PERSONALRAT
aktuell
NR. 19/20
KOMPAKT • KONKRET • RECHTSSICHER

3 SWOT-Analyse
Sie hilft Ihnen, die Stärken und Schwächen Ihrer Personalrats-Kollegen zu beurteilen.

4–5 Überstunden eindämmen
Das sind Ihre Handlungsmöglichkeiten als Personalrat im Kampf gegen Überstunden.

6 Brainstorming
Seien Sie kreativ – bei der Ideenfindung helfen Ihnen diese 5 goldenen Regeln.

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

Machen Sie Schluss mit Überstunden

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

im Jahr 2019 gab es erneut einen Rekordwert beim Arbeitsvolumen. Dieser wurde erreicht, obwohl die durchschnittliche Arbeitszeit pro Kopf im Zuge des Wirtschaftsabschwungs zurückging. Die Zahl der Überstunden im öffentlichen Dienst dürfte jedenfalls in vielen Arbeitsbereichen nicht zurückgehen, sondern noch weiter steigen.

Wenn ich an meine Überstunden zurückdenke, war ich manchmal froh, welche leisten zu können und dafür mehr Flexibilität zu haben, wenn ich einmal frei haben wollte. Andererseits habe ich schon immer gemerkt, dass Überstunden enorm an die Substanz gehen und meiner Gesundheit nicht gerade zuträglich sind.

Hier sind Sie als Personalrat gefordert. Denn nicht immer müssen Überstunden sein. Ihre Handlungsmöglichkeiten, Lösungsvorschläge und – wenn es nicht anders geht – harte Maßnahmen: All das finden Sie auf den Seiten 4 und 5 kompakt für Sie zusammengefasst.

Hätten Sie's gewusst? So bewerten Sie mit der SWOT-Analyse Ihre Mitstreiter im Personalrat.

Herzliche Grüße

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.

Krankengeld trotz verspäteten Attests

Einem Arbeitnehmer steht Krankengeld auch dann zu, wenn er das Attest für die Krankschreibung bei seiner Krankenkasse erst verspätet vorlegt, weil sein Arzt es ihm erst nachträglich zugeschickt hat (Sozialgericht (SG) München, 17.6.2020, Az. S 7 KR 1719/19). Teilen Sie dieses Urteil Ihren Kolleginnen und Kollegen mit. Derzeit versenden Ärzte viele „gelbe Scheine" und Rezepte coronabedingt mit der Post. Dabei kann schon einmal etwas verloren gehen.

Der Arbeitnehmer hatte sich an einem Montag um eine erneute Krankschreibung bemüht. Der Arzt hatte diese aber wegen einer fehlenden Schreibkraft nicht noch am selben Tag ausgestellt, sondern sie dem Patienten erst am folgenden Samstag übermittelt. Obwohl der Arbeitnehmer die Bescheinigung noch am selben Tag auf den Weg gebracht hatte, wollte die Krankenkasse ihm das Krankengeld für die Zeit zwischen der Untersuchung und dem Erhalt der Bescheinigung verweigern. Schließlich hätte sich der Betroffene auch per Telefon oder Fax weiterhin krankmelden können.

Gericht auf Seite des Arbeitnehmers

Das SG ist dieser Argumentation nicht gefolgt. Die unzureichende Büroorganisation des Arztes liegt hier in der Risikosphäre der Krankenkasse. Schließlich bedient sich die Krankenkasse ausdrücklich dafür zugelassener Kassenärzte. Wenn dieser Arzt nicht in der Lage ist, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unverzüglich nach der Untersuchung auszustellen, muss die Krankenkasse sich dieses Versäumnis zurechnen lassen.

Gericht löst Betriebsrat wegen schwerer Pflichtverletzungen auf

Wegen grober Pflichtverstöße hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf einen Betriebsrat aufgelöst (23.6.2020, Az. 14 TaBV 75/19). Diese Entscheidung betrifft zwar einen Betriebsrat aus der freien Wirtschaft, ist jedoch 1 : 1 auf einen Personalrat übertragbar. Denn Pflichtverstöße können auch zu einer Auflösung eines Personalrats führen.

Die Arbeitgeberin des Falls hat einen Betrieb zur Herstellung von Leichtmetallfelgen mit knapp 700 Mitarbeitern. Es bestand ein 13-köpfiger Betriebsrat.

Die Pflichtverletzung des Betriebsrats

Der Betriebsrat weigerte sich nun, mit dem Personalleiter, den die Arbeitgeberin als zuständigen Ansprechpartner benannt hatte, zusammenzuarbeiten. Er hatte diese Weigerungshaltung förmlich beschlossen und tatsächlich über einen längeren Zeitraum auch umgesetzt. Daraufhin beantragte die Arbeitgeberin, den Betriebsrat wegen einer groben Vernachlässigung seiner gesetzlichen Pflichten aufzulösen.

› *weiter auf Seite 2*

› *Fortsetzung von Seite 1 unten*

Verhalten des Betriebsrats war falsch

Das LAG Düsseldorf hat diesen Betriebsrat tatsächlich aufgelöst. Das begründeten die Richter damit, dass der Betriebsrat grob gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoßen hatte. Kraft ihrer Organisationshoheit oblag es der Arbeitgeberin, für sie den Ansprechpartner zu bestimmen. Selbst wenn der Personalleiter nicht in allen Punkten konform mit dem Betriebsverfassungsrecht handelte, konnte der Betriebsrat nicht im Wege der Selbsthilfe die Zusammenarbeit mit ihm einstellen. Vielmehr hätte er sich mit den Mitteln des Betriebsverfassungsrechts zur Wehr zu setzen müssen. So wie der Betriebsrat dürfen Sie sich als Personalrat ebenfalls nicht verhalten. Es droht die Auflösung Ihres Gremiums. So steht es in § 28 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz.

Betriebsrat beging schwere Pflichtverletzung

Durch die fehlende Zusammenarbeit mit dem Personalleiter verstieß der Betriebsrat unter Abwägung aller Umstände offenkundig und schwerwiegend gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

FAZIT

Jeder Personalrat sollte sich über seine gesetzlichen Rechte, aber auch über seine Pflichten im Klaren sein ▷ Verstöße können geahndet werden. Gefahr droht dabei nicht immer nur vom Dienstherrn, sondern auch von Kollegen. Die Auflösung des Personalrats kann beantragt werden von
- 1/4 der Wahlberechtigten,
- einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder
- vom Leiter der Dienststelle.

Bundesministerium verletzt Rechte seiner Gleichstellungsbeauftragten

Eine Gleichstellungsbeauftragte hat Anspruch auf Teilnahme an einer Leitungsklausur und an einer Beteiligung im Stellenbesetzungsverfahren. So hat es das Verwaltungsgericht (VG) Berlin entschieden (27.4.2020, Az. VG 5 K 50.17 und VG 5 K 237.18).

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat die Beteiligungsrechte seiner Gleichstellungsbeauftragten in 2 Fällen verletzt. Das hat das VG Berlin in 2 Klageverfahren entschieden.

Die erste Klage der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte im BMFSFJ beanstandete mit einer Klage, nicht zur Leitungsklausur des BMFSFJ im Jahr 2016 eingeladen worden zu sein. Sie sah sich dadurch in ihrem Beteiligungsrecht verletzt.

Die nächste Benachteiligung

Mit einer weiteren Klage wendete sie sich als Gleichstellungsbeauftragte ferner gegen ihre unterlassene Beteiligung im Stellenbesetzungsverfahren der Leitung der beim BMFSFJ angebundenen Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Für diese Stelle hatte sie sich auch selbst als Beamtin beworben.

Das BMFSFJ hatte die Beamtin zuvor vom Stellenbesetzungsverfahren mit der Begründung ausgeschlossen, sie könne nach 17 Jahren Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr als Beamtin beurteilt werden. Die Beamtin war jedoch in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte vor dieser Entscheidung nicht beteiligt worden.

Unterlassene Einladung zur Leitungsklausur rechtswidrig

Die unterlassene Einladung der Gleichstellungsbeauftragten zur jährlichen Leitungsklausur der Führungskräfte des BMFSFJ verletze ihre Beteiligungsrechte. Nach dem Zweck des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) ist die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich auch an Dienstbesprechungen der Führungsebene ihrer Dienststelle zu beteiligen. Dies gilt jedenfalls für solche Besprechungen, für die im Vorfeld nicht ausgeschlossen werden könne, dass sie Entscheidungsprozesse in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten wesentlich steuerten. Wird ein Thema für so wichtig gehalten, dass es auf der jährlichen Leitungsklausur vorgestellt wird, ist es möglich, dass von dieser Leitungsklausur steuernde Impulse ausgehen.

Spätere Information rechtswidrig

Eine nachträgliche Information ist nicht ausreichend, weil damit die gesetzliche Maßgabe, die Gleichstellungsbeauftragte zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu beteiligen, nicht erfüllt ist.

Beteiligung auch im Stellenbesetzungsverfahren erforderlich

Auch die unterbliebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Stellenbesetzungsverfahren der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verletzte die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Das vom BMFSFJ durchgeführte Auswahlverfahren ist eine beteiligungspflichtige personelle Angelegenheit im Sinne des BGleiG. An solchen Angelegenheiten ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen. Das BGleiG trifft insbesondere keine Regelungen über den Ausschluss oder die Befangenheit der Gleichstellungsbeauftragten bei Betroffenheit in eigener Sache.

FAZIT

Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen ▷ Die Grundsätze dieser Entscheidung werden auch in Ihrer Behörde gelten. Setzen Sie sich dafür ein, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen kann.

Hätten Sie's gewusst?

So bewerten Sie mit der SWOT-Analyse Ihre Mitstreiter im Personalrat

Die SWOT-Analyse gehört zu den Klassikern der Unternehmensberatung. Mit ihr analysieren Sie die Stärken und Schwächen eines Unternehmens und zeichnen einen exakten Entwicklungspfad.

Diese Managementmethode wird jedoch auch auf den Unternehmer selbst und die Mitarbeiter angewendet. Sie ist aber genau deshalb auch ein hervorragendes Instrument innerhalb des Personalrats. Denn was für ein Unternehmen und seine Mitarbeiter gilt, kann auch für Personalratsmitglieder dienen.

SWOT bedeutet Folgendes:

— **Stärken (Strength)**
Stärken sind solche Merkmale, die im Wettbewerb ein Vorteil sind oder die ein Kollege besser beherrscht als ein anderer.

— **Schwächen (Weaknesses)**
Schwächen sind alle Faktoren, die für den Kollegen im Wettbewerb mit anderen ein Nachteil sind. Beispiele: fehlendes spezielles Knowhow, fehlendes Basiswissen, fehlende Anpassungsbereitschaft, Ungeduld.

— **Chancen (Opportunities)**
Chancen sind Faktoren und Entwicklungen im Umfeld, die für den Personalrat ein Vorteil sein oder aus denen Potenziale erwachsen können. Das kann eine bessere Zusammenarbeit mit dem Dienstherrn sein, ein besseres Wissen in Verhandlungen mit dem Dienstherrn und Ähnliches.

— **Risiken (Threats)**
Risiken sind solche Faktoren und Entwicklungen im Umfeld des Personalrats, aus denen Nachteile oder Gefahren entstehen können, die den Personalrat schwächen.

Das Ziel der SWOT-Analyse: Innerhalb des Personalrats sollten die Aufgaben an die Kolleginnen und Kollegen vergeben werden, die dafür am besten geeignet sind.

Sie benötigen häufiger Fachleute für bestimmte Themen. Dafür können Sie diese Checkliste benutzen:

Spezialwissen nutzen

Bereiche mit speziellem Wissen	Mögl. Personalratsmitglieder
Altersteilzeit	
Arbeitsschutz	
Arbeitssicherheit	
Arbeitsverträge	
Arbeitszeit	
Ausländische Kollegen	
Beurteilungen	
Beamtenrecht	
Burnout-Beratung	

Spezialwissen nutzen (Fortsetzung)

Bereiche mit speziellem Wissen	Mögl. Personalratsmitglieder
Datenschutz	
EDV	
Gefährdungsbeurteilungen	
Gleichstellung	
Inklusion	
Mobbingberatung	
Personalvertretungsrecht	
Schulungen	
TVöD	
Weiterbildungen	

Zurück zur SWOT-Analyse

Die SWOT-Analyse zur Teamevaluation wird immer beliebter und gilt in Fachkreisen als gute Möglichkeit zur Manöverkritik. So können Sie das Verfahren in Ihrem Personalrat umsetzen:

1. Zeichnen Sie für jeden Mitarbeiter des Personalrats eine Tabelle mit den 4 Feldern „Stärken", „Schwächen", „Chancen" und „Risiken".
2. Machen Sie ein Brainstorming und schreiben Sie alles auf, was Ihnen zu diesen Mitarbeitern einfällt, z. B. so:

Mitglied im Personalrat Jörg P.:

Stärken	Schwächen
— verantwortungsbewusst — Arbeitstier — freundlich zu Kunden — sichererer Umgang mit Microsoft PowerPoint	— ist mit Büroarbeit unterfordert — kommt häufig „etwas später"
Chancen	**Risiken**
— verstärkt im Außendienst einsetzen — flexible Terminvorgaben besser geeignet — kann Gestaltung von Präsentationen beim Kunden verantworten	— wird noch unpünktlicher werden

FAZIT

Verteilen Sie die Aufgaben richtig ▷ So sehen Sie ganz klar vor sich, welcher Kollege und welche Kollegin aus Ihrer Sicht für welche Aufgabe innerhalb des Personalrats geeignet sein können.

Überstunden eindämmen – Ihre Handlungsmöglichkeiten als Personalrat

Die Anzahl der geleisteten Überstunden ist coronabedingt im ersten Halbjahr 2020 zurückgegangen. Ob das allerdings auch im öffentlichen Dienst gilt, bezweifle ich. Jedenfalls gibt es große Bereiche im öffentlichen Dienst, die immer mehr Überstunden aufbauen. Der Personalrat sollte dabei so weit wie möglich einschreiten.

Bei Überstunden kommen Sie als Personalrat ins Spiel: Zunächst sollten Sie den genauen Unterschied zwischen Mehrarbeit und Überstunden kennen.

Unterschiede: Überstunden, Mehrarbeit, Mehrarbeit (TVöD)

Überstunden	Überstunden fallen an, wenn die individuelle regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.
Mehrarbeit	Mehrarbeit liegt vor, wenn die gesetzliche Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) überschritten wird.
Mehrarbeit im Sinne des TVöD	Nach § 7 Abs. 6 TVöD sind Mehrarbeit die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leisten.

Unterschiedliche Regelungen in den Gesetzen

In vielen Landespersonalvertretungsgesetzen findet sich eine ausdrückliche Regelung, dass Personalräte bei Überstunden und Mehrarbeit mitzubestimmen haben. So ausdrücklich ist das im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) nicht geregelt.

Als Personalrat haben Sie beim Thema Überstunden nach herrschender Meinung nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht. Bei der Anordnung und Durchführung handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Änderung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit. Deshalb hat der Dienstherr Ihre Zustimmung einzuholen.

Kollektiver Tatbestand erforderlich

Es kommt allerdings im Bereich des BPersVG darauf an, ob ein kollektiver Tatbestand vorliegt. Ein Mitbestimmungsrecht besteht dann, wenn die Interessen der Beschäftigten unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen des Einzelnen berührt sind. Andersherum fehlt ein kollektiver Bezug bei Arbeitszeitregelungen, die tatsächlich nur einen einzelnen Arbeitnehmer betreffen und keine generelle Wirkung auf die Beschäftigten haben oder haben könnten.

Besteht ein Mitbestimmungsrecht, erstreckt es sich dabei darauf, ob, in welchem Umfang und von welchen Arbeitnehmern Überstunden geleistet werden dürfen.

Achtung: Auch bei Zustimmung Ihrer Kollegen oder freiwilligen Überstunden benötigt Ihr Dienstherr Ihre Zustimmung!

Das hat auch das Bundesverwaltungsgericht so entschieden (30.6.2005, Az. 6 P 9.04):

1. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG erstreckt sich auch auf die Entscheidung, ob und in welchem Umfang Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet werden.
2. Deklariert der Dienststellenleiter in der Überstundenanordnung die Ableistung der Überstunden als freiwillig, wird damit der in § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG vorausgesetzte kollektive Tatbestand nicht infrage gestellt.

Ihre Verweigerung der Zustimmung

Verweigern Sie Ihre Zustimmung, darf Ihr Dienstherr die Überstunden nicht anordnen. Auch ein „freiwilliges Arbeiten" ist dann nicht möglich.

Schließen Sie eine Dienstvereinbarung

Viele Personalräte haben mit ihrem Dienstherrn eine Dienstvereinbarung zum Thema Überstunden abgeschlossen. Das kann den dienstlichen Ablauf wesentlich vereinfachen und Sie brauchen nicht wegen jeder Überstunde zusammenzukommen. Im Gegenzug werden allerdings auch maximal abzuleistende Überstunden in einer solchen Dienstvereinbarung festgelegt. Grundsätzlich sollten Sie folgende Punkte regeln:

- **Geltungsbereich:** Wer muss Überstunden machen?
- **Planung:** Wann ist der Personalrat zu unterrichten?
- **Verfahren:** Für welche Überstunden gilt eine generelle Zustimmung des Personalrats? Wann ist er wie zu beteiligen?
- Welche **Höchstgrenzen** gibt es?
- **Kenntnis der Arbeitnehmer:** Wie und wann erfahren Ihre Kollegen von den Überstunden?
- **Abgeltung:** Werden die Überstunden bezahlt oder gehen sie in ein Arbeitszeitkonto?
- **Eilfälle:** In welchen Ausnahmefällen darf ohne den Personalrat entschieden werden?
- **Entscheidung:** Bis wann hat sich der Personalrat wie zu äußern?
- **Streitigkeiten:** Wie sollen Streitigkeiten beigelegt werden?
- **Nachwirkung:** Wie lange soll die Dienstvereinbarung gelten?

Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht! So können Sie mit dazu beitragen, dass es so wenige Überstunden wie möglich gibt. Auch wenn vielen Arbeitnehmern zur Aufbesserung ihres Entgelts Überstunden willkommen sind: Auf Dauer haben Ihre Kolleginnen und Kollegen mehr von Neueinstellungen.

Wann Ihre Kollegen zur Ableistung von Überstunden verpflichtet sind

Egal, was Sie im Gremium auf Antrag Ihres Arbeitgebers beschließen: Nicht immer müssen Ihre Kollegen Überstunden machen. Sie sollten die wichtigsten arbeitsrechtlichen Regeln kennen. Gehen Sie von diesem Grundsatz aus:

Keiner Ihrer Kollegen muss ohne eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag, in einer Dienstvereinbarung oder einem Tarifvertrag Überstunden leisten. Das gilt auch für Teilzeitkräfte.

BEISPIEL

Keine einzige Überstunde ▷ Ihr Dienstherr hat mit einem Ihrer Kollegen einen Arbeitsvertrag geschlossen, nach dem der Kollege 35 Stunden pro Woche zu arbeiten hat. Weitere Regelungen zu Überstunden finden sich nicht. Der Kollege muss nun 35 Stunden pro Woche arbeiten – aber auch keine Stunde mehr!

Von diesem Grundsatz gibt es jedoch 3 wichtige Ausnahmen:

1. **Notfälle**	In Notfällen darf Ihr Dienstherr Überstunden anordnen. Dieses Recht hat er aber nur — bei drohenden Gefahren für die Dienststelle und — aufgrund unvorhersehbarer äußerer Ereignisse. Diese Ausnahmen kommen in der Praxis nur sehr selten vor. Beispiele: Überschwemmungen, Brände Kein unvorhersehbares Ereignis liegt vor, wenn noch schnell ein Auftrag abgearbeitet werden soll.
2. **Einzelvereinbarungen**	Dienstherr und Arbeitnehmer können jederzeit eine Vereinbarung zur Ableistung von Überstunden treffen. Das kann auch eine mündliche Vereinbarung sein. **Wichtig:** Sie als Personalrat sind auch in diesem Fall zu beteiligen! Und: Entgegenstehende Regelungen in Gesetzen, Tarifverträgen oder Dienstvereinbarungen gehen in der Regel einer Einzelvereinbarung vor.
3. **Vereinbarungen in Verträgen**	Das Recht Ihres Dienstherrn, Überstunden anordnen zu dürfen, kann sich auch aus — Arbeitsverträgen, — Tarifverträgen oder — Dienstvereinbarungen ergeben. In § 6 Abs. 5 TVöD gibt es eine solche Regelung. Auch in diesen Fällen ist Ihre Zustimmung erforderlich!

Alternativen zu Überstunden aufzeigen

Wie sehen die Wünsche Ihrer Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeitszeit aus? Gibt es Änderungswünsche? Damit lässt sich schnell eine Vielzahl von Überstunden vermeiden.

Änderung der Arbeitszeit

Gerade bei Arbeitszeiten lohnt es sich für Sie als Personalrat, genauer hinzuschauen.

BEISPIEL

Flexible Arbeitszeiten ▷ Eine der Aushilfen kann dienstags aufgrund einer fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeit erst um 9 Uhr die Arbeit aufnehmen. Oder:
Eine Gruppe von Mitarbeitern schlägt vor, montags erst ab mittags zu arbeiten und die Arbeitszeit auf die anderen Tage zu verteilen, da montags in der Regel ohnehin erst ab 11 Uhr Material zur Verarbeitung vorhanden ist. Oder:
Ein Mitarbeiter wünscht eine andere Verteilung der Arbeitszeit, um Überstunden aufzubauen.

Neue Erfassung der Arbeitszeit

Wenn Sie eine Änderung der Arbeitszeiten in Angriff nehmen wollen, denken Sie zunächst an die Arbeitszeiterfassung. Eine Änderung kann in Ihrer Behörde schon gravierende positive Veränderungen mit sich bringen:

— Arbeitnehmer erhalten mehr Eigenverantwortung.
— Vertrauen und Aufgabenorientierung ersetzen das Misstrauensprinzip.
— Überstunden und überquellende Arbeitszeitkonten entstehen nicht mehr.

Bestehen Sie auf einem sogenannten Ampel-Konto

Grüne Phase	Der Kollege kann innerhalb der vorgegebenen Bandbreite die Arbeitszeit selbst steuern.
Gelbe Phase	In dieser Phase steht das Zeitsaldo kurz davor, den zuvor vereinbarten Wert zu überschreiten. Gemeinsam mit dem Mitarbeiter muss Ihr Dienstherr versuchen, Abhilfe zu schaffen.
Rote Phase	Das Zeitsaldo ist überschritten. Die Führungskraft muss die Steuerung übernehmen.

Gleitzeit

Nahezu 50 % der deutschen Dienststellen und Unternehmen nutzen Gleitzeitmodelle. Wesentliches Merkmal ist die Flexibilisierungsoption des Arbeitnehmers. Er kann im Rahmen dienstlich vereinbarter Regelungen Beginn und Ende seiner täglichen Arbeitszeit individuell variieren.

Sie vereinbaren mit Ihrem Dienstherrn einen Zeitrahmen, in dem die Beschäftigten die Arbeit leisten müssen. Jeder Arbeitnehmer kann unter Beachtung der Kernzeiten seine Arbeitszeit frei wählen. Dabei ist die Gesamtarbeitszeit für den Arbeitnehmer nicht variabel gestaltbar, sondern festgelegt.

Checkliste: Die wichtigsten Regeln zu Überstunden

Das sollten Sie prüfen, wenn es um Überstunden geht:

Prüfpunkt	Ja	Nein
Beteiligt Ihr Dienstherr Sie regelmäßig bei der Anordnung von Überstunden, die eine kollektive Auswirkung haben?	☐	☐
Gibt es eine Dienstvereinbarung zum Thema Überstunden und wird sie eingehalten?	☐	☐
Müssen die Kollegen angeordnete Überstunden leisten, da sich eine Verpflichtung aus — Arbeitsverträgen, — Dienstvereinbarungen oder — Tarifverträgen (TVöD) ergibt?	☐	☐
Wird das ArbZG eingehalten?	☐	☐
Erfahren die Kollegen frühzeitig von den Überstunden?	☐	☐
Werden die Überstunden bezahlt oder fließen in ein Arbeitszeitkonto?	☐	☐
Gibt es Überstundenzuschläge?	☐	☐
Können Überstunden in Freizeit abgefeiert werden?	☐	☐

Falls Sie eine Frage mit Nein beantwortet haben, sollten Sie diesen Punkt besser nochmals überprüfen.

Nahezu sämtliche Vergünstigungen sind steuerpflichtig

Fahrvergünstigungen für Ruhestandsbeamte des Bundeseisenbahnvermögens (BEV) sind Versorgungsbezüge, da sie keine Gegenleistung für Dienstleistungen des Ruhestandsbeamten sind, die im gleichen Zeitraum geschuldet und erbracht werden. Dies gilt auch, wenn die Fahrvergünstigungen aufgrund eines vor Erreichens der Altersgrenze abgeschlossenen Vertrags geleistet werden (Bundesfinanzhof, 11.3.2020, Az. VI R 26/18).

Ein Beamter war bis Ende Juni 1994 für die Deutsche Bahn tätig. Im Juni 1994 schloss er mit der Deutsche Bahn Aktiengesellschaft (DB AG) einen Anstellungsvertrag. Das BEV beurlaubte den Beamten ab diesem Tag unter Wegfall der Besoldung aus seinem Beamtenverhältnis. Der Anstellungsvertrag enthielt unter anderen eine Bestimmung, nach der der Beamte eine persönliche Fahrkarte erster Klasse für alle Eisenbahnstrecken und Buslinien der DB erhielt.

Ex-Beamter wollte Arbeitnehmer-Pauschbetrag

Der ehemalige Beamte war nun der Auffassung, dass für die Sachbezüge abweichend von den tatsächlichen Werbungskosten jeweils der Arbeitnehmer-Pauschbetrag in Höhe von 1.000 € zu berücksichtigen ist.

Das sahen die Finanzrichter jedoch ganz anders. Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag stand dem Beamten für die Sachbezüge in Gestalt der Jahresnetzkarte nicht zu. Die kostenlosen Jahresnetzkarten waren Versorgungsbezüge nach § 19 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Einkommensteuergesetz, die „in anderen Fällen" aus früheren Dienstleistungen wegen Erreichens einer Altersgrenze geleistet wurden. Der Beamte erhielt die kostenlosen Netzkarten insbesondere nicht aufgrund beamtenrechtlicher oder entsprechender gesetzlicher Vorschriften, sondern aufgrund seines Anspruchs aus den Regelungen des privatrechtlichen Anstellungsvertrags mit der DB AG.

FAZIT

Fast alle Leistungen sind zu versteuern ▷ Geben Sie Kolleginnen und Kollegen mit auf den Weg, dass nahezu sämtliche Leistungen, die sie von ihrem Dienstherrn erhalten, auch zu versteuern sind. Wird in der Steuerklärung etwas „vergessen", entsteht sehr schnell eine Strafbarkeit.

Brainstorming – die 5 goldenen Regeln bei der Ideenfindung

Sie möchten im Personalrat etwas Neues anstoßen? Geht es um Hilfen für Kolleginnen und Kollegen? Oder etwas in der Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung? Vielleicht auch nur um Themen für die nächste Monatsbesprechung mit dem Dienstherrn? Egal, worum es geht, greifen Sie auf ein kreatives Brainstorming zurück. Lesen Sie, wie Sie es erfolgreich durchführen.

Mit den folgenden Regeln wird Ihr Brainstorming ein voller Erfolg:

Regel Nr. 1: Geben Sie Ideen Raum

Brainstorming funktioniert etwas anders als „normale" Meetings. Denn hier müssen Ideen erst entstehen. Deshalb dürfen die Teilnehmer Ideen in den Raum werfen und diese brauchen auch mal keinen Sinn zu ergeben. Die Kollegen dürfen keine Angst haben, ihre Ideen zu äußern.

Das größte Hemmnis beim Brainstorming ist die Selbstzensur: Mitarbeiter haben Angst, sie könnten schlecht dastehen, wenn die Idee nicht gut ankommt. Drücken Sie deshalb klar aus, dass auch scheinbar abwegige Ideen willkommen sind.

Regel Nr. 2: Die Masse macht's

Beim Brainstorming kommt es nicht darauf an, möglichst gute Ideen zu finden, sondern möglichst viele. Aus der Vielzahl der geäußerten Vorschläge können Sie später immer noch die besten herausfiltern. Ermuntern Sie die Brainstorming-Runde, alles zu äußern, was ihr zur vorgegebenen Aufgabenstellung in den Sinn kommt.

Regel Nr. 3: Der Kopf muss frei sein

Klären Sie vorab, ob das Brainstorming überhaupt möglich ist. Wenn Ihre Kollegen ihren Kopf nicht frei haben, weil sie zu viel zu tun haben, bringt die Teilnahme nichts. Wichtig ist außerdem, dass das Brainstorming in einer lockeren Atmosphäre stattfindet. Kreativität können Sie nicht erzwingen. Sorgen Sie deshalb für eine angenehme Stimmung.

Regel Nr. 4: Kritik hat hier nichts zu suchen

Stellen Sie für Ihr erfolgreiches Brainstorming die Regel auf: Eine Bewertung der einzelnen Vorschläge ist verboten! Auch Ihre Meinung zu den geäußerten Vorschlägen ist noch nicht gefragt. Denn das könnte wieder dazu führen, dass Teilnehmer sich gehemmt fühlen, überhaupt Vorschläge einzubringen. Stattdessen können Sie aber bereits gemachte Vorschläge aufgreifen und weiterentwickeln. Wichtig ist ein respektvoller Umgang während des gesamten Brainstormings.

Regel Nr. 5: Schlafen Sie noch mal drüber

Vielleicht kommen dem einen oder anderen Kollegen erst so richtig zündende Ideen, wenn der Tag schon vorüber ist. Bitten Sie Ihre Kollegen deshalb, in diesem Fall Ideen nachzureichen.

Umfrageergebnis: Kaum jemand nutzt Kurzarbeit für Weiterbildung

Die WPS-Gruppe hat als Anbieter für Ausbildung und Weiterbildung eine Umfrage unter 1.000 Erwerbstätigen in Deutschland Ende Juni 2020 durchgeführt und veröffentlicht. Die Zeit während der Kurzarbeit hätte gut für Weiterbildungen genutzt werden können. Diese Chance haben aber wohl die meisten vertan.

Es gaben 26 % der Befragten an, derzeit in Kurzarbeit zu sein. Bei 69 % von ihnen wurde die Arbeitszeit auf mindestens die Hälfte reduziert. Die Möglichkeit geförderter Weiterbildungen über ihren Arbeitgeber oder die öffentliche Hand nutzten allerdings nur 7 % der Kurzarbeiter. Immerhin 22 % nahmen an kostenlos verfügbaren Weiterbildungen teil.

Leider keine Kenntnis über Weiterbildungsmöglichkeit

33 % aller Befragten hatten noch nichts von der Möglichkeit einer geförderten Weiterbildung gehört. Weitere 32 % wussten zwar Bescheid, nahmen die Möglichkeit aber (noch) nicht in Anspruch.

Die aktuelle Arbeitssituation

Insgesamt konnte die Hälfte der Befragten in den vergangenen Monaten ins Homeoffice gehen. 11 % von ihnen sind mittlerweile wieder im Büro, während 19 % noch hin- und herwechseln. 20 % sind nach wie vor komplett zu Hause.

Spuren von Corona

41 % der Befragten sahen ihr Unternehmen durch Corona geschädigt, während nur 18 % meinten, dass es gestärkt aus der Krise kommt. 24 % konnten keine Auswirkungen erkennen, während 16 % die Folgen zum Umfragezeitpunkt Ende Juni noch nicht abschätzen konnten.

FAZIT

Weiterbildung prüfen ▷ Auch in Ihrer Dienststelle sollten Sie permanent auf der Suche sein, welche Kollegin oder welcher Kollege eine Weiterbildung benötigt. In Bildungsfragen bestimmen Sie als Personalrat mit.

Auch langjährige Geschäftsführung schützt nicht vor außerordentlicher Kündigung

Der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) Rheinland-Pfalz hat den Anstellungsvertrag seines langjährigen Geschäftsführers durch eine außerordentliche fristlose Kündigung im Oktober 2013 wirksam beendet (Oberlandesgericht Koblenz, 8.7.2020, Az. 10 U 1133/16).

Dem Geschäftsführer wurde u. a. Folgendes zur Last gelegt:

1. Der Geschäftsführer hatte gegen die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit verstoßen. Er hatte 50 Exemplare eines von ihm als Co-Autor verfassten Buchs über das Gleitschirmfliegen mit den Mitteln seines Arbeitgebers gekauft. Es ging um 930 €.
2. Weiterhin wurde ihm vorgeworfen, dass er sich selbst eine Gehaltszulage in Höhe von 10 % des Grundgehalts bewilligt hat.
3. Die beiden alternierenden Verwaltungsratsvorsitzenden hatten jeweils ein neues Notebook (Stückpreis 1.500 €) und ein neuwertiges Smartphone (monatlicher Grundpreis inkl. Anschaffung und Flatrate je 75 €) zur uneingeschränkten – also auch zur privaten – Nutzung auf Kosten des Arbeitgebers erhalten.
4. Ferner hat das Gericht bei der Gesamtabwägung einbezogen, dass in gemeinsamem Zusammenwirken mit der damaligen Verwaltungsratsvorsitzenden der Geschäftsführer zulasten des Arbeitgebers wiederholt Änderungen in seinem Anstellungsvertrag vorgenommen hat, wobei es unter anderem darum gegangen ist, Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers zu erschweren oder auszuschließen.

Auf die Widerklage des Arbeitgebers hat das Gericht den Geschäftsführer verurteilt, zu viel gezahltes Gehalt in Höhe von 4.000 € zurückzuzahlen sowie das sich noch immer in seinem Besitz befindliche Dienstfahrzeug und Dienst-Smartphone herauszugeben.

FAZIT

Ehrlichkeit währt am längsten ▷ Beim Lesen der Vorwürfe scheint es so gewesen zu sein, als ob der Geschäftsführer den von ihm geleiteten MDK als sein „Eigentum" angesehen hat. Gerade im öffentlich-rechtlichen Bereich bedarf es umfangreicher Kontrollmechanismen. Dafür ist auch der Personalrat da. Denn Sie haben die Einhaltung der Gesetze zu kontrollieren.

IMPRESSUM PERSONALRAT aktuell • TKMmed!a Mitbestimmung – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn, Telefon: 0228/9 55 01 50, Fax: 0228/36 96 480 · E-Mail: service@personalrat-heute.de • ISSN 1861-1265 • Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • Herausgeber: Thomas Steiner, verantwortlich, Adresse siehe oben • Chefredakteurin: Maria Markatou, RAin, München • Produktmanagement: Anja Peters, Bonn • Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach • Layout: André Provedel, Aachen • Satz: Deinzer Grafik, Gartow • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr • Alle Angaben in „Personalrat aktuell" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2020 by TKMmed!a Mitbestimmung, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau • Fax der Redaktion: 0228/82 05 53 50 • E-Mail: markatou@personalrat-heute.de

Ehemalige Lehrerin muss wegen Betrugs und Urkundenfälschung ins Gefängnis

Das Landgericht (LG) Osnabrück hat eine 68-jährige ehemalige Realschullehrerin wegen Betrugs in Tateinheit mit Urkundenfälschung in 112 Fällen zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von 2 Jahren und 11 Monaten verurteilt. Daneben ordnete das Gericht die Einziehung des Wertes des erlangten Geldes in Höhe von 903.558,30 € an (LG Osnabrück, 18.6.2020, Az. 35 KLs 3/18).

Die Lehrerin hatte über einen Zeitraum von mehr als 4 Jahren in 112 Fällen Rezepte gefälscht. Dazu trug sie jeweils eine größere Menge an Medikamenten auf den Rezepten ein als tatsächlich verschrieben worden waren und reichte diese bei der Beihilfestelle ein.

So erhielt sie insgesamt 900.000 € an Erstattungen für Medikamente, die sie weder bezahlt noch erhalten hatte.

FAZIT

Ehrlich bleiben ▷ Gerade Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst sollten ein gutes Vorbild sein. Straftaten führen in aller Regel zu einer Entlassung aus dem Dienst – was auch richtig ist – und dann? Die Treue zum Staat sollte übrigens auch nach Eintritt in den Ruhestand bestehen bleiben. Andernfalls können auch dann Kürzungen drohen.

Vorschlag: Eilrechtsschutz auch bei Entlassung Widerrufsbeamter

Es verletzt das Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz, wenn ein Beamter gegen seine Entlassung aus einem Widerrufsbeamtenverhältnis wegen des Nichtbestehens einer Prüfung kein einstweiliges Verfügungsverfahren einleiten kann (Bundesverfassungsgericht (BVerfG), 9.6.2020, Az. 2 BvR 469/20).

Ein Beamter auf Widerruf absolvierte den Vorbereitungsdienst zum Erwerb der Laufbahnbefähigung der Fachrichtung Polizei. Im September 2019 teilte die Hochschule dem Beschwerdeführer mit, dass er die „Kontrollübung Pistole" endgültig nicht bestanden habe und sein Studium mit Ablauf des Tages der schriftlichen Bekanntgabe des endgültigen Nichtbestehens ende. Der angehende Polizist wehrte sich gegen die Entscheidung und erhob Widerspruch.

Widerspruch und einstweiliger Rechtsschutz

Neben dem Widerspruch zog er auch vor das Verwaltungsgericht im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes und wollte die Hochschule verpflichten lassen, ihm unter erneuter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf die Fortsetzung der Laufbahnausbildung vorläufig zu gestatten.

Angeblich kein Anspruch auf einstweiligen Rechtsschutz

Das Sächsische Oberverwaltungsgericht meinte, der angehende Polizist habe keinen Anspruch auf vorläufige Fortsetzung der Ausbildung. Nach den sächsischen Regelungen ist der Beamte auf Widerruf mit Ablauf des Tages aus dem Beamtenverhältnis entlassen, an dem ihm das endgültige Nichtbestehen einer vorgeschriebenen Zwischenprüfung schriftlich bekannt gegeben wird. Auf die Rechtmäßigkeit bzw. Bestandskraft der zugrundeliegenden Prüfungsentscheidung komme es für die Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht an.

Das Urteil: Polizist hatte doch Anspruch auf Rechtsschutz

Gegen diesen Beschluss legte der angehende Polizist eine Verfassungsbeschwerde beim BVerfG ein. Das stellte sich auf seiner Seite. Nach Auffassung des BVerfG verletzte der Beschluss der vorherigen Instanz den angehenden Polizisten in seinem Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz.

Die Gerichte müssen das Recht schützen

Die Gerichte sind daher gehalten, vorläufigen Rechtsschutz zu gewähren, wenn sonst dem Antragsteller eine erhebliche Verletzung seiner Rechte droht, die durch die Entscheidung in der Hauptsache nicht mehr beseitigt werden kann.

FAZIT

Richtig entschieden! ▷ Nur weil ein Beamter auf Widerruf durch eine Prüfung fällt, muss es ihm zumindest möglich sein, diese Prüfungsentscheidung gerichtlich anfechten zu können. Auch das ist wieder ein Urteil, das Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen, die eine Verbeamtung anstreben, kennen sollten.

Ihr Servicepaket

Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell

Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de

Print wirkt – Lesen macht erfolgreich!

Ausblick (20/20)

- BEM vor Auflösung
- Dienstvereinbarung darf nicht von Quorum abhängen
- Anzeige- und Nachweispflicht ernst nehmen