupassen.

Vorbeugungsmaßnahmen gegen psychische Fehlbelastungen können helfen, z. B. Anti-Stress-Seminare. Wie wichtig gerade dieses Handlungsfeld ist, beweist der AOK-Fehlzeitenreport 2018. Psychische Erkrankungen traten bei 11,2 Fällen je 100 AOK-Mitglieder auf.

Allerdings ist die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten 10 Jahren konstant angestiegen, zwischen 2007 und 2017 um 67,5 %. Außerdem führen diese Erkrankungen zu langen Ausfallzeiten. Mit 26,1 Tagen je Fall dauerten sie 2017 mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,8 Tagen je Fall.



TIPP

Gesprächsangebote schaffen ▷ Sorgen Sie dafür, dass ältere Kolleginnen und Kollegen sich regelmäßig untereinander treffen können, um Probleme zu besprechen.

Prävention wird wichtiger

Der Gesundheitsprävention kommt erhebliche Bedeutung zu. Dies hat der Gesetzgeber in einer Vielzahl von Vorschriften geregelt. Eine der wichtigsten Vorschriften ist § 167 Sozialgesetzbuch (SGB) XI. Danach hat Ihr Dienstherr bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten von älteren Arbeitnehmern im Arbeitsverhältnis, die zu einer Kündigung führen könnten, alle Möglichkeiten und Beratungen in Anspruch zu nehmen, damit das Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden kann.

Steuerfreie Gesundheitsförderung

Leistungen Ihres Dienstherrn zur Förderung der Gesundheit seiner Arbeitnehmer sind bis zu 500 € pro Jahr steuer- und sozialver-

sicherungsfrei. Ihr Dienstherr muss sie zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erbringen. Er kann die Kosten ersetzen für

- Gesundheitskurse zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und
- die betriebliche Gesundheitsförderung.

Dazu gehören die Bereiche

- Bewegungsgewohnheiten und arbeitsbedingte körperliche Belastungen,
- Ernährung, Betriebsverpflegung,
- Stressbewältigung, Entspannung, psychosoziale Belastungen sowie
- Vermeidung von Suchtmittelkonsum.

Steuerbefreit sind auch Zuschüsse des Dienstherrn für extern durchgeführte Maßnahmen. Unterstützt Ihr Dienstherr das, haben Ihre Kolleginnen und Kollegen ihm nur die Rechnung mit der Bitte um Ausgleich vorzulegen. Aber Vorsicht: Das normale Fitnessstudio fällt nicht darunter!

Stressabbau

Beugen Sie zusammen mit Ihrem Dienstherrn Stress am Arbeitsplatz vor. Bauen Sie gerade für die älteren Arbeitnehmer Stress systematisch ab. Wie Sie hierbei Schritt für Schritt vorgehen können, zeigt die folgende Übersicht:

Übersicht: So bauen Sie Stress am Arbeitsplatz ab

1. Analyse	Zur Analyse der Arbeitsbedingungen gehören Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen. Befragen Sie Ihre Kollegen, ob sie Stress haben. Achten Sie auch darauf, ob sich in bestimmten Abteilungen die Arbeitsunfälle häufen.
2. Beurteilung	Beurteilen Sie die Analyse und prüfen Sie, ob Veränderungsbedarf besteht. Handeln Sie gemeinsam mit Ihrem Betriebsarzt und ggf. der Schwerbehindertenvertretung, dem Integrationsamt und dem Integrationsfachdienst der Bundesagentur für Arbeit.
3. Umsetzung	Achten Sie darauf, dass die von Ihnen gemeinsam festgelegten Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden. Fragen Sie hier von Zeit zu Zeit bei Ihren Kollegen nach, ob und was schon umgesetzt wurde.
4. Nachkontrolle	Achten Sie bei neuen Maßnahmen immer darauf, dass die Durchführung auch in größeren Zeitabständen überprüft wird. Eventuell müssen die Maßnahmen an neue Arbeitsverhältnisse angepasst werden. Es handelt sich um einen laufenden, sich stets verändernden Prozess!

Die krankheitsbedingte Kündigung älterer Arbeitnehmer

Ohne Kündigungsschutz kann Ihr Dienstherr jedem Arbeitnehmer unter Beachtung der Kündigungsfrist und Ihrer Beteiligung als Personalrat ohne Vorliegen eines Grundes kündigen. Das Blatt kann sich aber schnell zugunsten der älteren Mitarbeiter wenden, wenn der betroffene Kollege Kündigungsschutz hat.

Der besondere Kündigungsschutz

Zunächst ist der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Arbeitnehmergruppen zu beachten. So ist die ordentliche Kündigung insbesondere von schwerbehinderten Arbeitnehmern nicht ohne Weiteres möglich, sofern sie 6 Monate beschäftigt sind. Neben Ihrer Beteiligung als Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung ist vor allem eine Zustimmung des Integrationsamts erforderlich.

Alterssicherung nach § 34 Abs. 2 TVöD

Auch können nach bestimmten Tarifverträgen Kündigungsausschlüsse bei älteren Arbeitnehmern vorliegen. So ist nach § 34 Abs. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bei Arbeitsverhältnissen von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren eine Kündigung durch den Dienstherrn nur aus einem wichtigen Grund möglich.

Die Kündigungsgründe älterer Mitarbeiter im Einzelnen

Eine krankheitsbedingte Kündigung bei Anwendung des KSchG kann Ihr Dienstherr aussprechen wegen

- einer lang anhaltenden Krankheit,
- häufiger Kurzerkrankungen und/oder
- krankheitsbedingter Leistungsminderung.

Er muss nachweisen,

- dass erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Vergangenheit vorgelegen haben,
- die zu erheblichen betrieblichen Störungen führten und
- die weitere Gesundheitsprognose negativ ist.

Eine Fehlzeitenquote von mehr als 6 Wochen im Durchschnitt der letzten 2 Jahre ist nach der Rechtsprechung unbedingt erforderlich.

Die Kündigung muss das letzte Mittel sein. Ihr Dienstherr hat eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung von Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Krankheitsursache sowie dem bisherigen Verlauf des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen. Außerdem ist eine krankheitsbedingte Kündigung ohne den Versuch des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX in der Regel unverhältnismäßig, sozialwidrig und damit unwirksam.

Achtung: Das betriebliche Eingliederungsmanagement kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen.

Hier erhalten ältere Kollegen Hilfe

Weisen Sie ältere Kolleginnen und Kollegen darauf hin, sich bei Bedarf weiteren Rat zu holen. In der Übersicht habe ich die jeweiligen Stellen aufgelistet:

Übersicht: Hier erhalten Arbeitnehmer Hilfe

Stelle	Erläuterung
Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Bei Diskriminierungen aufgrund des Alters können sich Betroffene an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Unter www.antidiskriminierungsstelle.de finden Sie weitere Informationen.
Beauftragter des Dienstherrn	Jeder Dienstherr hat nach § 181 SGB IX einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten mit schwerbehinderten Menschen vertritt. Ist Ihr älterer Kollege schwerbehindert, kann er sich auch an diesen Beauftragten wenden.
Betriebliche Beschwerdestelle	Dienstherrn müssen eine betriebliche Beschwerdestelle über Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz einrichten. Dort können sich auch ältere Arbeitnehmer melden, wenn sie aufgrund von altersbedingten Beeinträchtigungen diskriminiert werden.
Personalrat	Als Personalrat sind Sie die Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Beamten in der Dienststelle. Sie haben insbesondere darüber zu wachen, dass die geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen vom Dienstherrn beachtet werden. Dafür hat der Gesetzgeber Sie mit verschiedensten Mitwirkungs-, Anhörungs- und Informationsrechten ausgestattet. Es ist Ihre gesetzliche Aufgabe aus § 68 Abs. 1 Nr. 4 Bundespersonalvertretungsgesetz, die Eingliederung und berufliche Entwicklung älterer Arbeitnehmer in der Dienststelle zu fördern.

Sie sind als Personalrat der erste Ansprechpartner für Ihre älteren Kolleginnen und Kollegen. Die Schwerbehindertenvertretung wird nur von den tatsächlich (schwer-)behinderten älteren Arbeitnehmern angesprochen werden.

TIPP

Zusammenarbeit nutzen ► Eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und der Schwerbehindertenvertretung in Ihrer Dienststelle ist im betrieblichen Alltag unerlässlich. Sie haben als Personalrat eine Fülle von Möglichkeiten, ältere Kolleginnen und Kollegen zu fördern. Diese gehen über die Handlungsoptionen der Schwerbehindertenvertretung weit hinaus. Denken Sie daran: Die Schwerbehindertenvertretung hat nach § 178 Abs. 4 SGB IX das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats teilzunehmen. Die Berechtigung beschränkt sich nicht auf diejenigen Sitzungen, in denen behindertenrechtliche Fragen erörtert werden.

Kündigungen: Warum Sie die Fristen stets parat haben sollten

Kündigt Ihr Dienstherr einem Kollegen ordentlich, muss er eine Kündigungsfrist einhalten. Sie als Personalrat sind vor der Kündigung zu beteiligen. Damit Sie die Interessen Ihrer Kollegen gut vertreten können, müssen Sie die Kündigungsfristen auch kennen.

Die Kündigungsfrist ergibt sich aus

- dem Arbeitsvertrag des Mitarbeiters oder
- einem Tarifvertrag, insbesondere dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), oder
- § 622 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Wurde vertraglich nichts vereinbart, gelten automatisch die gesetzlich festgelegten Fristen des BGB. Vertraglich festgelegte Fristen dürfen die gesetzlichen nicht unterschreiten. Es gibt allerdings Ausnahmen: Tarifvertragsparteien können kürzere oder längere Fristen vereinbaren.

Achten Sie darauf, dass Ihr Dienstherr die Rechte der Mitarbeiter einhält

Auch wenn Sie die Kündigungsfristen in Ihrer Dienststelle nicht direkt mitgestalten können, zählt es zu Ihren Pflichten, sie zu überwachen, § 68 Abs. 1 Nr. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Nach dieser Vorschrift haben Sie zu prüfen, ob sämtliche Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen zugunsten Ihrer Kolleginnen und Kollegen ordnungsgemäß eingehalten und durchgeführt werden.

Das bedeutet Folgendes im Fall der Kündigungsfristen

1. Gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB, verbietet dessen Absatz 6, dass für den Arbeitnehmer längere Kündigungsfristen gelten sollen als für den Dienstherrn. Das gilt auch für den Kündigungstermin und alle anderen Abmachungen irgendwelcher Art, die den Arbeitnehmer in dem Gestaltungsrecht der Kündigung stärker einschränken als den Dienstherrn.
2. Der Dienstherr muss sich an die vereinbarten Kündigungsfristen halten. Um dies überprüfen zu können, müssen Sie also stets wissen, ob eine vertraglich vereinbarte, eine tarifliche oder eine gesetzliche Kündigungsfrist einschlägig ist und wie lang diese ist.

Was Sie bei Verstößen unternehmen können

Stellen Sie als Personalrat fest, dass Ihr Dienstherr Kündigungsfristen nicht ordnungsgemäß vereinbart oder anwendet, haben Sie folgende Möglichkeiten:

1. Sie können den betroffenen Kollegen darauf hinweisen, dass Ihr Dienstherr ihm ein zustehendes Recht nicht gewährt oder verletzt.
2. Sie können die Rechtsverletzung gegenüber Ihrem Dienstherrn beanstanden und damit erreichen, dass er eine neue Kündigung mit richtiger Kündigungsfrist ausspricht.

Die falsche Frist gibt Ihnen kein Recht zum Widerspruch

Ihr Dienstherr muss Sie vor jeder Kündigung, also jeder außerordentlichen und ordentlichen Kündigung sowie vor jeder Änderungskündigung, anhören nach § 79 BPersVG. Bei ordentlichen Kündigungen haben Sie ein Recht zum Widerspruch, allerdings nur in bestimmten von § 79 BPersVG festgelegten Fällen. Die falsche Kündigungsfrist zählt leider nicht dazu.

Das sind die Kündigungsfristen des § 622 BGB

Für Mitarbeiter, die in Ihrer Dienststelle bis zu 2 Jahre gearbeitet haben, gilt eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats. Diese Frist gilt sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Dienstherrn. Hat das Arbeitsverhältnis länger gedauert, ergeben sich für Ihren Dienstherrn folgende Kündigungsfristen:

Übersicht: So verlängert sich die Kündigungsfrist des Dienstherrn nach BGB

Dauer Arbeitsverhältnis	Kündigungsfrist Dienstherr
2 Jahre	1 Monat zum Ende des Kalendermonats
5 Jahre	2 Monate zum Ende des Kalendermonats
8 Jahre	3 Monate zum Ende des Kalendermonats
10 Jahre	4 Monate zum Ende des Kalendermonats
12 Jahre	5 Monate zum Ende des Kalendermonats
15 Jahre	6 Monate zum Ende des Kalendermonats
20 Jahre	7 Monate zum Ende des Kalendermonats

Achtung: Die verlängerten Kündigungsfristen (ab Überschreitung von 2 Beschäftigungsjahren) gelten nach dem Gesetzeswortlaut nur für die arbeitgeberseitige Kündigung. Weisen Sie Ihre Kollegen darauf hin, wenn Ihr Dienstherr es versäumt hat, eine anderweitige arbeitsvertragliche Regelung zu treffen.

Kündigungsfristen nach TVöD

Für Kolleginnen und Kollegen, auf deren Arbeitsverhältnis der TVöD anzuwenden ist, gelten andere Fristen nach § 34 TVöD.

Übersicht: Kündigungsfristen nach TVöD

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis zu 6 Monate	2 Wochen zum Monatsende
mehr als 6 Monate bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsende
mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Quartalsende
ab 5 Jahren	3 Monate zum Quartalsende
ab 8 Jahren	4 Monate zum Quartalsende
ab 10 Jahren	5 Monate zum Quartalsende
ab 12 Jahren	6 Monate zum Quartalsende

Für den Personalratsvorsitzenden

Vermeiden Sie, dass Kollegen den Personalrat schikanieren

Leider trifft es auch Personalratskollegen immer wieder: Sie fühlen sich von Kollegen schikaniert, drangsaliert und gemobbt. Bei den vielfältigen Aufgaben, die das Gesetz Ihnen als Personalrat aufgibt, ist das letztendlich auch kein Wunder. Erfahren Sie, wie Sie dagegen vorgehen können.

Solche Benachteiligungen sollten Sie als Gremium im Keim erstickten.

BEISPIEL

Mobbing unter Kollegen ▽ Ein junges Personalratsmitglied wird für die Gremiumsarbeit von der Arbeitsleistung zur Hälfte freigestellt. Das passt jedoch weder dem Schichtführer noch den Kollegen. Die müssen jetzt für den Arbeitnehmervertreter mitarbeiten. Nun beginnt der Spießrutenlauf: Jeden Tag wird der Kollege angefeindet, muss sich beim Verlassen des Arbeitsplatzes Sprüche anhören und ist schließlich arbeitsunfähig erkrankt.

Genau das ist mit „Benachteiligung wegen der Personalratsarbeit“ gemeint.

So kann eine Lösung aussehen

Um das Mobbing zu beenden, sollten aus Sicht des Gemobbten

- eine rechtliche Aufarbeitung des Geschehens und
- eine außergerichtliche Aufarbeitung mithilfe professioneller Unterstützung (z. B. Psychologen, Ärzten, Beratungsstellen, Personalräten, Gewerkschaft)

erfolgen.

Und wenn der Dienstherr trotz Kenntnis nicht tätig wird, sollten Ansprüche auf Vornahme einer Handlung, Schadenersatz und Schmerzensgeld direkt gegen den Dienstherrn in Betracht gezogen werden. Dabei können und sollten die Ansprüche auch im einstweiligen Rechtsschutzverfahren durchgesetzt werden. Schließlich muss dem Kollegen schnell geholfen werden.

Mobbingtagebuch ist unerlässlich

Es ist unerlässlich, dass der gemobbte Kollege ein Tagebuch führt. Nur so kann der Dienstherr arbeitsrechtliche Schritte gegen den Mobber ergreifen. Er muss nämlich genau wissen, wann sich welche Vorfälle – am besten nachweisbar – zugetragen haben.

? Hätten Sie's gewusst?

Was ist zu beachten, wenn ein Personalrat im Außendienst tätig ist?

Mitarbeiter im Außendienst können sich auch in den Personalrat wählen lassen. Allerdings sollten sie sich das gut überlegen. Denn die Personalratstätigkeit ist mit viel Arbeit verbunden, die vor Ort in der Dienststelle erledigt werden muss.

Da nicht jeder Personalrat freigestellt wird, stellt sich hier die Frage, ob die Personalratstätigkeit mit der Außendiensttätigkeit vereinbar ist. Durch das Amt sollen dem Personalrat ja keine Nachteile entstehen, insbesondere keine finanziellen Nachteile. Nun wird aber bei Außendienstlern das Entgelt auch im öffentlichen Dienst gelegentlich leistungsbezogen oder auf Provisionsbasis berechnet.

So berechnet sich das Entgelt

Wenn es nun keine Arbeitsleistung mehr gibt, wie soll dann das Entgelt berechnet werden? Ihr Dienstherr muss sich hier an den

Leistungen vergleichbarer Mitarbeiter orientieren und dem Personalratsmitglied einen entsprechenden Lohn bezahlen, quasi mit fiktiven Provisionen.

Hat der Kollege für seine Außendiensttätigkeit einen Dienstwagen gefahren, den er nun als „Inhouse“-Personalrat nicht mehr benötigt, ist ihm hierfür auch ein finanzieller Ausgleich zu bezahlen. Wichtig ist auch, dass dem Außendienstler auch während seiner Personalratstätigkeit Weiterbildungen gewährt werden, damit er nach Beendigung seines Amts problemlos wieder in die Außendiensttätigkeit starten kann.

Neues Urteil des BAG: Prüfen Sie jetzt die Leiharbeitsverträge in Ihrer Dienststelle

Auch in der öffentlichen Verwaltung kommen immer häufiger Leiharbeiter zum Einsatz. Deshalb sollte Sie als Personalrat dieses neue Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kennen: Arbeitgeber, die als Verleiher Leiharbeiter an einen Dritten überlassen, können vom Grundsatz der Gleichstellung mit der Stammebelegschaft („Equal Pay“) nur dann abweichen, wenn für den Entleihzeitraum das einschlägige Tarifwerk für die Arbeitnehmerüberlassung vollständig und nicht nur teilweise anwendbar ist (BAG, 16.10.2019, Az. 4 AZR 66/18).

Ein Arbeitnehmer war bei dem Zeitarbeitsunternehmen als Kraftfahrer eingestellt. Der Arbeitsvertrag verwies auf die einschlägigen Tarifverträge, die zwischen der Tarifgemeinschaft Deutscher Gewerkschaftsbund und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen geschlossen worden waren.

Im Arbeitsvertrag gab es Abweichungen vom Tarifvertrag

Aber: Daneben fanden sich im Arbeitsvertrag Regelungen, die teilweise von diesen tariflichen Bestimmungen abwichen. Der Arbeitnehmer war dann als Fahrer bei einem Kunden eingesetzt. Er sollte hier für 11,25 € brutto erhalten. Die beim Entleiher tätigen Stammarbeiter erhielten jedoch nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie ein deutlich höheres Entgelt.

Arbeitnehmer klagte auf gleiche Bezahlung

Mit einer Klage verlangte der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber für den Entleihzeitraum die Differenz zwischen der gezahlten Vergütung und dem Entgelt, das Fahrer beim Entleiher erhielten – mit Erfolg.

Richter waren auf seiner Seite

Nach § 10 Abs. 4 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in der bis zum 31.3.2017 geltenden Fassung war eine geringere Zahlung von Entgelten als im Entleiherbetrieb nur möglich, wenn ein Tarifvertrag Anwendung fand. Heute ist das in § 8 Abs. 2 AÜG geregelt.

Hier enthielt der Arbeitsvertrag allerdings Abweichungen von den tariflichen Bestimmungen, die nicht ausschließlich zugunsten des Arbeitnehmers waren. Deshalb war eine Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz durch Bezugnahme auf den Tarifvertrag nur als Ganzes möglich. Das lag hier eben nicht vor.



TIPP

Verträge prüfen ▷ Nun ist schnelles Handeln angesagt. Bieten Sie den Leiharbeitern in Ihrer Dienststelle an, die Arbeitsverträge zu prüfen. Wird nicht vollständig auf Tarifverträge verwiesen, steht den Leiharbeitern eine Entlohnung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst zu!

Keine Entschädigung für muslimische Lehrerinnen

Eine Lehrerin, die aufgrund ihrer religiösen Überzeugung ein Kopftuch trägt, muss vom Land Nordrhein-Westfalen nicht wegen Benachteiligung bei der Stellenbesetzung entschädigt werden (Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen, 7.10.2019, Az. 6 A 2170/16).

Eine Lehrerin muslimischen Glaubens verlangte eine Entschädigung nach dem im Jahr 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sie meinte, sie sei wegen des – vom Bundesverfassungsgericht im Januar 2015 für verfassungswidrig erklärten – pauschalen „Kopftuchverbots“ im nordrhein-westfälischen Schulgesetz nicht ins Beamtenverhältnis übernommen worden. Dies sei eine unzulässige Benachteiligung aufgrund ihrer Religion.

Zum Verfahren der Lehrerin aus Köln

Die Lehrerin dieses Verfahrens wohnte in Köln und machte geltend, sie sei nach Beendigung ihres Referendariats 2007 und auch später wegen dieses „Kopftuchverbots“ nicht als Berufsschullehrerin eingestellt worden.

Ihre Klage wurde aus folgenden Gründen abgewiesen

Der Entschädigungsanspruch nach dem AGG setzt zwingend eine Bewerbung voraus. Dass das pauschale „Kopftuchverbot“ im früheren nordrhein-westfälischen Schulgesetz eine unzulässige Diskriminierung sei, reichte nicht aus.

Es war nicht anzunehmen, dass das Land sie wegen des Kopftuchs nicht in den Schuldienst und ins Beamtenverhältnis übernommen hatte. Dafür fehlten jegliche Indizien. Es war schon nicht feststellbar, dass das Land als Dienstherr überhaupt davon gewusst hatte, dass sie aus religiösen Gründen ein Kopftuch getragen hatte. Bei manchen Stellenbesetzungsverfahren stand sogar fest, dass die Lehrerin wegen der Examensnote nicht zum Zuge gekommen war.

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (1/20)

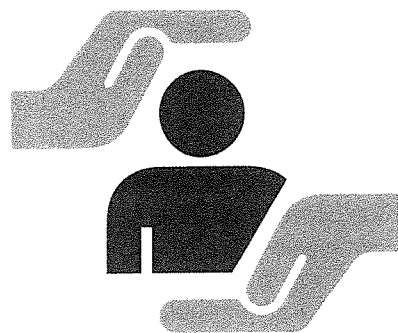
- >> AGG und Fake-Bewerbung
- >> Rechtsmissbräuchliches Teilzeitverlangen
- >> Haftung bei grober Fahrlässigkeit

PERSONALRAT

aktuell

NR. 25/19

K O M P A K T • K O N K R E T • R E C H T S S I C H E R



3 Feiertage

Entgeltfortzahlung unterliegt nicht dem Gutdünken des Dienstherrn!

4-5 Geschäftsordnung

So organisieren Sie sich jetzt und im neuen Jahr im Personalratsgremium perfekt.

6 Azubis

Was bringt das Ende der Ausbildung: Weiterbeschäftigung oder Arbeitslosigkeit?

MARIA MARKATOU

markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Mit dem Moped durch die Kinderstube

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

nebenstehend können Sie lesen, dass „Ossi“ bzw. die Betitelung als solcher kein Diskriminierungsmerkmal ist. Stimmt. Aber was soll das, jemanden als „Ossi“ zu beschimpfen? Sagt jemand, der den anderen „Ossi“ schimpft, nicht genauso schnell auch „Ali“ oder „Bimbo“? Meines Erachtens schon – und das ist furchtbar!

Hier muss nicht nur rechtlich, sondern auch menschlich gegengesteuert werden. Wir müssen klare Kante gegen Ausgrenzung jedweder Art zeigen. Tun wir das nicht, müssen wir uns auch nicht wundern, wenn wir jeden Tag von Übergriffen auf Frauen, Ausländer, Juden etc. lesen müssen. Jeder kann etwas tun!

Ich bin solche Nachrichten wirklich leid! Ob am Arbeitsplatz, im Netz, auf dem Arbeitsweg, egal wo: Es wird Zeit, das Ruder herumzureißen, hin zu einem menschlichen Miteinander!

Ach ja: In **Hätten Sie's gewusst?** können Sie in dieser Ausgabe lesen, dass es 2020 eventuell mehr Geld für organisierte Kollegen und Kolleginnen geben wird (Seite 2).

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Beschimpfung als „Ossi“ ist nicht AGG-relevant

30 Jahre ist die Wiedervereinigung Deutschlands nun schon her und noch immer müssen wir uns mit „Ossis“ und „Besserwessis“ auseinandersetzen, dies sogar gerichtlich. Nicht schön – aber keine Diskriminierung (Arbeitsgericht Berlin, 15.8.2019, Az. 44 Ca 8580/18).

Ein Arbeitnehmer war in einem Zeitungsverlag als stellvertretender Ressortleiter beschäftigt. Weil ihn 2 Vorgesetzte wegen seiner ostdeutschen Herkunft demütigten und stigmatisierten, verklagte der Ressortleiter den Arbeitgeber. Er wollte eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Schadenersatz und Schmerzensgeld.

„Ostdeutscher“ ist keine ethnische Herkunft

Der Mitarbeiter verlor auf ganzer Linie. Menschen ostdeutscher Herkunft vertreten keine Ethnie und sind auch nicht Träger einer einheitlichen Weltanschauung. Deswegen steht dem Mitarbeiter keine Entschädigung nach dem AGG zu.

FAZIT

Beleidigungen unterbinden ➤ Auch wenn es nicht als Diskriminierung gilt, sollten Betitelungen wie „Ossi“ unterbunden werden. Denn Beleidigungen sind es allemal und allein schon deswegen nicht zu dulden! Wo kommen wir denn da hin?

„Sugar Daddy“ muss Zeugnis ausstellen

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsvertrags einen Anspruch auf ein Endzeugnis. Dass dies auch bei einem Prostitutionsvertrag bzw. „Sugar Daddy“-Verhältnis gilt, hat das Landesarbeitsgericht Hamm für einen auch für die erfahrenen Richter nicht alltäglichen Fall entschieden (6.6.2019, Az. 17 Sa 46/1).

Eine Frau war seit 2017 für monatlich 460 € bei einem Mann als Haushälterin angestellt. Im Laufe der Zeit erweiterte man das Beschäftigungsverhältnis: Mittwochs, samstags oder sonntags sollte die Dame nun für sexuelle Handlungen zur Verfügung stehen. Ab und zu auch für ein Abendessen oder Ähnliches mit Freunden. Dafür erhielt die Arbeitnehmerin eine pauschale monatliche Vergütung.

Als sie keine sexuellen Leistungen mehr erbringen wollte, kündigte ihr der Arbeitgeber im Februar 2018. Die Arbeitnehmerin wiederum verklagte ihn. Er schulde ihr noch Urlaub, 2 Monate Lohn und ein Arbeitszeugnis.

➤ weiter auf Seite 2

› Fortsetzung von Seite 1 unten

Der Gönner als Arbeitgeber

Die Richter stellten fest, dass der Vertrag über sexuelle Dienstleistungen nicht sittenwidrig war, und sprachen ihr die Urlaubsabgeltung und den Anspruch auf ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis zu. Zum Inhalt äußerten sie sich freilich nicht.

Die 2 Monatslöhne bekam sie aber nicht, da sie im fraglichen Zeitraum auch nicht gearbeitet hatte. Ohne Arbeit kein Lohn, so der uralte Grundsatz.

FAZIT

Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis

› Ich musste bei der Lektüre des Urteils schmunzeln, obwohl es auch zeigt: In unserer Mitte leben Menschen in überaus prekären Verhältnissen, die, um über die Runden zu kommen, z. B. Pfandflaschen sammeln oder sich sogar prostituieren müssen. Traurig! Aber dennoch ein sicher nicht alltägliches Urteil – mit einer schwierigen Aufgabe für den Arbeitgeber. Ich würde dieses Zeugnis jedenfalls nicht schreiben wollen.

? Hätten Sie's gewusst?

Mehr Geld für Gewerkschaftsmitglieder 2020?

Viele von Ihnen sind gewerkschaftlich organisiert, vor allen Dingen verd.i ist im öffentlichen Dienst stark vertreten. Hubertus Heil, der derzeitige Bundesarbeitsminister, will das Engagement würdigen, mit einem Bonus für organisierte Arbeitnehmer.

Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer sollen steuerlich deutlich entlastet werden. Ob der Bundesminister sein Vorhaben wegen der Koalitionsfreiheit durchbekommt, ist zweifelhaft, aber man weiß ja nie. Des Weiteren plant er Folgendes:

Zeitkonten als Sparkonten

Arbeitnehmer sollen persönliche Zeitkonten erhalten, auf die sie Mehrarbeit, Überstunden oder nicht genutzte Urlaubstage „einzahlen“ können. Die angesparte Zeit soll dann für die persönliche Weiterbildung, ein Ehrenamt oder die häusliche Pflege genutzt werden. Die Verwaltung der Zeitkonten soll dem Staat obliegen, die Auszeiten sollen staatlich gefördert werden.

Homeoffice für alle

Zudem soll ein gesetzlicher Anspruch auf mobile Arbeit verankert werden. Und zwar grundsätzlich für alle Kollegen und Kolleginnen – nicht schlecht, finde ich!

FAZIT

Die Pläne haben einen positiven Ansatz › Insofern sollten wir hoffen, dass sie auch in die Tat umgesetzt werden. Leider sind in Berlin schon viele Vorhaben in der Warteschleife gelandet. Ich informiere Sie sofort, wenn es Neues zu den Vorhaben von Hubertus Heil gibt!

Für den Personalratsvorsitzenden

Was heißt tatsächliche Verhinderung?

Kein Mensch kann jeden Termin wahrnehmen oder halten. Es kommt immer wieder vor, dass der eine oder andere Kollege kurzfristig seine Teilnahme an der Personalratssitzung absagen muss. Doch wie gehen Sie damit um?

Ist ein Personalratsmitglied verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, sollten Sie auf jeden Fall auch kurzfristig ein Ersatzmitglied laden. Denn tun Sie das nicht, ist die Beschlussfähigkeit in der Regel nicht gegeben. Zwar gibt es auch Fälle, in denen die Rechtsprechung die Beschlussfähigkeit nicht für unwirksam erklärt hat. Das war aber lediglich in Fällen gegeben, in denen es dem Personalratsvorsitzenden tatsächlich nicht mehr möglich war, ein Ersatzmitglied zu laden, beispielsweise wenn ein Kollege sich bereits auf dem Weg zur Sitzung befand und dann verunfallte. Eine klare Linie ist insoweit allerdings nicht erkennbar. Deshalb sollten Sie hier auch lieber nicht mit dem Feuer spielen.

Achtung: Verhinderungsfall muss gegeben sein

Voraussetzung dafür, dass Sie ein Ersatzmitglied einladen dürfen, ist, dass tatsächlich ein Verhinderungsfall vorlag. Das heißt, es muss Ihrem Kollegen aus rechtlichen oder tatsächlichen

Gründen unmöglich sein, an der Sitzung teilzunehmen. Solche tatsächlichen Gründe sind z. B. eine krankheits- oder urlaubsbedingte Abwesenheit. Aber auch die Teilnahme an einem Seminar kann die Einladung eines Ersatzmitglieds rechtfertigen. Muss in einer Sitzung über eine Angelegenheit beraten werden, die die persönliche Rechtsstellung des Personalratsmitglieds betrifft, liegt ein rechtlicher Grund vor.

TIPP

Lassen Sie Schlendrian nicht durchgehen › Ich erlebe es immer wieder, dass Beschäftigtenvertreter es von ihrer Lust und Laune oder vom Wetter abhängig machen, ob sie an Versammlungen des Gremiums teilnehmen oder nicht. Um es in aller Deutlichkeit zu sagen: Das geht gar nicht und Sie sollten es auch auf keinen Fall durchgehen lassen!

Hier geht es um Ihr Geld: Sie haben das Recht auf Feiertagsvergütung!

Arbeiten Sie an einem Tag nur deswegen nicht, weil dieser Tag ein Feiertag ist, steht Ihnen Entgeltfortzahlung zu. Das hat der Gesetzgeber mit § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz festgeschrieben und – wie das nachfolgende Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zeigt – auch wirklich ernst gemeint (16.10.2019, Az. 5 AZR 352/18).

Ein Zeitungszusteller musste laut Arbeitsvertrag die Abonnenten von Montag bis einschließlich Samstag mit den bestellten Werken beliefern. Außerdem hatten die Parteien geregelt, dass Arbeitstage alle Tage sind, an denen Zeitungen im Zustellgebiet erscheinen. Erscheint an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, keine Zeitung, muss der Zusteller auch nicht tätig werden. So auch am Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt und Pfingstmontag im Jahr 2015.

Das wollte er sich aber nicht gefallen lassen und verlangte vom Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung, also rund 241,14 € brutto. Er meinte, die Arbeit sei allein wegen der Feiertage ausgefallen, weshalb die gesetzlichen Voraussetzungen für den Entgeltzahlungsanspruch vorlägen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen kann nicht ausgeschlossen werden

Die Richter am BAG hielten ganz klar fest, dass der Zusteller grundsätzlich einen Anspruch auf die Entgeltfortzahlung an

Feiertagen hat. Dieser Anspruch ist unabdingbar! Trotzdem wurde die Sache zurück an die Vorinstanz verwiesen, weil diese die Vergütung noch korrekt berechnen muss. Hier hatte es einen Fehler gegeben.

FAZIT

Die korrekte Berechnungsmethode ▷ Gerade in Jahren, in denen viele Feiertage auf Werktage fallen, käme den Dienstherren so ein Ausschluss natürlich gelegen. Gott sei Dank hat der Gesetzgeber dem einen Riegel vorgeschoben! Achten Sie als Personalrat darauf, dass Ihr Dienstherr seiner Entgeltfortzahlungspflicht auch brav nachkommt. Schließlich geht es um Ihr Geld.

Damit Sie wissen, wann Sie die Entgeltfortzahlung an Feiertagen erhalten, habe ich für Sie eine **Tabelle mit den gesetzlichen Feiertagen 2020** zusammengestellt, die Sie zum kostenlosen Download im Abonnentenbereich finden.

Erwerbsminderungsrente beendet das Arbeitsverhältnis nicht

Ein großer „Dienstrechtsirrtum“ ist, dass ein Rentenbezug das Dienstverhältnis automatisch beendet. Das ist so nicht richtig. Trotz Rente muss ein Beendigungstatbestand gesetzt werden oder muss es eine entsprechende Regelung im Dienst- oder Tarifvertrag geben. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz mal wieder klargestellt (6.6.2019, Az. 5 Sa 14/1).

Eine Arbeitnehmerin erhielt von der Rentenkasse einen Bescheid über eine Rente wegen einer vollen Erwerbsminderung. Diese Rente wurde ihr bis zum Eintritt in die Regelaltersrente bewilligt.

Die Arbeitnehmerin ging nun davon aus, dass ihr Arbeitsverhältnis ruhe, so sieht es der einschlägige Tarifvertrag vor. Dieser besagt, dass die Arbeitsverhältnisse ruhen, wenn Beschäftigten eine befristete Rente zuerkannt wird. Der Arbeitgeber ging aber davon aus, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist, da ihr eine Dauerrente und keine befristete Rente zugesprochen wurde. Der Fall landete vor Gericht, es entschieden die Richter am LAG in Rheinland-Pfalz.

Rente bleibt Rente

Recht behält der Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerin ging zu Unrecht von einer Befristung der Rentenzahlung bis zur Altersrente aus, weil sie bis zum Eintritt in die Regelaltersrente die Erwerbsminderungsrente bekommen wird. In dieser Mechanik

steckt aber keine Befristung, vielmehr wandelt sich nur der Rentenanspruch um, von Erwerbsminderungs- in die ganz normale Altersrente. Dies war der Beschäftigten so nicht klar.

FAZIT

Befristung wörtlich nehmen ▷ Befristung in Rentensachen bedeutet wirklich Befristung, also z. B. Zuerkennung einer Erwerbsminderungsrente für 10 Monate, danach Neuüberprüfung. Meist wird dann noch mal befristet festgesetzt und anschließend bei der Neuüberprüfung eine dauerhafte Rente wegen Erwerbsminderung bis zur Altersrente.

Wird festgelegt, dass die Zahlung bis zum Eintritt in die Altersrente erfolgt, handelt es sich um eine Dauerrente. Sagen Sie dies auch Ihren Kolleginnen und Kollegen, damit sie die Zahlungen von Anfang an richtig einordnen können. Auf dem Rentenbescheid sind oft auch wichtige (rechtliche) Hinweise vermerkt, die die Beschäftigten lesen sollten!

Machen Sie sich das Leben mit einer Geschäftsordnung leichter

Neben arbeitsrechtlichen Fragestellungen kommt auf Sie als Personalrat auch jede Menge Organisatorisches zu, wie etwa: Wer macht was, wann werden Sitzungen einberufen, wer lädt hierzu ein? Wenn Sie diese innere Organisation des Gremiums schriftlich zusammenfassen, haben Sie Folgendes festgelegt: die Geschäftsordnung. Falls Sie noch keine Geschäftsordnung haben, beschließen Sie für 2020 eine, denn eine klare Aufteilung von Aufgaben macht allen das Leben leichter! Lesen Sie, wie Sie diese formulieren.

Geregelt ist die Geschäftsordnung in § 42 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Sie ist mit der Mehrheit der Stimmen des Personalrats zu beschließen.

Diese Mindestbestimmungen enthält die Geschäftsordnung

Jetzt stellt sich nur noch die Frage, welche Bestimmungen Sie in Ihre Geschäftsordnung aufnehmen sollten. Das Gesetz gibt Ihnen hier in den §§ 32 bis 41 BPersVG einen Rahmen vor. Dieser ist aber nicht abschließend, Sie können noch mehr Regelungspunkte aufnehmen, aber auch weniger, wenn Ihnen bestimmte Dinge nicht so wichtig erscheinen. Meines Erachtens sollten Sie aber auf die folgenden Punkte keinesfalls verzichten – weitere Punkte nehmen Sie dann nach Bedarf auf:

Muster: Geschäftsordnung für den Personalrat

Der Personalrat hat in seiner Sitzung vom ... die folgende Geschäftsordnung nach § 42 BPersVG beschlossen:

§ 1 Personalratssitzungen

1. Der Personalrat tritt regelmäßig an jedem Mittwoch um 13 Uhr zu einer Sitzung zusammen.
2. Ist es notwendig, kann der Personalratsvorsitzende zusätzliche außerordentliche Personalratssitzungen ansetzen. Ein notwendiger Fall liegt immer dann vor, wenn
 - 1/4 der Personalratsmitglieder,
 - die Mehrheit der Arbeiter- oder Angestelltenvertreter in der Dienststelle,
 - die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder
 - der Dienstherr
 die Einberufung einer Sitzung verlangen. Eine außerordentliche Personalratssitzung muss innerhalb von 3 Tagen nach Antragstellung einberufen werden.

§ 2 Einladung zur Personalratssitzung

1. Die Einladung zu den wöchentlichen Personalratssitzungen hat schriftlich spätestens 3 Tage vor der Sitzung zu erfolgen. Die Tagesordnung ist mit der Einladung bekannt zu geben. Die Schriftform ist auch durch eine Einladung per E-Mail gewahrt.
2. Zu außerordentlichen Personalratssitzungen ist eine kurzfristigere Einladung zulässig.
3. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sind zu jeder Sitzung einzuladen.
4. Der oder die Repräsentanten einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft werden zu jeder Personalratssitzung eingeladen.

— Kompetenzfragen

Es gibt doch immer wieder Streit über Zuständigkeiten, Aufgaben und Pflichten einzelner Mitglieder. Wer darf was und wann hat sich ein Mitglied in den Aufgabenbereich des anderen eingemischt? Das können Sie vermeiden, indem Sie die Kompetenzen festlegen.

— Was noch zu regeln ist

Zudem sollten Sie regeln, was unter dem Begriff der laufenden Geschäfte zu verstehen ist, die Einzelheiten über die Personalratssitzung und die Personalversammlung.

So kann Ihre Geschäftsordnung aussehen

Das folgende Muster können Sie für Ihre Praxis verwenden:

5. Der Dienstherr oder sein Stellvertreter nimmt an der Sitzung nur teil, wenn diese auf seinen Antrag hin einberufen wurde oder wenn der Personalratsvorsitzende den Dienstherrn eingeladen hat. In diesem Fall erfolgt die Einladung für die Teilnahme zu genau benannten Tagesordnungspunkten.
6. Verhinderungen geladener Personalratsmitglieder, ggf. der Ersatzmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter und Schwerbehindertenvertreter sind dem Personalratsvorsitzenden unverzüglich mitzuteilen. Vorhersehbare Verhinderungen sind so früh wie möglich bekannt zu machen.
7. Im Fall der Verhinderung von Mitgliedern des Personalrats wird ein Ersatzmitglied geladen.
8. Soll in der Personalratssitzung ein betroffener oder sachkundiger Arbeitnehmer gehört werden, wird der Personalratsvorsitzende dies mit dem Dienstherrn abklären. Der Arbeitnehmer wird für die Dauer seiner Anhörung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt.

§ 3 Tagesordnung der Personalratssitzung

1. Der Personalratsvorsitzende schlägt zu jeder Personalratssitzung eine Tagesordnung vor.
2. Anträge zur Tagesordnung können jedes Personalratsmitglied, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten stellen. Anträge sollen möglichst 4 Wochentage vor der Sitzung schriftlich (auch per E-Mail) eingereicht oder in Eilfällen auch mündlich zu Beginn der Sitzung gestellt werden. Über Änderungen der vorgelegten Tagesordnung wird zu Beginn der Sitzung abgestimmt.

3. Die Tagesordnung benennt die zu behandelnden Themen konkret.
4. Der Vorsitzende stellt eventuell vorhandenes schriftliches Informationsmaterial allen Mitgliedern des Personalrats zu Verfügung.

§ 4 Ablauf der Sitzung

1. Die Sitzung wird von dem Vorsitzenden, im Fall seiner Verhinderung von seinem Stellvertreter geleitet.
2. Zu Beginn jeder Sitzung wird eine Anwesenheitsliste erstellt und die Beschlussfähigkeit festgestellt. Mindestens die Hälfte der Mitglieder des Personalrats muss für die Beschlussfähigkeit an der Sitzung teilnehmen.
3. Sodann wird über Anträge auf Änderung oder Ergänzung des Protokolls der vorangegangenen Sitzung abgestimmt.
4. Zu jedem Beratungsthema wird vom Vorsitzenden oder einem sachkundigen Personalratsmitglied eine kurze Einführung gegeben. Darauf folgt die Diskussion. Die Ergebnisse der Diskussion werden zusammengefasst.
5. Das Wort wird in der Reihenfolge der Wortmeldungen erteilt.

§ 5 Beschlussfassung des Personalrats

1. Vor der Beschlussfassung wird der Wortlaut der Anträge formuliert.
2. Liegt nur ein Antrag zur Abstimmung vor, werden die Ja- und die Nein-Stimmen sowie die Enthaltungen abgefragt und im Protokoll vermerkt. Stehen mehrere alternative Anträge zur Abstimmung, wird über jeden Antrag einzeln abgestimmt. Abgefragt werden nur die Ja-Stimmen und nach Abstimmung über alle Anträge die Enthaltungen. Die Stimmzahlen werden im Protokoll festgehalten.
3. Abstimmungen erfolgen grundsätzlich offen durch Handaufheben. Eine geheime Abstimmung erfolgt nur, wenn ein Mitglied des Personalrats dies beantragt.
4. In Anwesenheit des Dienstherrn oder seines Stellvertreters werden keine Abstimmungen durchgeführt.

§ 6 Protokoll der Personalratssitzung

1. Das Protokoll enthält zu jedem Tagesordnungspunkt mindestens:
 - Ziffer und Thema des jeweiligen Tagesordnungspunkts,
 - Kurzbeschreibung des Themas bzw. der zu beratenden Situation,
 - Zusammenfassung aller Fakten und Meinungen,
 - Wortlaut der Anträge zur Beschlussfassung,
 - Abstimmungsergebnis in Stimmzahlen, einschließlich Enthaltungen, sowie
 - Arbeitsaufträge an einzelne Personalratsmitglieder oder an Ausschüsse.
2. Jeder Sitzungsteilnehmer erhält nach der Sitzung eine Kopie des Protokolls.
3. Der Dienstherr erhält eine Kopie des Protokolls nur, wenn er an der Sitzung teilgenommen hat, und nur zu den Tagesordnungspunkten, zu denen er anwesend war. Er bestätigt durch Unterschrift, dass das Protokoll korrekt ist.

§ 7 Aufgaben des Personalratsvorsitzenden

1. Der Personalratsvorsitzende führt die laufenden Geschäfte. Das heißt:
 - Erledigung des Schriftverkehrs
 - Organisation des Personalratsbüros
 - Vorbereitung der Personalratssitzungen
 - Koordination der Personalratsarbeit
2. Der Vorsitzende vertritt den Personalrat nach außen. Ist der Personalratsvorsitzende verhindert, übernimmt sein Stellvertreter die Aufgaben. Ist auch die Stellvertretung verhindert, werden die laufenden Geschäfte auf ein anderes Mitglied des Personalrats übertragen.

§ 8 Zuständigkeiten und Arbeitsteilung

Der Personalratsvorsitzende teilt jedem Mitglied eine Aufgabe zu. Jedes Personalratsmitglied, dem eine besondere Aufgabe übertragen wurde, ist verpflichtet, über diese Arbeit zu berichten. Über wichtige Ereignisse, Informationen und Gespräche muss es Akten- bzw. Gesprächsnotizen anfertigen und dem Personalratsvorsitzenden übergeben.

§ 9 Arbeitsplanung des Personalrats

Der Personalrat erstellt zu Beginn seiner Amtsperiode eine detaillierte Arbeitsplanung für seine Amtszeit. Diese wird alle 6 Monate überprüft und ggf. angepasst.

§ 10 Personalversammlungen

1. Der Personalrat führt in jedem Kalendervierteljahr (innerhalb der ersten 2 Wochen) eine Personalversammlung durch.
2. Die Einladung erfolgt 2 Wochen vorher unter Mitteilung der Tagesordnung durch Aushang; bei aus aktuellen Gründen kurzfristig einzuberufenden Personalversammlungen kann die Frist verkürzt werden.
3. Die Tagesordnung informiert genau über die zur Berichterstattung und Diskussion anstehenden wichtigen Themen.
4. Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz nicht ständig auf dem Dienstgelände haben (Fahrer etc.), sind schriftlich einzuladen.
5. Wenn besonders wichtige Themen auf der Personalversammlung – etwa Kündigungswellen – besprochen werden müssen, erfolgt eine schriftliche Einladung an alle Arbeitnehmer.
6. Der Personalrat beschließt über Form und Inhalt des Tätigkeitsberichts. Der Personalratsvorsitzende berichtet über die allgemeine Personalratstätigkeit. Einzelne Personalratsmitglieder, vor allem Mitglieder der Ausschüsse, berichten über besondere Einzelthemen.
7. Nach jedem Tagesordnungspunkt, Bericht oder Teilbericht ist den Arbeitnehmern Gelegenheit für Fragen und Diskussionsbeiträgen zu geben.

§ 11 Inkrafttreten der Geschäftsordnung

Die Geschäftsordnung tritt am ... in Kraft. Sie gilt nur für die Dauer der laufenden Amtsperiode und kann jederzeit durch Beschluss des Personalrats mit absoluter Mehrheit der Stimmen der Gremiumsmitglieder geändert werden.

Ort, Datum, Unterschriften

Auszubildende: Was Sie zum Weiterbeschäftigungsanspruch wissen müssen

Sind Sie Personalrat oder Jugend- und Auszubildendenvertreter, der sich noch in der Ausbildung befindet? Wenn ja, dann sollten Sie sich im Hinblick auf das Ende Ihrer Ausbildung jetzt schon Folgendes merken, um hier alles richtig zu machen:

Hinweispflicht Ihres Dienstherrn

Angenommen, Sie werden in einigen Monaten Ihre Ausbildung nach dem

- Bundesbildungsgesetz oder Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes,
- dem Krankenpflegegesetz oder dem
- Hebammengesetz

erfolgreich beenden. Natürlich interessiert es Sie dann, ob Sie übernommen werden oder nicht. Hier hilft Ihnen § 9 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Denn will Ihr Dienstherr Sie nicht übernehmen, muss er Ihnen dies 3 Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich mitteilen. Tut er das nicht, dann muss er Sie grundsätzlich unbefristet weiterbeschäftigen, wenn Sie Ihrerseits Ihr Weiterbeschäftigungsverlangen kundgetan haben. Ein Recht, von dem nur wenige Gebrauch machen.

Ihr Weiterbeschäftigungsverlangen

Denn Sie können innerhalb der letzten 3 Monate vor Beendigung Ihres Ausbildungsverhältnisses schriftlich bei Ihrem Dienstherrn Ihre Weiterbeschäftigung verlangen. Tun Sie das, dann wird der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags zwischen Ihnen und Ihrem Dienstherrn fingiert. Diese Systematik muss Ihnen klar sein.

Innerhalb der letzten 3 Monate – das heißt, dass Sie Ihr Weiterbeschäftigungsverlangen zu jedem Zeitpunkt in diesen 3 Monaten ausüben können, theoretisch noch am letzten Tag dieser Frist. So lange sollten Sie jedoch nicht warten, zu schnell ist man verhindert und dann ist die Frist auf einmal verstrichen.

WICHTIG

Befristung birgt Tücken ▷ Vielleicht bietet sich ja die Möglichkeit, nach Ihrer Ausbildung befristet bei Ihrem Dienstherrn beschäftigt zu werden. An sich keine schlechte Sache, aber über eines müssen Sie sich im Klaren sein:

Mit der Unterschrift unter den befristeten Vertrag haben Sie auf die Geltendmachung Ihres Weiterbeschäftigungsanspruchs verzichtet. Sie müssen sich also entscheiden, entweder – oder.

Die eben beschriebene Regelung, also Hinweispflicht und Weiterbeschäftigungsverlangen, gilt auch dann, wenn Ihre Amtszeit zwar schon beendet ist, Sie Ihre Ausbildung aber vor Ablauf eines Jahres nach dem Ende Ihrer Amtszeit erfolgreich beenden.

Formulieren können Sie Ihr Weiterbeschäftigungsverlangen beispielsweise so:

Muster-Schreiben: Weiterbeschäftigungsverlangen

*Jugend- und Auszubildendenvertreter
der Dienststelle ...*

*An den Dienstherrn
im Hause*

Unbefristete Weiterbeschäftigung nach Ende der Ausbildung

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Jugend- und Auszubildendenvertreter mache ich von meinem Recht gemäß § 9 BPersVG Gebrauch und beantrage, nach Abschluss meiner Ausbildung am ... in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in meinem erlernten Beruf übernommen zu werden.

*Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift
Jugend- und Auszubildendenvertreter*

Alles in trockenen Tüchern?

Selbst wenn Sie nun aber Ihr Weiterbeschäftigungsverlangen schriftlich kundgetan haben, heißt dies aber noch nicht, dass Sie damit nun Ihre unbefristete Beschäftigung sicher hätten. Denn Ihr Dienstherr hat bis zu 2 Wochen nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses Zeit, beim Verwaltungsgericht die Auflösung Ihres Arbeitsverhältnisses zu beantragen bzw. feststellen zu lassen, dass kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist, wenn ihm die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann, etwa weil kein freier Arbeitsplatz vorhanden ist. Bei der Beurteilung, ob es einen freien Arbeitsplatz gibt, kommt es nur auf die Ausbildungsdienststelle an.

Was Sie nun tun sollten

Wenn Sie auch nach der Ausbildung noch an Ihrem Arbeitsplatz bleiben wollen, stellen Sie auf jeden Fall den Weiterbeschäftigungsantrag – fristgerecht natürlich. Geht Ihr Dienstherr dann tatsächlich vor Gericht, muss er Tatsachen vortragen, warum ihm die Weiterbeschäftigung nicht zumutbar sein soll. Versuchen Sie, ihm hier schon frühzeitig den Wind aus den Segeln zu nehmen. Sie kennen Ihre Ausbildungsdienststelle; klären Sie also die Fragen:

- Besteht hier Arbeitsbedarf für Sie?
- Gibt es freie Arbeitsplätze, zu deren Ausübung Sie befähigt wären?
- Mussten die Kollegen oft Überstunden machen?
- Gab es Engpässe?

Geltungsbereich Ihrer Dienstvereinbarungen

Sowohl Ihnen als Personalrat, aber auch einzelnen Beschäftigten stellt sich oftmals die Frage, ob eine von Ihnen geschlossene Dienstvereinbarung auf einen bestimmten Sachverhalt Anwendung findet – und welche Wirkung sie dann entfaltet.

Der räumliche Geltungsbereich

Ihre Dienstvereinbarung gilt in räumlicher Hinsicht grundsätzlich für die Dienststelle, für die sie geschlossen ist. Doch § 73 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bestimmt, dass Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, anderen Vereinbarungen, die einen kleineren Bereich betreffen, vorgehen. Dies gilt aber immer nur dann, wenn eine „übergeordnete“ Dienstvereinbarung die gleiche Sachmaterie betrifft. In der Konsequenz bedeutet das: Die Verdrängung einer örtlichen Dienstvereinbarung beispielsweise durch eine Dienstvereinbarung des Gesamt-, Bezirks- oder Hauptpersonalrats erfolgt nicht automatisch, sondern nur dann, wenn gleiche Sachverhalte unterschiedlich geregelt werden.

TIPP

Nicht ohne Öffnungsklausel ▷ Regen Sie an, dass in Dienstvereinbarungen, die von übergeordneten Personalräten geschlossen werden, stets eine Öffnungsklausel enthalten ist, die Ihnen Ihren Gestaltungsspielraum vor Ort bewahrt. Eine solche Öffnungsklausel könnte z. B. so aussehen:

Muster-Formulierung einer Öffnungsklausel

Die nähere Ausgestaltung dieser Dienstvereinbarung bleibt den Personalräten in den einzelnen Dienststellen überlassen.

Der fachliche Geltungsbereich

Der fachliche Geltungsbereich legt fest, für welche Bereiche einer Dienststelle die Dienstvereinbarung fachlich gilt. So können z. B. Dienstvereinbarungen über die Arbeitszeit fachlich aufgetrennt werden zwischen Regelungen für den Verwaltungsbereich und entsprechenden Regelungen für den Betriebsbereich.

TIPP

Einheitliche Dienstvereinbarungen möglich ▷ Sie brauchen aber in solchen Fällen nicht 2 unterschiedliche Dienstvereinbarungen zu schließen, sondern können beide Fälle in einer einheitlichen Vereinbarung regeln.

Der personelle Geltungsbereich

Dieser persönliche (= personelle) Bereich ist von höchster Bedeutung. Grundsätzlich gilt: Vom persönlichen Geltungsbereich Ihrer Dienstvereinbarung sind immer alle (!) Beschäftigten

der Dienststelle erfasst, es sei denn, Sie benennen in der Vereinbarung ausdrücklich nur eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten, die von ihr betroffen ist. Es gilt der Grundsatz: Regelt die Dienstvereinbarung eine alle Beschäftigten der Dienststelle betreffende Fragen, müssen Sie den Geltungsbereich auch für alle Beschäftigten wählen.

Achtung: Benachteiligungsverbote beachten!

Eine unterschiedliche Geltung von Dienstvereinbarungen nach Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung, nach befristeter oder unbefristeter Beschäftigung würde zudem einen Verstoß gegen das gesetzliche Benachteiligungsverbot des § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz darstellen.

Gruppenbeschränkung möglich

Möglich ist aber eine Beschränkung des persönlichen Geltungsbereichs auf eine bestimmte Beschäftigtengruppe, wenn z. B. eine tarifliche Regelung für Arbeiter einer Kommunalverwaltung Erschwerniszuschläge für gemeindliche Arbeiten vorsieht und eine Pauschalierung durch Dienstvereinbarung ausdrücklich zulässt.

Der zeitliche Geltungsbereich

Die meisten Dienstvereinbarungen werden Sie wohl unbefristet schließen. Doch in Einzelfällen kann es sinnvoll sein, die Geltungsdauer (also den zeitlichen Geltungsbereich) einer Dienstvereinbarung festzuschreiben. Dies kann wie folgt geschehen:

Muster-Formulierung: Zeitliche Beschränkung der Geltungsdauer

1. Die Dienstvereinbarung tritt am 1.1.2020 in Kraft und gilt bis einschließlich 31.12.2021.

Oder:

2. Die Dienstvereinbarung tritt mit Ablauf des 31.12.2022 außer Kraft.

Hinweis: Differenzieren Sie!

Während im 1. Beispiel die Geltungsdauer der Dienstvereinbarung fest definiert ist, tritt die Dienstvereinbarung im 2. Beispiel mit der Unterzeichnung in Kraft. Insoweit muss in diesem Fall nur der Beendigungstermin festgelegt werden. Bitte nehmen Sie das Jahresende doch mal zum Anlass, Ihre Dienstvereinbarungen zu prüfen: Laufen einige aus, müssen neue geschlossen werden. Ist der Anwendungsbereich zu erweitern? Da haben Sie sicher erst mal zu tun!

Eigentum des Dienstherrn gestohlen: Wer haftet?

Niemand ist unfehlbar. Jeder von uns lässt mal was liegen, verliert was aus den Augen, vergisst abzuschließen – und schon kann es geschehen, dass man Opfer von Diebstählen wird. Und wenn einer Ihrer Kollegen unachtsam ist und Eigentum des Dienstherrn gestohlen wird – wer haftet dann? Die Antwort kommt vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf (10.10.2019, Az. 13 Sa 1171/18).

Ein Kraftfahrer stellte nach Feierabend seinen Lkw samt Ladung nicht auf dem Betriebsgelände ab, sondern in einer ruhigen Seitenstraße. Es kam, wie es kommen musste: Auflieger samt Ladung wurden schlicht und ergreifend gestohlen. Die Versicherung des Arbeitgebers erstattete einen Großteil des Schadens, lediglich 14.500 € blieben offen. Die verlangte der Arbeitgeber nun vom Lkw-Fahrer.

Dieser sah es gar nicht ein, dass er den Schaden tragen soll. Schließlich sei auf dem Betriebsgelände kein Platz für den Lkw gewesen und außerdem sei es durchaus üblich, die Fahrzeuge auch außerhalb abzustellen. Der Arbeitgeber wiederum wies darauf hin, dass er kurz vor dem Diebstahl in einem Aushang darauf aufmerksam gemacht habe, dass das Parken in der Seitenstraße nicht mehr gewünscht sei. Ob man dies dem Lkw-Fahrer persönlich mitgeteilt habe, wusste man nicht, aber man hatte auf alle Fälle einen entsprechenden Aushang gemacht.

Unklare Sachlage führt zu Vergleich

Wie so oft vor dem Arbeitsgericht schloss man einen Vergleich. Der Mitarbeiter zahlte 2.000 €, auf dem restlichen Schaden

bleibt der Arbeitgeber sitzen. Zum einen konnte er nicht beweisen, dass der Mitarbeiter wirklich wusste bzw. davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass er nicht mehr in der Seitenstraße parken soll. Zudem war sein Gehalt im Vergleich zum Schaden so gering, dass ihn die Zahlung der vollen 14.500 € über Gebühr belastet hätte.

FAZIT

An abgestufte Arbeitnehmerhaftung denken ▷ Mitarbeiter haften in den seltensten Fällen, sprich: nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, voll. In allen anderen Fällen entweder gar nicht oder nur zum Teil. Dies hat den Grund, dass sonst Risiken aus dem Arbeitgeberbereich viel zu sehr auf die Beschäftigten abgewälzt würden.

Beschäftigte sollten also niemals vorschnell den vollen Schaden tragen, sondern immer erst die Haftungsregelung prüfen lassen. Meist wird der Schaden zumindest geteilt! Sagen Sie das Ihren Kollegen, es geht um ihr Geld!

Keine höhere Eingruppierung für Stationsleiterin – so gehen Sie vor

Eingruppierungsstreitigkeiten – Sie wissen, wie lästig und wie schwierig es ist, darzulegen, dass man nicht korrekt eingruppiert wurde. Dies musste auch eine Krankenschwester aus München erfahren (Landesarbeitsgericht München, 10.4.2019, Az. 10 Sa 798/18).

Auf das Arbeitsverhältnis einer Stationsleiterin in einer Fachklinik fand ein Tarifvertrag Anwendung, der die Entgelthöhe mittels einer Entgelttabelle bestimmte. Die Stationsleiterin trat nun an ihren Arbeitgeber heran und verlangte eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 13. Im Laufe der Zeit sei sie in diese Gruppe hineingewachsen.

Der Arbeitgeber lehnte ab, denn die Entgeltgruppe 13 gibt es nur für die Leitung großer Stationen. Ihr unterstehen nur 12 Mitarbeiter bzw. nicht mal 12, da einige davon Teilzeiter sind und damit nicht als voller Kopf zählen.

Arbeitgeber behielt recht

Die Arbeitnehmerin scheiterte vor Gericht, da sie nicht darlegen konnte, dass sie die Entgeltgruppe 13 tatsächlich erfüllt.

FAZIT

Bereiten Sie Ihr Verlangen gut vor ▷ Möchten Sie eine Höhergruppierung durchsetzen, gehen Sie so vor: Prüfen Sie genau, welche Anforderungen an Ihre Tätigkeit gestellt werden. Dann vergleichen Sie, welcher Lohngruppe das entspricht. Und dann wissen Sie, wo Sie eingruppiert sein müssten. Wenn alles okay ist, müssen Sie nichts mehr tun. Wenn nicht, suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Dienstherrn und verlangen Sie die richtige Eingruppierung! Ihr Dienstherr wird hier erst nicht wollen, aber bleiben Sie stur, meist springt doch noch was dabei raus. Im Zweifelsfall können Sie sich auch juristischen Beistand suchen.

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (26/19)

- >> Polizei und Recht am eigenen Bild
- >> Achtung: Präsentismus
- >> Änderung bei Befristungen