



3 Hinweispflicht

Ihr Dienstherr muss schwerbehinderte Mitarbeiter auf Zusatzurlaub hinweisen.

4-5 Nachweis- und Meldepflichten

Die Urlaubszeit naht – das sollten Sie zur Arbeitsunfähigkeit im Urlaub wissen.

6 Corona-Kündigungen

So setzen Sie sich bei krankheitsbedingten Kündigungen für die Kollegen ein.

MARIA MARKATOU

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



Corona, testen & Co.

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

das Thema Corona beschäftigt uns weiterhin: Was ist richtig, was ist falsch? Ich weiß nicht (mehr), was eigentlich richtig ist. Warum sollen die Läden nicht schrankenlos öffnen? Bei Lidl & Co. steckt sich vermutlich niemand an, warum dann im Modegeschäft nebenan oder im Schuhladen?! Andererseits: Das Robert-Koch-Institut sagt weiterhin eine regelrechte Explosion der Corona-Fallzahlen voraus. Ob da die gesellschaftlich geforderten Lockerungen des Lockdowns der richtige Weg sind? Jedenfalls gibt es von Intensivmedizinern die Forderung nach sofortiger Rückkehr zum harten Lockdown.

In den Medien wurde zudem über Eltern berichtet, die ihre Kinder nicht testen lassen wollen. Und ältere Schülerinnen und Schüler haben vor den Osterferien die Tests verweigert, um nicht wieder in eine Quarantäne zu müssen – während der Schulferien.

Kommt es wohl so weit, dass diese Kinder dann auch nicht die Schule oder Kita besuchen dürfen? Das dürfte auch rechtlich spannende Fragen nach sich ziehen. Und Sie sind als Personalrat mittendrin!

Hätten Sie's gewusst? Lesen Sie auf Seite 7, worauf Sie beim Arbeitsverhältnis mit Ehegatten achten sollten.

Eine angenehme Lektüre wünscht Ihnen

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.

Maskenpflicht im Freien gerichtlich bestätigt

Mittlerweile gibt es bekanntlich unzählige Urteile zur Maskenpflicht. Dieses sticht jedoch heraus, da es um Grundsätzliches geht: Die Maskenpflicht auf belebten Straßen und Plätzen ist rechtmäßig, aber eine zeitliche Begrenzung ist erforderlich. So hat es für Berlin das Obergerverwaltungsgericht (OVG) Berlin-Brandenburg entschieden (16.3.2021, Az. 1 S 10/21).

Das OVG hat die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung im Freien im Berliner Stadtgebiet sowohl auf Märkten als auch in Warteschlangen bestätigt. Aber: Es ist nicht erforderlich, dort zwischen 24 Uhr und 6 Uhr sowie ganztägig auf Parkplätzen eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen.

Maskenpflicht bei Menschenansammlungen

Bei Menschenansammlungen auf Märkten und in Warteschlangen drängt sich geradezu auf, dass der Mindestabstand trotz ggf. bestehender Bodenmarkierungen nicht immer zuverlässig eingehalten werden könne, auch wenn das Infektionsrisiko im Freien geringer einzuschätzen sei als in geschlossenen Räumen. Anders beurteilten die Richter die Situation auf Parkplätzen: Dort hielten Menschen sich in der Regel nur kurzzeitig zum Ein- und Aussteigen und für Ladetätigkeiten auf und könnten für gewöhnlich den Mindestabstand zueinander einhalten.

Zeitlich unbegrenzte Maskenpflicht unverhältnismäßig

Jedenfalls ab Mitternacht und bis zum Beginn des frühmorgendlichen Geschäftsverkehrs war eine Gefahr für das OVG aber ausgeschlossen. Deshalb war die Verpflichtung für diesen Zeitraum aufzuheben.



FAZIT

Ein Beschluss mit Signalwirkung > Viele hatten schon vermutet, dass die so häufig geltenden 24-stündigen Verpflichtungen zum Tragen einer Maske unverhältnismäßig sein dürften. Nun wurde das bestätigt. Geben Sie diese Entscheidung an die entsprechenden Behörden weiter. Und: Diese Entscheidung gilt nur für die Antragstellerin des Verfahrens.

Beschäftigungsverbot nach Hygieneverstößen

Die Leiterin einer Seniorenpflegeeinrichtung darf nicht beschäftigt werden, da sie sich im Zusammenhang mit der Bekämpfung eines akuten COVID-19-Ausbruchs den Anordnungen des Gesundheitsamtes beharrlich widersetzt hat (Oberverwaltungsgericht (OVG) Nordrhein-Westfalen, 24.3.2021, Az. 12 B 198/21).

> weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

Bei einem Ausbruch von COVID-19 in einer Seniorenresidenz kam es im Dezember 2020 zu 20 Infektionen bei Bewohnern und 10 Infektionen bei Mitarbeitern der Einrichtung. 7 Bewohner verstarben. Das Gesundheitsamt des Kreises Minden-Lübbecke stellte bei mehrfachen Begehungen fest, dass die als Einrichtungsleiterin und Pflegefachkraft tätige Mitarbeiterin trotz anderslautender Anordnungen wiederholt nicht in Dienstkleidung angetroffen worden war.

Trennung der Bereiche angeordnet

Die Behörde hatte außerdem eine sofort vollziehbare Anordnung zur strikten Trennung der Wohnbereiche in solche für COVID-19-Erkrankte und solche für nicht daran erkrankte Bewohner erlassen und die strikte Zuordnung des Pflegepersonals zu jeweils einem Bereich angeordnet.

Mitarbeiterin hielt sich nicht an Anweisung

Das interessierte die Leiterin einer Seniorenpflegeeinrichtung aber nicht. Sie hatte mehrfach während ihrer Schicht zwischen den beiden Bereichen gewechselt.

Beschäftigung untersagt

Der Kreis Minden-Lübbecke untersagte der Einrichtung daraufhin mit für sofort vollziehbar erklärter Ordnungsverfügung vom 23.1.2021 die weitere Beschäftigung der betroffenen Mitarbeiterin. Dem dagegen gerichteten Eilantrag der Antragstellerin gab das Verwaltungsgericht Minden statt, anders jedoch das OVG:

Das Beschäftigungsverbot für die Mitarbeiterin war voraussichtlich rechtmäßig, weil die Mitarbeiterin ihre Vorbildfunktion als Leiterin der Einrichtung, der eine besondere Bedeutung zukomme, nicht wahrgenommen habe. Sie habe ihre eigenen Regeln über die Anordnungen des Gesundheitsamtes gesetzt. So sei sie bei wiederholten Kontrollen durch das Gesundheitsamt selbst noch nach Erlass des Beschäftigungsverbots in privater Kleidung im Dienst angetroffen worden.

Auch den mehrmaligen Wechsel zwischen den strikt getrennten Wohnbereichen während ihrer Schicht hatte sie nicht bestritten, sondern für notwendig und nicht gefahrbringend gehalten. Angesichts der Möglichkeit eines erneuten Ausbruchs und der gegenwärtigen Verbreitung hochansteckender Mutationen des Virus fiel eine Interessenabwägung zugunsten des öffentlichen Interesses an der strikten Einhaltung des hygienischen Standards durch das Pflegepersonal aus.



FAZIT

Viele Fragen bleiben offen ➤ Behörden können Beschäftigungsverbote verhängen. Was dann jedoch mit den Arbeitsverhältnissen geschieht, ist unklar. In aller Regel wird dann eine Kündigung im Raum stehen. Hier kommt es aber mit Sicherheit auch auf das Verhalten des Dienstherrn an. Hat er zuvor das rechtswidrige Verhalten des Mitarbeiters toleriert oder sogar unterstützt, wird eine Kündigung nicht in Betracht kommen. In diesem Sinne sollten auch Sie sich als Personalrat positionieren.

Für den Personalratsvorsitzenden

Mobile Arbeit auch ohne Ihre Zustimmung als Personalrat möglich

Bei der Entscheidung des Arbeitgebers, mobiles Arbeiten als freiwilliges Modell zu ermöglichen, soll kein Mitbestimmungsrecht bestehen. Die Regelung betreffe die Arbeitsleistung und gehöre damit zum mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten. Der erst jetzt veröffentlichte Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) ist zwar für einen Betriebsrat ergangen, die Argumente des Gerichts lassen sich aber auf das Personalvertretungsrecht übertragen (18.6.2020, 5 TaBVGa 74/20).

Die Arbeitgeberin hatte in ihrem Betrieb aufgrund der Corona-Pandemie das freiwillige Arbeitsmodell „Mobiles Arbeiten“ eingeführt, ohne den Betriebsrat an der Regelung zu beteiligen. Damit war der Betriebsrat jedoch nicht einverstanden; er machte im einstweiligen Verfahren Unterlassungsansprüche gegen die Durchführung des Arbeitsmodells geltend.

Unterlassungsanspruch bestand nicht

Das LAG lehnte einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrates ab. Der Betriebsrat müsse nicht beteiligt werden, wenn der Arbeitgeber eine Regelung zur „mobilen Arbeit“ einführt. Im Rahmen seines Direktionsrechts kann der Arbeitgeber Art, Umfang und Inhalt der Arbeitsleistung frei bestimmen. Die Einführung des Arbeitsmodells konkretisiere lediglich die Arbeitspflicht der Arbeitnehmer und gehöre damit zum mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten.

Keine Versetzung

Die Arbeitgeberin hätte mit der Einführung der „mobilen Arbeit“ auch keine Versetzung von Arbeitnehmern vorgenommen. Eine Versetzung ist erst dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer objektiv betrachtet nach der Anordnung des Arbeitgebers eine andere Tätigkeit ausübt als zuvor. Dafür gab es im vorliegenden Fall keine Anhaltspunkte. Die Vereinbarung für ein mobiles Arbeiten galt jeweils nur für eine Woche und war für alle Arbeitnehmer optional. Der Schwerpunkt der Leistungserbringung lag weiterhin im Betrieb selbst.

Keine Änderung bei Lage der Arbeit

Der Betriebsrat – genauso wie der Personalrat – darf zwar grundsätzlich bei Fragen des Beginns und des Endes der Arbeitszeit mitbestimmen. Die Arbeitszeiten hatten sich hier durch die Arbeit von zu Hause aus aber nicht geändert.

Schwerbehinderte: Dienstherr muss auf Zusatzurlaub hinweisen

Ihr Dienstherr muss einen schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen Zusatzurlaub nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX hinweisen und konkret und in völliger Transparenz dafür sorgen, dass der schwerbehinderte Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen Urlaub zu nehmen. Er ist jedoch nicht verpflichtet, jeden Arbeitnehmer anlasslos und vorsorglich auf den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen hinzuweisen. Außerdem muss Ihr Dienstherr keinen Zusatzurlaub anbieten, solange er nicht weiß, dass der Arbeitnehmer schwerbehindert ist (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, 14.1.2021, Az. 5 Sa 267/19).

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer wollte nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung für seinen nicht genommenen Zusatzurlaub von 5 Tagen für schwerbehinderte Arbeitnehmer erhalten. Er klagte seinen vermeintlichen Anspruch ein.

Die Auffassung des Gerichts

Nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Auf diesen Zusatzurlaub sind die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs anzuwenden. Der Zusatzurlaubsanspruch nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX teilt das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs, er ist also genauso wie der „normale“ Urlaub zu behandeln (vgl. BAG 22.1.2019, Az. 9 AZR 45/16).

Hier war die Arbeitgeberin ihren Mitwirkungsobliegenheiten für den gesetzlichen Mindesturlaub nicht nachgekommen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass deshalb der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nicht verfallen war.

Arbeitgeberin war Schwerbehinderung nicht bekannt

Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberin wegen des Zusatzurlaubs bestanden deshalb nicht, weil die Arbeitgeberin nicht wusste, dass der Mitarbeiter schwerbehindert ist. Denn der hat nicht beweisen können, dass dem Geschäftsführer die Schwerbehinderung bekannt war.

Das Ergebnis der Entscheidung

Die Arbeitgeberin hatte die Nichtgewährung des Zusatzurlaubs mangels Kenntnis von der Schwerbehinderung nicht zu vertreten. Als sie im Januar von der Schwerbehinderung erfuhr, war der Zusatzurlaubsanspruch aus den Vorjahren bereits verfallen.



FAZIT

Arbeitgeber hat Hinweispflichten ▷ Es können 3 Grundsätze aus diesem Urteil abgeleitet werden:

1. Der Arbeitgeber muss den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nicht anbieten, solange er nicht weiß, dass der Arbeitnehmer schwerbehindert ist.
2. Er ist auch nicht verpflichtet, jeden Arbeitnehmer anlasslos und vorsorglich auf einen möglichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen hinzuweisen.
3. Der Arbeitgeber hat aber einen bekannt schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen Zusatzurlaub hinzuweisen und konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der schwerbehinderte Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen Urlaub zu nehmen.

Keine Einbürgerung von Salafististen

Das Verwaltungsgericht Hannover hat die Klagen von 2 Einbürgerungsbewerbern, denen die Unterstützung salafistischer Bestrebungen vorgeworfen wurde, abgewiesen (11.3.2021, Az. 10 A 2546/20, 10 A 964/20 und 10 A 990/20). Geben Sie diese Urteile an Ihre Ausländerbehörde weiter. Extremismus wird bei der Einbürgerung weiterhin von den Gerichten als Ablehnungsgrund angesehen.

Ein Kläger hatte in der Moschee des Deutschsprachiger Islamkreis Hildesheim e. V. (DIK Hildesheim) gepredigt. Das Niedersächsische Innenministerium hat den DIK Hildesheim verboten und aufgelöst. Das Verbot wurde damit begründet, dass sich der Verein gegen die verfassungsgemäße Ordnung sowie gegen den Gedanken der Völkerverständigung richte und seine Tätigkeiten strafbar waren. In dem Verein sollen durch Indoktrination mit der salafistischen Ideologie Personen zielgerichtet radikalisiert worden sein, um sie zur Ausreise in Kriegsgebiete zu motivieren. Der Kläger hatte dort gepredigt und zu erkennen gegeben, dem DIK Hildesheim offen gegenüber zu stehen, und er hatte in seinen Predigten zum Kampf aufgerufen.

Ein weiterer Kläger war zudem Mitglied des Vereins Föderale islamische Union. Auch bei dem Verein bestand der Verdacht, dass er sich wegen seiner salafistischen Ausrichtung gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung richtet.

3. Rechtsstreit im Vorfeld bereits für erledigt erklärt

Ein dritter Kläger hat die Moschee des DIK Hildesheim zu Predigten besucht und darüber hinaus an 2 mehrtägigen Seminaren teilgenommen, die der bekannte salafistische Prediger und Imam Abu Walaa leitete. Abu Walaa ist im Februar 2021 vom Oberlandesgericht Celle – noch nicht rechtskräftig – unter anderem wegen der mitgliedschaftlichen Beteiligung an einer terroristischen Vereinigung im Ausland zu einer Freiheitsstrafe von 10 Jahren und 6 Monaten verurteilt worden. Nach Erörterung der Sach- und Rechtslage in der mündlichen Verhandlung hatte der Kläger seine auf Einbürgerung gerichtete Klage zurückgenommen.

Arbeitsunfähigkeit im Urlaub: Das sollten Sie wissen

Der „Osterurlaub“ ist dieses Jahr für die allermeisten von uns gehörig ins Wasser gefallen. Hoffen wir, dass es in den nächsten Wochen besser wird. Denn Urlaube im Mai und Juni, an den langen Wochenenden und der Sommerurlaub stehen kurz bevor. Doch was geschieht, wenn eine Kollegin oder ein Kollege während des Urlaubs erkrankt – womöglich auch noch im Ausland? Das ist in Pandemiezeiten schon schlimm genug. Damit es zusätzlich keine Probleme mit dem Dienstherrn gibt, sollte jeder seine Rechte und Pflichten bei einer Arbeitsunfähigkeit im Urlaub kennen.

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer sind verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Und dies gilt auch bei einer Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, ist nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

- eine ärztliche Bescheinigung
- über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie
- deren voraussichtliche Dauer
- spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen,
- also spätestens am 4. Tag.

Ihr Dienstherr kann diese Bescheinigung aber auch früher verlangen. Arbeitgeber können laut Bundesarbeitsgericht ein ärztliches Attest schon ab dem ersten Krankheitstag verlangen, ohne dass näher begründen zu müssen (BAG, 14.11.2012, Az. 5 AZR 886/11). Das BAG hat eindeutig klargestellt, dass der Arbeitgeber dafür keine Sachgründe benötigt, das heißt, die Berufung auf das Gesetz genügt.

Krankenkasse nicht vergessen

Außerdem haben Arbeitnehmer, die Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse sind, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die Krankenkassen können im Übrigen festlegen, dass Arbeitnehmer diese Anzeige- und Mitteilungspflicht auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen können. Gegenüber dem Dienstherrn gilt das jedoch nicht. Ihm ist die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen.

Auch bei Auslandsurlaub krankschreiben lassen

Verbringen Sie oder einer Ihrer Kollegen den Urlaub im Ausland und erkranken Sie dann, sind Sie trotzdem verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer in der schnellstmöglichen Art mitzuteilen. Hinzu kommt noch die Adresse des Urlaubsorts. Falls für die Übermittlung Kosten entstehen, hat Ihr Dienstherr diese zu tragen. Ein einfaches Telefonat ist in aller Regel jederzeit möglich.

Rückkehr unverzüglich anzeigen

Kommt der erkrankte Kollege dann nach Deutschland zurück, ist er verpflichtet, dem Dienstherrn und seiner gesetzlichen Krankenkasse die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Achten Sie auf Arbeitsvertrag und Tarifvertrag

Änderungen der vorbezeichneten Regelungen können sich durch Arbeits- und Tarifverträge ergeben. Insbesondere kann darin auch eine Verkürzung der 3-Tage-Frist enthalten sein, sodass ein Arbeitnehmer unter Umständen bereits am ersten Tag die Arbeitsunfähigkeit nicht nur anzeigen, sondern auch

nachweisen muss. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht das allerdings nicht vor.

Dritthaftung

Haben Sie oder einer Ihrer Kollegen im Urlaub einen unverschuldeten Unfall mit einer Drittbeteiligung erlitten, kann Ihr Dienstherr bei dem Schädiger die Kosten, die ihm entstehen, geltend machen. Dafür muss Ihr Kollege dem Dienstherrn gegenüber sämtliche erforderlichen Angaben machen. Bei einem Unfall im Ausland sollte dann in aller Regel ein deutschsprachiger Rechtsanwalt am Urlaubsort beauftragt werden.

Dienstherr darf unter bestimmten Umständen kontrollieren

Hat Ihr Dienstherr den Verdacht, dass einer Ihrer Kollegen tatsächlich nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, könnte er an eine Krankenkontrolle denken. Dies dürfte der Fall sein, wenn

- zahlreiche und kurze Einzelerkrankungen erfolgen,
- regelmäßige Arbeitsunfähigkeitszeiten an Montagen und Freitagen und
- häufige Arztwechsel vorliegen,
- Nebentätigkeiten während der Arbeitsunfähigkeit ausgeübt werden,
- Erkrankungen öfter vor, während und nach dem Urlaub liegen,
- eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Anschluss an die Ablehnung eines Urlaubsantrags eingereicht wird.

Der Dienstherr wird sich in diesen Fällen zunächst den „gelben Schein“ genau anschauen. Auch hier können sich Fehler einschleichen. So könnte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung rückwirkend für mehr als 2 Tage ausgestellt worden sein – was nicht erlaubt ist!

Bei Zweifeln: Kontrolle durch den MDK

Hat Ihr Dienstherr Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs, kann er den entsprechenden Kollegen durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) untersuchen lassen. Dabei muss allerdings ein auffälliger Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit vorhanden sein. Dies kann bei den vorgenannten Kriterien bereits vorliegen.

Eine auffällige Häufigkeit wird im Regelfall auch dann angenommen, wenn der Kollege im Vergleich zu den übrigen Arbeitnehmern der Dienststelle oder seiner Abteilung eine um 50 % erhöhte Krankheitsquote aufweist. Bei Beamten geschieht die Untersuchung durch den Amtsarzt.

In keinem Fall sollten Sie oder Ihre Kollegen den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht entbinden. Der Arzt hat Ihrem

Dienstherrn nur mitzuteilen, ob eine Arbeitsunfähigkeit besteht oder nicht.

Dienstherr darf Hausbesuch machen

Der Dienstherr kann auch auf die Idee kommen, Sie oder Ihre Kollegen während der Arbeitsunfähigkeit zu Hause zu besuchen oder besuchen zu lassen. Das ist grundsätzlich zulässig.

Die Grenze liegt im Persönlichkeitsrecht eines jeden einzelnen Arbeitnehmers, welches der Dienstherr nicht verletzen darf. So ist der tägliche Besuch eines erkrankten Mitarbeiters sicherlich grob rechtswidrig. Der einmalige Besuch oder auch ein Anruf zu Hause ist jedoch grundsätzlich erlaubt.

Privatdetektiv bei konkretem Verdacht ist zulässig

Hat Ihr Dienstherr einen konkreten Verdacht, dass eine Arbeitsunfähigkeit nur vorgespielt ist, darf er auch einen Detektiv einschalten. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass die Arbeitsunfähigkeit im Urlaub nur vorgespielt war, hat der Kollege sogar die Detektivkosten zu ersetzen. Bei einer Fahrt des Detektivs in ein fremdes Urlaubsland kann das recht teuer werden.

Keine Bilder – sie verletzen das Persönlichkeitsrecht

Bilder und Videoaufnahmen sind allerdings tabu. So hatte eine Arbeitnehmerin ein Schmerzensgeld vor dem Landesarbeitsgericht Hamm erstritten (11.7.2013, Az. 11 Sa 321/13). Sie war durch die heimlichen Videoaufnahmen rechtswidrig und schwerwiegend in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt worden.

Die heimliche Beobachtung von Arbeitnehmern durch einen Detektiv zur Krankenkontrolle mit Fertigung von Videoaufnahmen ist nicht durch das Bundesdatenschutzgesetz gedeckt. In diesem Fall hätte auch ein Observationsbericht ohne Videos und Fotos ausgereicht. Der Detektiv hätte als Zeuge benannt werden können. Die Arbeitnehmerin erhielt 1.000 € Schmerzensgeld.

Krankenrückkehrgespräche: Diese Fragen sind erlaubt

Nach einer Arbeitsunfähigkeit im Urlaub wird im Anschluss häufig ein Krankenrückkehrgespräch geführt. In diesen Gesprächen darf Ihr Dienstherr fragen,

- welche Ursachen zu der Krankheit im Urlaub geführt haben,
- ob die Krankheit ausgeheilt ist,
- ob der Kollege nach dem Urlaub wieder voll einsatzfähig ist,
- ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen künftig Abhilfe schaffen und dadurch eine Wiederholung der Arbeitsunfähigkeit vermieden werden kann,
- ob ein Dritter an der Arbeitsunfähigkeit beteiligt war und insoweit Ansprüche gegen diesen gestellt werden können.

Gefährliche Sportarten im Urlaub: ggf. Eigenverschulden

Diskutiert wird ein Eigenverschulden der Arbeitsunfähigkeit immer wieder bei der Ausübung gefährlicher Sportarten. Allerdings sind die Arbeitsgerichte (ArbG) hier sehr restriktiv.

Die Ausübung gefährlicher Sportarten wie Drachenfliegen, Skifahren, Ju-Jitsu oder Boxen führt nicht automatisch zu einem

Verschulden, obwohl das Verletzungsrisiko erheblich ist. Rechtlich gesehen kann bislang nur beim Kickboxen ein Verschulden angenommen werden (ArbG Hagen, 15.9.1989, Az. 4 Ca 648/87).

Teilarbeitsunfähigkeit gibt's nicht

Eine Teilarbeitsunfähigkeit („nur ein bisschen krank“) gibt es nicht. Es liegt also auch dann eine Arbeitsunfähigkeit vor, wenn der Kollege Teile der ihm obliegenden Tätigkeiten ausführen könnte. Für Sie bedeutet das, dass Ihr Dienstherr immer die volle Entgeltfortzahlung leisten muss, auch wenn der Kollege zum Teil arbeiten könnte.

Entgeltfortzahlungspflicht nur ohne eigenes Verschulden

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, hat er Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG und §§ 21, 22 TVöD. Aber auch das gilt nur, wenn ihn an der Krankheit kein Verschulden trifft. Hat der Kollege beispielsweise stark betrunken auf Ibiza einen Verkehrsunfall verursacht und rührt die Arbeitsunfähigkeit daher, trifft Ihren Dienstherrn keine Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung. Begrenzt ist die Zahlungsverpflichtung nach dem Gesetz ohnehin auf die Dauer von 6 Wochen.

Urlaub geht bei Krankheit nicht unter

Ihre im Urlaub erkrankten Kolleginnen und Kollegen haben das Recht, den Urlaub nachzuholen. Ein Arbeitnehmer, der während seines bezahlten Jahresurlaubs arbeitsunfähig wird, ist berechtigt, später eine der Dauer seiner Krankheit entsprechende Urlaubszeit in Anspruch zu nehmen.

Denn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ist ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der EU. Er ist in der Charta der Grundrechte der EU verankert. Der Arbeitnehmer soll sich erholen und einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit haben. Dieser Zweck kann nur erfüllt werden, wenn Krankheitstage nicht den Urlaubsanspruch verringern (Europäischer Gerichtshof, 21.6.2012, Az. C-78/11).

Checkliste: Arbeitsunfähig im Urlaub – das ist zu tun

Diese 6 Dinge sollten jede Kollegin und jeder Kollege zu einer Arbeitsunfähigkeit im Urlaub wissen:

To do	Gecheckt
1. Erkranken Sie im Urlaub, erhalten Sie das Arbeitsentgelt weiterhin bis zu einer Dauer von 6 Wochen. Sie können den Urlaub noch mal verlangen.	☐
2. Sie sind verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen.	☐
3. Sie sind verpflichtet, die voraussichtliche Dauer mitzuteilen.	☐
4. Spätestens am 4. Tag ist eine ärztliche Bescheinigung zu übermitteln.	☐
5. Verbringen Sie Ihren Urlaub im Ausland, gelten die gleichen Pflichten.	☐
6. Kommen Sie nach Deutschland zurück, sind Sie verpflichtet, Ihrem Dienstherrn und der gesetzlichen Krankenkasse die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.	☐

Corona und krankheitsbedingte Kündigung: So setzen Sie sich für Ihre Kolleginnen und Kollegen ein

Die Prognose, dass krankheitsbedingte Kündigungen im Zusammenhang mit einer Corona-Infektion zunehmend in den Fokus kommen, liegt nahe. Auch die noch nicht endgültig erforschten Langzeitfolgen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen einer COVID-19-Infektion lassen vermuten, dass dies zu krankheitsbedingten Kündigungen führen wird. Spätestens dann kommen Sie als Personalrat ins Spiel.

Eine krankheitsbedingte Kündigung gehört zu den personenbedingten Kündigungen. Sie muss sich also an den entsprechenden Voraussetzungen messen lassen. Ohne Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist eine krankheitsbedingte Kündigung weitgehend unproblematisch.

Es gibt 2 Fälle, in denen das KSchG nicht anwendbar ist. Es gilt

- nicht für Mitarbeiter, die noch keine 6 Monate in der Dienststelle beschäftigt sind, und
- grundsätzlich nicht in einem Kleinbetrieb bis zu 10 Mitarbeitern (ohne Auszubildende), unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Krankheitsbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen schwierig

Wenn das KSchG anwendbar ist, kommt eine krankheitsbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen in den vergangenen Jahren in Betracht. Allerdings werden in der Regel 6 Wochen Arbeitsausfall wegen Erkrankung pro Jahr hinzunehmen sein. Liegt der Mitarbeiter unter diesem Wert, wird eine krankheitsbedingte Kündigung schon deshalb schwierig werden. Ein

weiteres Problem ist, dass Erkrankungen, die am Arbeitsplatz entstanden sind, z. B. weil der Mitarbeiter sich am Arbeitsplatz nachweislich infiziert hat, nicht berücksichtigt werden.

Krankheitsbedingte Kündigung wegen Langzeiterkrankung nur bei negativer Prognose

Die grundsätzliche Möglichkeit einer krankheitsbedingten Kündigung ist die Kündigung wegen Langzeiterkrankungen, also wegen Erkrankungen, die über einen längeren Zeitraum als 6 Wochen anhalten. Das größte Hindernis für Ihren Dienstherrn ist dabei die negative Gesundheitsprognose. Es müssen also belastbare Anhaltspunkte dafür existieren, dass der Mitarbeiter auch in Zukunft in vergleichbarem Rahmen krankheitsbedingt ausfallen wird.



FAZIT

Corona-Kündigung wird schwierig werden ▷ Auch wenn es dazu noch keine Rechtsprechung gibt, wird eine krankheitsbedingte Kündigung, die sich nur auf eine Corona-Infektion stützt, in vielen Fällen rechtlich angreifbar sein und vor dem Arbeitsgericht keinen Bestand haben.

Arbeitszeugnis: Wann Sie Anspruch auf eine positive Schlussformel haben

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Aufnahme einer positiven Schlussformel in ein Arbeitszeugnis (11.12.2012, Az. 9 AZR 227/11, und 20.2.2001, Az. 9 AZR 44/00). Nun hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschieden, dass dann ein Anspruch auf eine Dankesklausel bestehen kann, wenn es sich um ein zumindest leicht überdurchschnittliches Zeugnis handelt (12.1.2021, Az. 3 Sa 800/20).

Ein Arbeitnehmer erhob gegen eine Kündigung eine Klage. Dann schlossen die Parteien einen gerichtlichen Vergleich, nach dem das Arbeitsverhältnis endete, eine Abfindung gezahlt wurde und der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein qualifiziertes wohlwollendes Arbeitszeugnis hatte.

Im Zeugnis wurden dem Arbeitnehmer dann ein einwandfreies Verhalten und leicht überdurchschnittliche Leistungen attestiert. Es fehlten jedoch eine Bedauerns-, Dankesklausel und der Ausspruch guter Zukunftswünsche. Daraufhin klagte der Arbeitnehmer erneut.

Das LAG Düsseldorf stellte folgende Grundsätze auf:

1. Vereinbaren die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erteilung eines „qualifizier-

ten wohlwollenden Arbeitszeugnisses“, lässt sich daraus keine Zeugnisformulierung herleiten. Es gibt insbesondere keine Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ausspruch von Dank und guten Zukunftswünschen im zu erteilenden Zeugnis.

2. Allerdings hat ein Arbeitnehmer, dem ein einwandfreies Verhalten und (zumindest leicht) überdurchschnittliche Leistungen attestiert werden, einen Rechtsanspruch auf den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft im Arbeitszeugnis. Das folgt aus dem Rücksichtnahmegebot im Arbeitsrecht.
3. Ein Rechtsanspruch auf die Äußerung eines tatsächlich nicht vorhandenen Bedauerns über das Ausscheiden des Mitarbeiters besteht aber nicht. Denn dem steht die Wahrheitspflicht entgegen.

? Hätten Sie's gewusst?

Worauf sollten Sie beim Arbeitsverhältnis mit Ehegatten achten?

Die Beschäftigung von Ehegatten als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist insbesondere in kleineren oder inhabergeführten Unternehmen häufig anzutreffen. Aber auch der öffentliche Dienst und insbesondere ausgelagerte Betriebe kennen dieses Phänomen. Zahlungen an den Ehegatten sind als Betriebsausgaben absetzbar. Wann und wie genau das funktionieren kann, hat nun der Bundesfinanzhof entschieden (BFH, 28.10.2020, Az. X R 1/19). Es handelt sich auch für Sie als Personalrat um ein interessantes, da grundlegendes Urteil.

Der Mann des Falls hatte ein Gewerbe, für das Büro hatte er seine Frau eingestellt. Arbeitsvertraglich hatten sie ein Zeitwertguthabenmodell abgeschlossen. Die Frau konnte ihren Lohn unbegrenzt für den Aufbau eines Zeitguthabens einsetzen, um später vorzeitig in den Ruhestand gehen zu können, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder einzelne Auszeiten nehmen zu können. Von ihrem Bruttolohn zahlte sie 2/3 in das Wertguthabenkonto ein.

Die steuerliche Seite: weder Sozialversicherung noch Lohnsteuer

Steuerlich verhält es sich so, dass für die Einstellung von Lohnbestandteilen in Wertguthaben keine Sozialversicherungsbeiträge und keine Lohnsteuer zu zahlen sind: Dem Arbeitnehmer fließt noch kein Arbeitslohn zu.

Der Ehegatte bildete für das Wertguthaben eine gewinnmindernde Rückstellung. Die wurde jedoch vom Finanzamt nicht anerkannt und so mussten erst das Finanzgericht (FG) und dann der BFH entscheiden. Die Bundesrichter verwiesen die Angelegenheit an das FG zurück, allerdings mit einer ganzen Reihe von Ratschlägen und Auffassungen.

Die Meinung des BFH: auf Fremdüblichkeit achten

Laut BFH muss nun zunächst das FG die Vereinbarung auf Fremdüblichkeit prüfen. Denn die zweifelte es bereits an, da hier die Frau unbegrenzt Wertguthaben ansparen konnte.

Checkliste: Diese 4 Fragen sollten Sie bei der Beschäftigung von Angehörigen klären

Prüfpunkte	Ja	Nein
1. Liegt ein wirksamer Arbeitsvertrag vor?	☐	☐
2. Hält der Vertrag einem sogenannten Fremdvergleich stand, entsprechen also die Konditionen des Arbeitsvertrags den Bedingungen, die auch mit Nichtangehörigen vereinbart werden?	☐	☐
3. Erbringt der Angehörige die vereinbarten Arbeitsleistungen?	☐	☐
4. Erfüllt der Arbeitgeber die Arbeitgeberpflichten, insbesondere zur Entgeltzahlung?	☐	☐

Auf der sicheren Seite sind Sie, wenn Sie sämtliche Fragen mit „Ja“ beantworten können.

premium.vnr.de | Code: CH0022_
Angehoerige_beschaeftigen



Homeoffice stellt neue Herausforderungen für Führungskräfte

Die Bertelsmann-Stiftung hat gemeinsam mit der Universität Witten/Herdecke im Herbst 2020 mehr als 1.000 Führungskräfte zum Thema Homeoffice befragt.

Eine Mehrheit konnte dort keine geringere Produktivität ihrer Mitarbeitenden feststellen. 46,1 % glaubten auch nicht, dass die Unternehmenskultur gelitten hätte. 27,1 % bemerkten das allerdings schon. Zu den möglichen Gefahren zählen eine sinkende Identifikation mit dem Arbeitgeber oder dem Team und das Unterbleiben notwendiger Abstimmungsprozesse.

Auch sagten 43,2 % der Führungskräfte, dass sie selbst und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter baldmöglichst wieder primär im Büro arbeiten möchten.

FAZIT

Am Ball bleiben ► Die Autoren der Studie meinen, dass Vorgesetzte eine neue Führungsrolle finden müssen. Die Personalabteilungen werden neue Wege beschreiten müssen, da viele Maßnahmen aus der analogen Welt nicht 1:1 auf eine digitale Arbeitswelt übertragbar seien. Es handelt sich sicherlich um ein Thema für die nächste Monatsbesprechung mit Ihrem Dienstherrn.

IMPRESSUM PERSONALRAT aktuell • ADIUIVA Verlag – 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@adiuva-verlag.de • ISSN 1861-1265 • Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • Herausgeberin: Dilan Wartenberg, 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. © 2021 by ADIUIVA Verlag, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau • Fax der Redaktion: 0228/82 05 53 50 • E-Mail: markatou@personalrat-heute.de

Sie können mehrere Arbeitsverträge mit Ihrem Dienstherrn schließen

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit führt dazu, dass ein Arbeitnehmer auch mehrere Arbeitsverträge mit ein und demselben Arbeitgeber oder Dienstherrn haben kann. Doch was ist dann mit den Arbeitszeiten? Zur Ruhezeit von 11 Stunden nach einer Beschäftigung hat der Europäische Gerichtshof eine eindeutige Auffassung: Die tägliche Mindestruhezeit gilt, wenn ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat, für diese Verträge zusammengefasst und nicht für jeden dieser Verträge einzeln (EuGH, 17.3.2021, Az. C 585/19).

Das gilt grundsätzlich

Bei mehreren Arbeitsverhältnissen ist in jedem Fall zu beachten, dass die einzelnen Beschäftigungen zusammen die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten dürfen.

Das sagt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

In § 2 Abs. 2 TVöD wird sogar ausdrücklich die Möglichkeit mehrerer Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber genannt. Zwingende Voraussetzung ist jedoch, dass die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

Bei der Beurteilung, ob ein unmittelbarer Sachzusammenhang zwischen mehreren Tätigkeiten für denselben Arbeitgeber besteht, ist maßgeblich jeweils auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen. Anhaltspunkt für einen fehlenden unmittelbaren Sachzusammenhang könnte etwa die Zahlung des Entgelts aus unterschiedlichen Haushaltstiteln sein oder wenn der Arbeitnehmer in verschiedenen Dienststellen beschäftigt wird. Bei Beschäftigung in ein und derselben Dienststelle kommt der Größe der Dienststelle Bedeutung zu.

Folgende Beschäftigungen sind z. B. denkbar:

- Fahrer der Bürgermeisterin und Mitarbeit im Schulamt
- Hausmeister und EDV-Administrator
- Bote und Reinigungskraft

Besteht jedoch ein unmittelbarer Sachzusammenhang, sind die beiden Arbeitsverhältnisse als eine Einheit zu behandeln.

Besteht kein unmittelbarer Zusammenhang, ist jeder Arbeitsvertrag arbeitsrechtlich – nicht sozialversicherungsrechtlich – für sich getrennt zu behandeln, so z. B. hinsichtlich des Entgelts, einer Befristung oder bei der Kündigung.

Besonderheiten bei einer geringfügigen Beschäftigung

Soweit beim selben Arbeitgeber eine versicherungspflichtige Tätigkeit neben einer geringfügigen Tätigkeit ausgeübt wird

oder soweit beide Tätigkeiten geringfügig sind, sind die Arbeitsverträge für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung zusammenzufassen. Würde also insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, sind beide Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig.

Der Fall des EuGH zur Ruhezeit

Bei einer rumänischen Akademie hatten angestellte Sachverständige mehrere Arbeitsverträge. Nun fragte das Landgericht Bukarest beim EuGH an, ob die in Art. 3 Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) vorgesehene tägliche Mindestruhezeit, wenn ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat, für diese Verträge zusammen genommen oder für jeden dieser Verträge einzeln gilt.

EuGH urteilte eindeutig: Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten sind zu beachten

Mit seinem Urteil weist der EuGH darauf hin, dass das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf – insbesondere tägliche – Ruhezeiten nicht nur eine Regel des Sozialrechts der Union ist, sondern auch in der Charta der Grundrechte der EU ausdrücklich verbürgt ist. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Ruhezeit muss in jedem Fall eingehalten werden

Die Ruhezeit ist als jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit definiert. Ruhezeit und Arbeitszeit sind somit Begriffe, die einander ausschließen und die Arbeitszeitrichtlinie sieht keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten vor. Die Anforderung der Arbeitszeitrichtlinie, dass jedem Arbeitnehmer täglich mindestens 11 zusammenhängende Ruhestunden gewährt werden, kann jedoch nicht erfüllt werden, wenn diese Ruhezeiten für jeden Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber getrennt geprüft werden.

Der Gerichtshof ist daher der Ansicht, dass die tägliche Mindestruhezeit, wenn ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat, für diese Verträge zusammen genommen und nicht für jeden dieser Verträge für sich genommen gilt.

Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (12/21)

- >> Rüstzeiten als Arbeitszeit
- >> Videositzungen: Dienstherr zahlt Equipment
- >> Der dritte Ort in der Unfallversicherung



3 Neueinstellungen

Befristungsrecht wird verschärft – machen Sie sich jetzt schon damit vertraut.

4–5 Personalratsarbeit

So arbeiten Sie mit Ihrem Dienstherrn vertrauensvoll zusammen.

6 Corona-Pandemie

Politik entlastet Eltern weiterhin: Kinderkrankengeld ist erweitert worden.

MARIA MARKATOU

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



Weil Mann das kann?

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

so konträre Köpfe und Positionen wie in diesem Jahr gab es bei einer Bundestagswahl schon ewig nicht mehr. Wir werden einen Lagerwahlkampf sehen, wie wir ihn lange nicht mehr hatten.

Während aber 2 Männer bei der Kandidatenkür zeigten, wie man sich selbst und die eigenen Parteien demontiert und sich wahrlich nicht für das Amt des Kanzlers empfiehlt, hat eine andere Partei die eigene Kandidatin aufgestellt – ohne Hauen und Stechen (zumindest nach außen). Und was für eine Journalisten-Frage musste diese Kandidatin sich dann gleich mal gefallen lassen? Ich verrate es Ihnen: „Können Sie das überhaupt?“ Eine Unverschämtheit und ein Paradebeispiel für Diskriminierung von Frauen.

Warum hat das eigentlich noch keiner die beiden Herren gefragt, die wochenlang wie die Elefanten im Porzellanladen durch Deutschland gezogen sind und dabei so manche Tischtücher zerschnitten haben? Vielleicht weil Mann meint, dass Mann das kann?! Ich lasse es mal unkommentiert ...

🔍 **Hätten Sie's gewusst**, dass das Befristungsrecht verschärft werden soll? Auf Seite 3 steht mehr zum Thema!

Eine angenehme Lektüre wünscht Ihnen

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.

Videomeeting: Wer stellt das Equipment? Der Arbeitgeber!

Was in der Vergangenheit undenkbar war, ist durch die Pandemie möglich geworden: Nach §§ 37 Abs. 2, 43 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) können Sie Personalratssitzungen und Sprechstunden über Videokonferenz abhalten. So weit, so gut. Wer aber muss Sie mit der entsprechenden Technik ausstatten? Entschieden wurde diese Frage in einem Eilverfahren für Ihre Kollegen aus der freien Wirtschaft, die Entscheidung ist auf Sie aber übertragbar (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 14.4.2021, Az. 15 TaBVGa 401/21).

Der Betriebsrat wollte den Arbeitgeber über den Eilantrag verpflichten lassen, ihn mit der notwendigen technischen Ausrüstung für Videokonferenzen auszustatten. Der Betriebsrat gewann, das Gericht hält die Ausstattung für erforderlich nach § 40 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz.

FAZIT

Das gilt auch für Sie ➤ Auch Ihr Dienstherr muss die für die Personalratsarbeit erforderlichen Kosten tragen (§ 44 Abs. 1 BPersVG). Ausstattung für Videokonferenzen gehört hier meines Erachtens eindeutig dazu, schließlich räumt Ihnen das Gesetz diesen Weg für Ihre Aufgabenerfüllung ein.

Vergütungsfähige Wege-, Rüst- und Ankleidezeiten

Immer wieder müssen die Gerichte darüber entscheiden, ob Wegezeiten und auch die Zeiten für das Anlegen von Arbeitsmitteln und Arbeitskleidung zu bezahlende Arbeitszeit ist. In einer neuen Entscheidung musste nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) darüber im Fall eines Wachpolizisten befinden (31.3.2021, Az. 5 AZR 292/20).

Die 2 Wachpolizisten arbeiten im Zentralen Objektschutz. Der Arbeitgeber hatte sie angewiesen, während ihrer Tätigkeit eine Uniform mit der Aufschrift POLIZEI, persönliche Schutzausrüstung und eine Dienstwaffe zu tragen. Dazu stellt er ihnen die Möglichkeiten zur Verfügung, sich in der Dienststelle umzukleiden, die Schutzausrüstung und Dienstwaffe anzulegen (sich zu rüsten) und Uniform und Dienstwaffe im Waffenschließfach der Dienststelle aufzubewahren. Es ist den Wachpolizisten freigestellt, ob sie von diesem Angebot Gebrauch machen oder ob sie ihr dienstliches Equipment mit nach Hause nehmen und sich dann dort ankleiden und rüsten.

Die Mitarbeiter machen von dem Angebot in unterschiedlicher Weise Gebrauch. Einer nutzt die „Zu-Hause-Möglichkeit“, der andere zieht sich zwar zu Hause die Uniform an, die Waffe aber lagert er lieber ➤ weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

im dienstlichen Waffenschließfach. Allerdings führt dies dazu, dass dieser Mitarbeiter nicht auf direktem Weg von sich zu Hause zum Wachobjekt fahren kann, sondern eben einen Umweg zum Schließfach machen muss. Die beiden Mitarbeiter klagten nun auf Feststellung, dass Umkleide- und damit im Zusammenhang stehende Wegezeiten als Arbeitszeit gelten und folglich auch so vergütet werden.

Polizisten erzielen Teilerfolg

Die Klage auf Vergütung für die zum Anlegen der Uniform notwendige Zeit scheiterte. Zwar kann das Anlegen auffälliger und vom Arbeitgeber vorgeschriebener Dienstkleidung im Einzelfall zur Arbeitszeit gehören. Wenn aber der Arbeitgeber eine Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeit in der Dienststelle zur Verfügung stellt und die Mitarbeiter sich bewusst dagegen entscheiden, ist die Zeit, die sie vor Arbeitsantritt dafür aufwenden müssen, auch nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu sehen.

Die Richter am BAG stellten auch noch einmal klar, dass die Zeit für den Weg vom Wohnort zum Einsatzort grundsätzlich nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehöre. Der Arbeitsweg sei der privaten Lebensführung zuzurechnen.

Eine Ausnahme gilt aber für den Wachpolizisten, der seine Dienstwaffe in der Dienststelle aufbewahrt. Für den Umweg zur Waffe gibt es nämlich die Vergütung. Dabei handele es sich nicht mehr um private Lebensführung, sondern um eine „fremdnützige Zusammenhangstätigkeit“, so die Richter.

FAZIT

Wie immer sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend ➤ Festzuhalten bleibt, dass der Arbeitsweg keine vergütungspflichtige Arbeitszeit ist. Außer Sie müssen dienstlich begründete Umwege machen. Bei Ankleidezeiten kommt es darauf an, wo Sie oder Ihre Kollegen das Ankleiden durchführen. Zwingend in der Dienststelle? Dann ist es Arbeitszeit, sonst nicht.

Meinungsverschiedenheiten sind kein Mobbing

Natürlich hat Ihr Dienstherr die Möglichkeiten, subtil Druck auf Ihre Kolleginnen und Kollegen auszuüben. Aber nicht alles, was Beschäftigte als Druck oder störend empfinden, ist Mobbing. Klagen auf Schmerzensgeld wegen Mobblings müssen daher gut vorbereitet und wohlbedacht sein (Landesarbeitsgericht Hamm, 12.2.2021, Az. 1 Sa 1220/20).

Das Arbeitsverhältnis eines Lagerarbeiters endete im Juni 2020 nach über 20 Jahren durch Aufhebungsvertrag. Er erhielt eine Abfindung nach Sozialplan. Das klingt nach einem reibungslosen Ende, doch dem ging einiges an Streit voraus: 2017 erfolgte eine wirkungslose Arbeitgeberkündigung wegen mehrfacher und zweifelhafter Arbeitsunfähigkeitszeiten. 2018 meldete der Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall, der Arbeitgeber glaubte ihm erst nicht und tat die Meldung ab. 2019 schließlich klagte der Mitarbeiter auf Schmerzensgeld wegen Mobblings. Ständig sei Druck auf ihn ausgeübt worden, die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit habe man ihm nicht geglaubt, genauso wenig den Arbeitsunfall. Der Mitarbeiter wollte 5.000 € haben.

Unstimmigkeiten reichen nicht

Der Mitarbeiter scheiterte. Natürlich habe es Auseinandersetzungen und Meinungsverschiedenheiten gegeben. Aber eben keine fortgesetzte und systematische Beeinträchtigung des Arbeitnehmers. Und damit auch kein Mobbing.

Mobbing ist fortgesetzte Herabwürdigung

Die Arbeitsrichter verstehen unter Mobbing Verhaltensweisen, die

- fortgesetzt sind,
- aufeinander aufbauen oder
- ineinander übergreifen und
- der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienen.

Außerdem müssen diese Verhaltensweisen nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sein und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlich-

keitsrecht oder andere Rechte des Betroffenen, wie die Gesundheit, verletzen. Beispiele für Mobbing:

- Ehrverletzungen, Demütigungen und Isolierung
- dauernde Beleidigungen, Verleumdungen, üble Nachreden
- Ausschluss von Informationen und Kommunikation

FAZIT

Mobbing war das nicht ➤ Denn der Arbeitgeber verhielt sich weder systematisch noch fortgesetzt schikanierend.

Mobbing prüfen Sie anhand dieser Checkliste:

Checkliste: Liegt Mobbing vor?

Prüfungstatbestände Mobbing	Ja	Nein
Gibt es unerwünschte Verhaltensweisen etwa in Form von Beleidigungen, Schikanen, Ausgrenzung?	☐	☐
Handelt es sich dabei um wiederholte Vorgänge?	☐	☐
Stehen die Vorgänge in einem zeitlichen Zusammenhang?	☐	☐
Werden dadurch Rechte wie das Persönlichkeitsrecht verletzt?	☐	☐
Kann klar zwischen Täter und Opfer unterschieden werden?	☐	☐
Können die Vorgänge konkret bezeichnet und datiert werden? Gibt es Zeugen?	☐	☐
Können „normale“ Konflikte ausgeschlossen werden?	☐	☐

Bei 7-mal Ja liegt voraussichtlich ein Fall von Mobbing vor.

premium.vnr.de | Code: CH0023_Mobbing



Für den Personalratsvorsitzenden

Dienststelle trägt Anwaltskosten

Als Personalrat haben Sie eine Fülle an Aufgaben zu bewältigen. Neben diesen Pflichten haben Sie aber auch Rechte – etwa bei der Mitbestimmung, auf Schulungen etc. Und genau diese Rechte müssen Sie notfalls vor Gericht verteidigen oder geltend machen. Die Frage, die sich hierbei stellt: Muss Ihre Dienststelle dann für die Rechtsanwaltskosten aufkommen?

Nach § 44 Abs. 1 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) ganz klar: ja. Dort heißt es: „Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.“

Voraussetzungen für eine Kostenübernahme

Dieser Satz klingt ja ganz klar und eindeutig. Doch so einfach ist es natürlich nicht. Vielmehr ist die Kostenübernahme an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Sie müssen bei der Wahrnehmung Ihrer personalvertretungsrechtlichen Rechte die Beauftragung für erforderlich halten.
- Zudem muss die Beauftragung aufgrund eines ordnungsgemäßen Personalratsbeschlusses geschehen.

Um diesen Anforderungen zu genügen, sollten Sie immer folgendermaßen vorgehen: Halten Sie schriftlich fest,

- in Wahrnehmung welchen Rechts Sie handeln (Was soll durchgesetzt werden – eine Wahlanfechtung, neue Kommentare für die Personalratsarbeit?),
- warum die Beauftragung erforderlich ist (Handelt es sich um eine schwierige Rechtsfrage? Besteht Anwaltszwang?) und
- dass ein ordnungsgemäßer Beschluss gefasst wurde.

Diese Notizen können Sie der Dienststellenleitung vorlegen, wenn sie die Kostenübernahme verweigert. Und mit folgendem Schreiben können Sie dann die Kostenübernahme verlangen:

Muster-Schreiben: Kostenübernahme für Anwaltskosten

Kostenübernahme gemäß § 44 BPersVG

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr...,

der Personalrat hat in seiner Sitzung am ... beschlossen, in der Angelegenheit ... ein verwaltungsgerichtliches Verfahren einzuleiten. In dem mit Ihnen am ... geführten Gespräch ist noch einmal deutlich geworden, dass Sie die uns geltend gemachte Beteiligung bei der Maßnahme ... im Sinne von ... nicht für gegeben ansehen. Wir verweisen insofern auf das Protokoll unseres Gesprächs vom ... Als Personalrat sehen wir damit keine andere Möglichkeit, als die Angelegenheit gerichtlich klären zu lassen. Insbesondere zur Vermeidung unnötiger Kosten soll die Sache zunächst mit Frau Rechtsanwältin ... besprochen werden, um diese ggf. mit der Antragstellung und Vertretung vor Gericht zu betrauen.

Wir bitten Sie, die Kosten für das gesamte Verfahren zu tragen.

Mit freundlichen Grüßen, Personalratsvorsitzende(r)

premium.vnr.de |

Code: MS0017_Uebernahme_Anwaltskosten



Befristungsrecht soll verschärft werden

Am 14.4.2021 hat das Bundesarbeitsministerium einen Entwurf zur Änderung des allgemeinen Befristungsrechts vorgelegt. Die Voraussetzungen der sachgrundlosen Befristung und Kettenbefristung sollen verschärft werden. Als Personalrat, der bei Einstellungen (auch bei befristeten) zu beteiligen ist, tun Sie gut daran, sich schon jetzt mit den Planungen vertraut zu machen:

- Die zulässige Dauer einer sachgrundlosen Befristung soll von 24 Monaten auf 18 Monate verkürzt werden.
- Innerhalb des Rahmens von 18 Monaten soll eine einmalige Verlängerung der Befristung erlaubt sein. Aktuell darf Ihr Dienstherr 3-mal verlängern.
- Neu: Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, dürfen mit maximal 2,5 % davon sachgrundlose Befristungen vereinbaren.
- Befristungen mit Sachgrund sollen die Gesamtdauer von 5 Jahren bei demselben Arbeitgeber nicht überschreiten dürfen. Dabei sind Überlassungszeiten an denselben Arbeitgeber mitzuzählen, wenn zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen bzw. Überlassungen jeweils nicht mehr als 3 Jahre liegen. Nach Ablauf von 3 Jahren ist die Befristung mit Vorliegen eines sachlichen Grundes wieder zulässig. Eine Ausnahme wird hierbei gemacht für Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der

Regelaltersgrenze und sogenannten In-sich-Beurlaubungen von Beamten.

- Zudem soll in schriftlichen Befristungsabreden anzugeben sein, auf welchen Befristungsgrund man sich beruft.
- Schließlich soll geregelt werden, dass die Abweichung von Befristungsregelungen mittels Tarifvertrag auf 54 Monate und eine höchstens 3-malige Verlängerung beschränkt wird. Bestehende und nachwirkende Tarifverträge, die von den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes abweichen, sollen bis ein Jahr nach Inkrafttreten des neuen Befristungsrechts ihre Gültigkeit behalten.

Da werden den Dienstherrn ganz schön die Daumenschrauben angezogen. Nachdem es gerade im öffentlichen Dienst viele Befristungen gibt, werden die Änderungen für Sie besonders interessant sein. Ich berichte Ihnen umgehend, wenn die Planung weitere Form annimmt!

Gehen Sie Hand in Hand mit der Dienststellenleitung zum Wohl der Beschäftigten

Ich finde diese Zeit schwer für uns alle, ob Beschäftigter, Beamter oder Dienstherr. Seit einem Jahr tragen wir massive Einschränkungen mit, viele von uns haben Angehörige oder Freunde an das Virus verloren, sind selbst erkrankt, leiden eventuell am Post-COVID-Syndrom oder haben schlicht Angst vor einer Erkrankung und deren Folgen. Kein Wunder, dass die psychischen Erkrankungen 2020/2021 wieder auf dem Vormarsch sind. Halten Sie hier dagegen, indem Sie mit Ihrem Dienstherrn vertrauensvoll zusammenarbeiten. Worauf es bei der vertrauensvollen Zusammenarbeit ankommt, lesen Sie in diesem Beitrag.

Wo Vertrauen herrscht, gibt es weniger psychische Erkrankungen, Erkrankte genesen schneller. Denn sie müssen neben ihrer Erkrankung nicht auch noch Angst haben, sich in der Dienststelle zu offenbaren und sich damit zum Gespött zu machen (so nach dem Motto: „Ach, der hat ja nicht mehr alle Latten am Zaun“).

Ihre Merkposten für eine gute Zusammenarbeit sind:

- mehr Miteinander wagen
- Vertrauen einfordern und entgegenbringen
- nicht gleich klagen
- besonnen reagieren

Was das genau heißt, lesen Sie im Folgenden:

1. Miteinander – nicht gegeneinander

Auch wenn es manchmal schwerfällt: Versuchen Sie, Ihre Dienststellenleitung nicht als größtmögliches Übel zu sehen. Denn mit einer solchen Abwehrhaltung verschärfen Sie es sich mit ihr und provozieren, dass sich nur noch „Hardliner“ in den Personalrat wählen lassen. Das sind Kollegen, denen es nur um Grabenkämpfe geht und die sich jeder Ihrer Entscheidungen in den Weg stellen werden, nur um des Streits willen.

Machen Sie vielmehr deutlich, dass Sie mit Ihrer Dienststellenleitung vertrauensvoll, kompromissbereit und erfolgreich zusammenarbeiten wollen. Denn nur so können Sie das Beste durchsetzen – für Ihre Kolleginnen und Kollegen und für die Dienststelle.



TIPP

Halten Sie dagegen ▷ Zeigen Sie hier Ihre Haltung ganz offen. Wenn Ihre Dienststellenleitung etwas von Ihnen möchte und dies scharf formuliert, dann kontern Sie: „Lieber Herr... / Liebe Frau ..., wie ich Ihren Worten entnehmen kann, möchten Sie das Folgende ... Wir werden Ihr Anliegen prüfen. Es ist allerdings nicht notwendig, Ihr Anliegen in dieser Schärfe vorzutragen. Sachlich und bestimmt – das reicht.“

Durch diese Vorgehensweise lassen sich Eskalationen schon im Vorfeld vermeiden. Fordern Sie von Ihrer Dienststellenleitung aktiv ein, dass sie

- Sie bei ihren Plänen immer so frühzeitig wie möglich einbezieht,
- Ihnen alle Informationen liefert,
- sich auch mal mit Ihnen informell trifft, z. B. zum gemeinsamen Mittagessen, sowie
- sich ab und an auch kompromissbereit zeigt.

Wenn Ihre Dienststellenleitung sich so – quasi mit ausgestreckter Hand – präsentiert, werden Sie sich umso mehr als verantwortungsvoller Partner zeigen. Und umso eher werden auch Sie kompromissbereit sein.

2. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Der in § 2 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) geregelte Grundsatz sollte die Zusammenarbeit mit Ihrer Dienststellenleitung beherrschen. Diesen Grundsatz kann man somit als eine Art Verhaltenskodex für die Kooperation zwischen Ihnen und Ihrer Dienststellenleitung bezeichnen, als Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme und Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften.

Wie eine korrekte Zusammenarbeit konkret aussehen kann (und soll), ist in den §§ 66 ff. BPersVG näher beschrieben: Danach

- soll Ihre Dienststellenleitung mindestens einmal im Monat mit Ihnen zu einer Besprechung zusammenkommen,
- müssen Sie und Ihre Dienststellenleitung über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Streitigkeiten machen,
- haben Ihre Dienststellenleitung und Sie als Personalrat Aktivitäten zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder Frieden der Dienststelle beeinträchtigt werden kann,
- haben Sie als Arbeitnehmervertretung und Ihre Dienststellenleitung auf jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu verzichten,
- müssen Sie gemeinsam darüber wachen, dass Kolleginnen und Kollegen nicht im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert werden, sondern sie vielmehr ihre Persönlichkeit frei entfalten können und ihre Selbstständigkeit und Eigeninitiative gefördert werden.

Dementsprechend kann der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit z. B. verletzt sein, wenn

- Ihre Dienststellenleitung Ihre Mitbestimmungsrechte nicht beachtet oder
- Sie als Personalrat eine grobe Amtspflichtverletzung begehen.



TIPP

Sprechen Sie miteinander ▷ Vereinbaren Sie mit Ihrer Dienststellenleitung, sich in regelmäßigen Abständen zu treffen. So kommt sie ihrer Verpflichtung aus § 66 BPersVG einfach nach. Und damit es hier nicht nur bei guten Vorsätzen bleibt, sollten Sie gleich Nägel mit Köpfen machen und einen Jour fixe vereinbaren. Legen Sie etwa jeden ersten Mittwoch im Monat um 14 Uhr als Gesprächstermin fest.

In den Bereich der vertrauensvollen Zusammenarbeit fällt auch § 68 BPersVG. Nach dessen Absatz 2 hat Ihrer Dienststellenleitung die Pflicht, Sie zur Durchführung Ihrer Aufgaben immer umfassend und rechtzeitig zu unterrichten.

- **Rechtzeitig** heißt, so früh, dass Sie noch Gegenmaßnahmen treffen können.
- **Umfassend** heißt, dass Ihre Dienststellenleitung Ihnen alle relevanten Informationen geben muss. Auch Unterlagen müssen Ihnen vorgelegt werden.

! WICHTIG

Dienststellenleitung hat Informationspflicht ▷ Diese Pflicht sollte Ihre Dienststellenleitung ernst nehmen. Denn unterrichtet sie Sie nur unzureichend, können Sie Informationen nachfordern. Das ganze Verfahren und die Umsetzung der Maßnahme verzögern sich damit unnötig. Zudem läuft auch Ihre Entscheidungsfrist als Personalrat nach § 69 BPersVG nicht an. Zur Entscheidung über die Zustimmung einer Maßnahme haben Sie grundsätzlich 10 Tage Zeit. Schweigen Sie bis zu deren Ablauf, gilt Ihre Zustimmung als erteilt.

Einige Dienststellenleiter denken nun: „Ich informiere den Personalrat nicht, dann kann er nichts sagen; die 10 Tage laufen ab, ich habe die Zustimmung.“ Das ist falsch! Denn bei mangelnder Information beginnt die Frist gar nicht erst zu laufen. Vielmehr muss Ihre Dienststellenleitung die Info nachholen und dann haben Sie noch mal 10 Tage Zeit zur Entscheidung. Das Hin und Her kann sich Ihre Dienststellenleitung wirklich sparen.

3. Sie dürfen nicht benachteiligt werden

Als Personalrat haben Sie normalerweise immer das Wohl Ihrer Kolleginnen und Kollegen im Auge. Aus diesem Grund kann es durchaus mal zu Spannungen mit Ihrer Dienststellenleitung kommen. Selbst wenn sie sich dann ärgern sollte: Sie darf Sie als Personalrat deshalb nicht benachteiligen, Sie also z. B. zur Strafe von internen Schulungen ausschließen. Ebenso wenig darf sie Personalratsmitglieder bevorzugen, um sie so für unliebsame Maßnahmen zu gewinnen (§§ 8, 107 BPersVG).

4. Sind Gerichtsverfahren vermeidbar?

Verstößt Ihre Dienststellenleitung in grober Weise gegen ihre Pflichten aus dem Personalvertretungsgesetz, können Sie als Personalrat sie verklagen. Konkret bedeutet das: Sie könnten gerichtlich beantragen, dass sie eine bestimmte Handlung unterlassen, vornehmen oder eine Ihrer Maßnahmen als Personalrat dulden muss.

Umgekehrt gilt: Auch Ihre Dienststellenleitung hat natürlich Rechte, wenn sich Personalräte nicht korrekt verhalten. Verletzt ein Mitglied des Personalrats seine Pflicht (als Personalrat!) in erheblicher Weise, kann sie ein Amtsenthebungsverfahren einleiten.

Wenn Sie als Personalrat Ihre Zustimmung zu einer von ihr gewünschten Maßnahme nicht erteilen, kann Ihre Dienststellenleitung diese Zustimmung gerichtlich ersetzen lassen. So weit sollte es jedoch nicht kommen. Denn kommt eine Einigung nicht zustande, können Sie oder Ihre Dienststellenleitung die

Angelegenheit binnen 6 Arbeitstagen auf dem Dienstweg den übergeordneten Dienststellen vorlegen, bei denen Stufenvertretungen bestehen.

Legt Ihre Dienststellenleitung die Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle vor, muss sie Ihnen dies unter Angabe der Gründe mitteilen. Nun muss sich die oberste Dienstbehörde mit der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung einigen. Ist auch das nicht möglich, wird die Einigungsstelle angerufen. Die Einigungsstelle soll den Beteiligten binnen 2 Monaten nach Anrufung ihre Entscheidung mitteilen. Schließt sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde an, spricht sie zumindest eine Empfehlung an diese aus. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig. Meist wird sie sich der Empfehlung der Einigungsstelle anschließen, muss dies aber nicht.

! WICHTIG

Vorläufige Regelung möglich ▷ Duldet eine Maßnahme keinen Aufschub, kann Ihre Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung eine vorläufige Regelung treffen. Diese muss sie Ihnen aber mitteilen und begründen. Danach müssen Sie unverzüglich das Zustimmungsverfahren einleiten oder fortsetzen.

! BEISPIEL

Nicht korrekter Stundenplan gilt vorläufig ▷ Ein Rektor einer Schule hat für das neue Schuljahr einen Stundenplan entwickelt. Der Personalrat stimmt jedoch nicht zu, er sieht darin Arbeitszeitverstöße für die Lehrer enthalten. Der Rektor muss den Stundenplan aber vorläufig in Kraft setzen, da sonst ja kein Unterricht stattfinden kann.

Gemeinsame Projekte erfolgreich umsetzen

Schlagen Sie Ihrer Dienststellenleitung vor, bei der Umsetzung von Planungen wie folgt vorzugehen:

- 1. Eigene Planung:** Die Dienststellenleitung sollte zunächst einen konkreten Plan fassen (wann, wie lange, was genau).
- 2. Information des Personalrats:** Jetzt werden Sie informiert – die Dienststellenleitung muss Ihnen ihren Planungsstand 1:1 weitergeben.
- 3. Besprechungstermin:** Gleich bei der Erstinformation sollten Sie die Termine für weitere Erörterungen oder sogar schon für die Verhandlungen mit vereinbaren. Wichtig ist hierbei, dass Sie wissen, welche weiteren Personen oder Ausschüsse noch informiert werden müssen.
- 4. Abschluss:** Die weiteren Termine führen dann hoffentlich zu einem erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen und zu einer gemeinsamen tragfähigen Lösung. Falls nicht, können Sie ja immer noch auf die Einigungsstelle zurückgreifen.

! TIPP

Halten Sie diese Regel fest ▷ Dieses Vorgehen sollte ein fester Maßstab in Ihrer Dienststelle werden. Es ist praktikabel und zielführend – was will man mehr?

Unfallversicherungsschutz greift auch bei 3. Ort

Starten Sie von Ihrer Wohnung aus zur Arbeit, stehen Sie ab Durchschreiten der Haustür unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies, solange Sie sich auf dem direkten Arbeitsweg befinden. Strittig war dabei bislang, ob Beschäftigte auch dann geschützt sind, wenn sie sich von einem 3. Ort aus auf den Weg zur Arbeit machen. Das Bundessozialgericht (BSG) hat diesem Streit in jetzt veröffentlichten Urteilen ein Ende gesetzt (30.1.2020, Az. B 2 U 2/18 R und andere).

Ein Auslieferungsfahrer war in der Wohnung seiner Eltern polizeilich gemeldet. Er hatte dort ein Zimmer und sein Hab und Gut war auch bei den Eltern untergebracht. Seine Tage gestalteten sich so, dass er nach Feierabend in die elterliche Wohnung fuhr, das Abendessen dort einnahm und dann zur Wohnung seiner Freundin fuhr, wo er montags bis freitags übernachtete. Den Arbeitsweg trat er dann immer von der Wohnung der Freundin an.

Die Entfernung zwischen elterlicher Wohnung und der Wohnung der Freundin betrug 2 km, der Weg zur Arbeit rund 44 km. An einem Tag verunglückte er auf dem Weg von seiner Freundin zur Arbeit. Er zog sich zahlreiche Verletzungen zu. Gerichtlich gestritten wurde nun über die Frage, ob es ein gesetzlich versicherter Wegeunfall war oder nicht.

Zweck der Aufnahme der beruflichen Tätigkeit ist entscheidend

Entscheidend ist für das BSG, ob der Weg angetreten wird, um die berufliche Tätigkeit aufzunehmen. Von welchem Ort aus dieser Weg angetreten wird, ob man sich dort zu privaten Zwecken aufhielt und wie weit er vom Arbeitsort entfernt ist, ist dagegen irrelevant.

FAZIT

BSG schafft Klarheit ▷ Ich begrüße die Entscheidung sehr, denn damit ist endlich Klarheit bezüglich des 3. Orts geschaffen. Zudem hat das BSG mit diesem Urteil den Versicherungsschutz für Beschäftigte erheblich erweitert.

Corona-Pandemie: Eltern werden beim Kinderkrankengeld weiter entlastet

Täglich grüßt das Murmeltier – so kommt man sich langsam während der Pandemie schon vor. Lockdown, die Inzidenzen sinken, die Politik sieht sich genötigt, dem Wählervolk entgegenzukommen, und lockert überbordend in die nächste Welle hinein, die Inzidenzen steigen, Lockdown, die Schulen schließen ... Um zumindest die Eltern hier ein wenig zu entlasten, hat das Bundeskabinett am 16.4.2021 die Erweiterung des Kinderkrankengelds beschlossen.

Durch das Kinderkrankengeld will der Gesetzgeber Lohnausfälle durch die häusliche Betreuung eines erkrankten Kindes kompensieren. Pandemiebedingt wird der Anspruch für das gesamte Jahr 2021 ausgeweitet. Kinderkrankengeld gibt es nicht nur dann, wenn das eigene Kind krank ist, sondern auch, wenn die Kinderbetreuung zu Hause erforderlich ist, weil Schulen, Kitas, Werkstätten oder heilpädagogische Tagesstätten Corona-bedingt geschlossen wurden oder die Betreuungsgruppe des Kindes in Quarantäne geschickt wurde. Aktuell sind ja noch sehr viele Einrichtungen in Deutschland geschlossen bzw. befinden sich im Notbetrieb.

Wer ist anspruchsberechtigt?

Anspruchsberechtigt sind gesetzlich versicherte berufstätige Eltern, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind unter 12 Jahre alt ist. Ist das Kind behindert, besteht der Anspruch über das 12. Lebensjahr hinaus. Zudem darf es keine andere Betreuungsperson als die Eltern geben. Auch privat versicherte und beihilfeberechtigte Eltern sind abgesichert, und zwar über einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Wie viele Krankentage gibt es?

2021 gibt es pro Elternteil und Kind 30 Tage (statt 20) und damit für Elternpaare pro Kind 60 Tage. Alleinerziehende haben 2021 einen Anspruch auf 60 Tage pro Kind (statt 30).

Dürfen Mitarbeiter den kompletten Anspruch für Schul-/Kitaschließungen verwenden?

Absolut, das war sogar der Grundgedanke für die Erhöhung 2021. Ist das Kind krank, müssen Ihre Kollegen den Betreuungsbedarf gegenüber der Krankenkasse mit einer Bescheinigung vom Arzt nachweisen. Bei Schul- oder Kitaschließung muss die Einrichtung die Schließung und den Betreuungsbedarf bescheinigen.

Müssen Schule oder Kita komplett geschlossen sein?

Nein. Es reicht, dass die Präsenzpflicht in der Schule aufgehoben oder der Zugang zur Einrichtung erschwert wurde.

Gilt der Anspruch auch bei Homeoffice?

Absolut. Kein Beschäftigter muss sich bei der Betreuung der Kinder auf die Arbeit im Homeoffice verweisen lassen.

Wie hoch ist das Kinderkrankengeld?

Wie bisher beträgt das Kinderkrankengeld bis zu 90 % des entfallenden Nettoarbeitslohns.

Wo wird das Geld beantragt?

Die Leistung ist bei der Krankenkasse zu beantragen.

Besteht parallel Anspruch nach § 56 IfSG?

Nein, das wäre doppelt gemoppelt. Wenn Kinderkrankengeld bezogen wird, ruht der Anspruch aus dem IfSG.

Personalakte: Einsichtsrecht nach Dienstende?

? Frage: Einer unserer Kollegen ist vor ca. 6 Monaten aus dem Dienst ausgeschieden. Nun möchte er noch einmal einen Blick in seine Personalakte werfen. Unsere Dienststellenleitung sagt, er dürfe das grundsätzlich nicht mehr, hat es ihm aber „aus Goodwill“ gestattet. Wie ist das aber ganz grundsätzlich? Darf man nach Ausscheiden aus dem Dienst wirklich nicht mehr in seine Personalakte sehen?

Maria Markatou: Im bestehenden Arbeitsverhältnis haben Beschäftigte einen Anspruch auf Einsicht in die Personalakte. Endet das Beschäftigungsverhältnis, entfällt dieser Anspruch nicht automatisch. Denn es könnten ja Fehler in der Personalakte sein, die auch nachvertraglich noch berichtigt werden müssten.

Ohne Einsichtsrecht könnte der betroffene Beschäftigte ja nie kontrollieren, ob die Berichtigung stattgefunden hat oder nicht (Bundesarbeitsgericht, 16.11.2010, Az. 9 AZR 573/09). Tritt ein ehemaliger Arbeitnehmer mit dem Wunsch auf Einsicht in die Personalakte an Ihre Dienststellenleitung heran, kann diese den Wunsch also nicht kategorisch ablehnen.

Hier eine Übersicht zum Einsichtsrecht für Sie:

Übersicht: Einsichtsrecht in die Personalakte

Umfang des Einsichtsrechts

- Das Einsichtsrecht ist umfassend. Ihr Kollege darf seine gesamte Akte samt Nebenakten einsehen. Vor der Einsichtnahme dürfen keine Schriftstücke aus den Personalakten entfernt werden.
- Vermerke in Kurzschrift oder in fremder Sprache müssen für den Arbeitnehmer lesbar übersetzt werden. Auf Mikrofilm archivierte Unterlagen sind sichtbar zu machen.
- Andererseits muss Ihre Dienststellenleitung ausländischen Mitbürgern die Akte nicht in deren Muttersprache übersetzen lassen.
- Bei einer Aufgliederung in mehrere Akten sind in der Hauptakte Hinweise auf Sonderakten oder an anderer Stelle abgelegte Vorgänge anzubringen.
- Darüber hinaus hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Auskunft darüber, was alles an Personalunterlagen über ihn vorhanden ist.
- Dem Einsichtsrecht unterliegen auch die vor Abschluss des Arbeitsverhältnisses gesammelten Unterlagen, wie z. B. Bewerbungsunterlagen und Einstellungsbeurteilungen.

Einsichtsrecht ab Begründung des Arbeitsverhältnisses

Das Einsichtsrecht entsteht grundsätzlich erst mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Denn abgelehnte Bewerber erhalten ihre eingereichten Unterlagen im Normalfall ja zurück.

Einsichtsrecht endet nicht mit Beschäftigungsende

Endet das Arbeitsverhältnis, endet nicht das Einsichtsrecht. Es gibt nachvertraglich immer wieder Gründe, die eine Einsicht notwendig machen.

premium.vnr.de | Code: UB0015_Einsicht_Personalakte



Kann persönliche Entschuldigung verlangt werden?

? Frage: Wir sind Personalrat einer Polizeidirektion. Folgender Fall hat sich bei uns in der Dienststelle zugetragen: Während eines Telefonats kam es zu einem Missverständnis. Eine Anruferin musste wegen eines eingehenden Notrufs in die Warteschleife gestellt werden, worüber sie sich beschwerte. Die Dienststelle entschuldigte sich dafür.

Doch die Anruferin verlangte eine persönliche Entschuldigung des Polizeibeamten, den sie am Telefon hatte. Der wollte das aber nicht. Schließlich habe er sich nicht ungebührlich verhalten. Zum einen hätte er ja nicht den Notruf in die Warteschleife stellen können und zum anderen habe sich ohnehin schon die Dienststelle entschuldigt. Nun erhielt der Kollege eine beamtenrechtliche Missbilligung (Form der Abmahnung). Diese wurde in die Personalakte aufgenommen. Er hat schon Widerspruch eingelegt. Eventuell möchte er klagen. Wie sehen Sie den Fall?

Maria Markatou: Ich stehe ganz klar auf der Seite Ihres Kollegen! Er hat sich völlig korrekt verhalten und muss sich deswegen auch nicht entschuldigen. Eine Missbilligung hätte er niemals erhalten dürfen. Außerdem hat er ganz recht: Die Dienststelle hat sich schon entschuldigt. Die Anruferin hat keinen Anspruch auf seine persönliche Entschuldigung. Da geht es nur mal wieder ganz gewaltig ums Prinzip.

Die Missbilligung steht auch außer Verhältnis zum eigentlichen Anlass. Er hat die Frau weder beleidigt noch das Gespräch mit ihr abgewürgt. Er hat lediglich einen Notfall vorgezogen. Hier

eine Missbilligung auszusprechen ist völlig überzogen! Ich würde auch dagegen vorgehen.

TIPP

Sprachregelung treffen ▷ Um solche Fälle für die Zukunft zu verhindern, treten Sie an Ihre Dienststellenleitung heran und bitten Sie sie um den Entwurf einer einheitlichen Sprachregelung. In dieser soll enthalten sein, wie sich die Polizeibeamten in solchen Fällen verhalten und äußern sollen.

Keine Schutzausrüstung ohne Sie

Wer erinnert sich nicht an die Eskalation von Gewalt gegen die Polizei am 21.6.2020 in Stuttgart, als ein Bürger seinen „Unmut“ mit einem massiven Tritt gegen einen Polizisten zeigte. Bilder, die man in Deutschland in dieser Form noch nicht kannte. Und machen wir uns nichts vor: Die Gewaltbereitschaft gegen Polizisten, Feuerwehrleute und auch Personen im sozialen Bereich steigt in Deutschland stetig. Wir sind hier vor ein massives gesellschaftliches Problem gestellt, und natürlich müssen die Einsatzkräfte durch eine entsprechende Dienstausrüstung geschützt werden. Mit der Frage, ob der Personalrat hier mitbestimmt, hat sich das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) auseinandergesetzt.

Bei dem Verfahren handelte es sich um eine Rechtsbeschwerde; diese hat das BVerwG zwar nicht zugelassen, aber doch einige mitbestimmungsrechtliche Hinweise gegeben (11.12.2020, Az. 5 PB 25.19). Fraglich war im Fall, ob das Anschaffen von Schutzhelmen für die Bundespolizei mitbestimmungspflichtig ist oder nicht. Das Gericht sieht 2 Ansatzpunkte:

Kein Ausschluss durch Gefahrerhöhung

Zum einen kann eine Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) gegeben sein (Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen). Die Frage, die das Gericht dabei aufwirft, ist, ob dieser Mitbestimmungsstatbestand nur bei solchen Maßnahmen greift, die konkret auf die Risikoverminderung zielen, oder auch infrage kommen kann, wenn durch die Maßnahme ein bestimmtes Risiko erst geschaffen oder verstärkt wird, aber trotzdem eine Schutzfunktion gegeben ist. Die Schutzhelme können im Einsatz einerseits Verletzungen verhindern. Andererseits kann sich ein Polizist mit

Schutzhelm aber auch dank des Schutzhelms Gefahren entgegenstellen. Dies dient der Aufgabenerfüllung und ermöglicht die Aufgabenerweiterung der Polizei. Dadurch wird aber auch das Verletzungsrisiko erhöht. Trotzdem bejaht das BVerwG die Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG: Denn Gesundheitsschutz und Aufgabenerfüllung lassen sich im vorliegenden Fall nicht trennen. Die Mitbestimmung würde nur dann ausscheiden, wenn das Ziel Gesundheitsschutz gänzlich hinter einen anderen Zweck zurücktreten würde. Das ist hier nicht der Fall.

FAZIT

Arbeit- und Gesundheitsschutz ist Leitziel ▷ Was Sie aus dieser Entscheidung auf jeden Fall mitnehmen können: Falls eine Maßnahme sowohl der Gefahrenvermeidung dient, als auch gefahrerhöhend wirkt, ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz immer das Leitziel – und damit ist Ihre Mitbestimmung gesichert.

Corona setzt Mitbestimmung nicht außer Kraft

Flexibel müssen wir sein in der Krise, an sich mehr arbeiten und uns an ständig neue Regelungen anpassen. Eines aber blieb konstant: An Ihren Mitbestimmungsrechten nämlich kann auch Corona nicht rütteln (Verwaltungsgericht Sigmaringen, 23.11.2020, Az. PL 11 K 2474/20).

Im Frühjahr 2020 wurde in der ersten Welle der Corona-Pandemie in einer Universitätsklinik in Baden-Württemberg die Schichtzeit von regelmäßig 8 Stunden auf 12 Stunden verlängert. Der Personalrat wurde dabei übergangen. Also zog er vor Gericht und beantragte die Feststellung, dass sein Mitbestimmungsrecht verletzt wurde. Der Dienststellenleiter war der Meinung, dass es kein Mitbestimmungsrecht gegeben habe. Schließlich habe er nach der COVID-19-Arbeitszeitverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gehandelt, welche die Einführung von 12-Stunden-Schichten zulasse.

Personalrat behielt recht

Der Personalrat gewann: Trotz COVID-19-Arbeitszeitverordnung unterliegt die Einführung von 12-Stunden-Schichten seiner Mitbestimmung. Denn durch die Umstellung der Schichtzeiten verändern sich sowohl Beginn und Ende als auch die Dauer

der täglichen Arbeitszeit, was erhebliche Auswirkungen auf die Belastung der Mitarbeiter und deren persönliche Lebensgestaltung haben könnte. Deswegen ist das Mitbestimmungsrecht des § 74 Abs. 2 Nr. 2 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) Baden-Württemberg (neu: § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG) einschlägig. Zudem wird mit der Umstellung der Schichtzeiten auch ein neues Arbeitszeitmodell geschaffen, was die Mitbestimmung nach § 74 Abs. 2 Nr. 3 LPVG (neu: § 72 Abs. 4 Nr. 21 LPVG) auslöst.

FAZIT

Nur verbindliche und abschließende Regelungen schließen die Mitbestimmung aus ▷ Ihr Mitbestimmungsrecht kann nur durch eine verbindliche und abschließende gesetzliche Regelung ausgeschlossen sein. Wo es so eine Regelung nicht gibt, bestimmen Sie mit.

Ihr Servicepaket



Premiärbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (13/21)

- » Keine Kündigung wegen Quarantäne
- » Erteilung einer Datenkopie
- » Mitbestimmung bei Öffnungszeiten



3 Kündigung

Arbeitnehmern in Quarantäne sollte nicht gekündigt werden.

5 Sozialer Kündigungsschutz

Kündigungsschutz in der Realität – wer wirklich geschützt ist und wer nicht.

6 Zeitmanagement

Nutzen Sie E-Mail-Programme richtig, um jeden Tag Zeit zu sparen.

MARIA MARKATOU

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



Der Kündigungsschutz wird wichtiger

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

eine Kündigung darf Ihr Dienstherr nur aussprechen, wenn er nachweisen kann, dass ein Kündigungsgrund vorliegt: Ein Arbeitsplatz fällt tatsächlich weg, ein Arbeitnehmer hat lange Krankheitszeiten oder in seinem oder ihrem Verhalten stimmt etwas nicht. Das geht aber nur, wenn das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) überhaupt Anwendung findet. Andernfalls ist Ihr Dienstherr jederzeit zu einer Kündigung berechtigt – er muss lediglich die Kündigungsfrist einhalten und Sie als Personalrat ordnungsgemäß anhören.

Doch wann gilt das KSchG? Mit dieser Frage habe ich mich für Sie auf den Seiten 4 und 5 dieser Ausgabe einmal etwas näher auseinandergesetzt, mit interessanten und überraschenden Ergebnissen, die der eine oder andere in einem Sozialstaat wie der Bundesrepublik sicherlich nicht erwartet hätte. So kann der Dienstherr z. B. auch bei uns in kleinen Dienststellen munter Kündigungen aussprechen.

? *Hätten Sie's gewusst?* Diese besonderen Formalien muss der Dienstherr bei der Kündigung eines Auszubildenden beachten.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre dieser Ausgabe.

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.

Freizeitausgleich für Polizeibeamte beim G7-Gipfel

Polizeibeamte des Bundes haben für ihren Einsatz während des G7-Gipfels in Elmau und während der anschließenden Bilderberg-Konferenz Anspruch auf Freizeitausgleich, auch für in den Dienstplänen bezeichnete Ruhezeiten. Denn sie unterlagen während dieser Ruhezeiten in ihren Unterkünften vor Ort bestimmten Einschränkungen, um für eventuell notwendige Einsätze bereit zu sein. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig entschieden (BVerwG, 29.4.2021, Az. 2 C 18.20).

Es ging in dem Fall um den Polizeieinsatz zum G7-Gipfel in Elmau und die anschließende Bilderberg-Konferenz. Mit dem Einsatzbefehl der Polizeibeamten hatte nach Ansicht der Richter der Dienstherr Mehrarbeit im Sinne von § 88 Satz 2 Bundesbeamtenengesetz (BBG) angeordnet. Der Anspruch der Beamten auf weiteren Freizeitausgleich nach dieser Vorschrift schließt auch die in den Dienstplänen vorgesehenen Ruhezeiten mit ein. Bei diesen Zeiten handelt es sich im Sinne der übereinstimmenden Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des BVerwG um Bereitschaftsdienst und damit um Arbeitszeit.

Dienstherr hatte zu viele einschränkende Vorgaben gemacht

Denn der Dienstherr hatte das Bestimmungsrecht der Beamten, wo und wie sie diese Zeit verbrachten, durch verschiedene Vorgaben in erheblicher Weise eingeschränkt. Die Beamten mussten ihre persönliche Ausrüstung einschließlich der Waffen ständig bei sich führen, sie mussten jederzeit erreichbar sein und durften ihre Unterkunft allenfalls zu bestimmten Anlässen und nur nach vorheriger Genehmigung, nicht jedoch nach eigenem Belieben verlassen. Diese Zeiten hatten daher „das Gepräge eines Sich-Bereithaltens“. Sie sind im Rahmen von § 88 Satz 2 BBG wie Volldienst im Umfang 1 : 1 auszugleichen.

Für den unter denselben Bedingungen absolvierten Einsatz bei der Bilderberg-Konferenz, für den der Dienstherr eine pauschalierende Abrechnung gewählt hatte, gilt Gleiches.

Pflicht zur Annahme des Homeoffice-Angebots

Die Bundesregierung hat ernst gemacht und mit dem 4. Bevölkerungsschutzgesetz und der 3. Verordnung zur Änderung der Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) die bestehenden Corona-Schutzmaßnahmen zulasten der Arbeitgeber geändert. Viele Regelungen hat sie zeitlich verlängert und teilweise verschärft.

Nach den Neuregelungen müssen nicht nur Arbeitgeber, wenn möglich, ein Homeoffice-Angebot machen, sondern Arbeitnehmer müssen dieses grundsätzlich auch annehmen.

➤ weiter auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1 unten

Den nicht ausschließlich im Homeoffice Beschäftigten muss der Arbeitgeber nicht mehr nur einmal, sondern 2-mal pro Woche einen Corona-Test anbieten.

Hintergrundinformationen: COVID und der Arbeitsplatz

Nach einer aktuellen Studie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf haben Regionen mit hoher Erwerbsquote in allen bisherigen 3 Infektionswellen signifikant erhöhte Infektionszahlen gegenüber Regionen mit geringerer Erwerbsquote. Auch die Art der Erwerbstätigkeit hat einen erheblichen Einfluss auf das Infektionsgeschehen: In Regionen mit einem hohen Anteil von Beschäftigten im produzierenden Gewerbe sind die Infektionszahlen nochmals deutlich höher.

Um die fortschreitende Verbreitung der gefährlicheren SARS-CoV-2-Virusmutationen einzudämmen, sind also einerseits schärfere Maßnahmen zur Kontaktreduzierung in der Arbeitswelt und andererseits ein Screening durch regelmäßige Tests am Arbeitsplatz notwendig.

Verlängerung der bestehenden Schutzmaßnahmen

Die Corona-Arbeitsschutzregelungen werden mit der 3. Verordnung zur Änderung der Corona-ArbSchV bis zum 30.6.2021 verlängert:

- Arbeitgeber müssen wie bisher betriebliche Hygienepläne durchsetzen.
- Der Mindestabstand von 1,5 m zu anderen Personen muss eingehalten werden.
- Das Tragen von medizinischem Mund-Nase-Schutz oder Atemschutzmasken bei unvermeidbarem Kontakt bleibt weiter vorgeschrieben.
- Dazu kommen ausreichende Handhygiene, regelmäßiges Lüften und Ähnliches.
- Arbeitgeber müssen Flüssigseife und Handtuchspender in Sanitärräumen bereitstellen.
- Wenn mehrere Personen einen Arbeitsraum gleichzeitig nutzen, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen.
- Auch betriebliche Regelungen zur Kontaktvermeidung sind weiter gefordert.
- In Betrieben und Dienststellen ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden und Kontakte zwischen den Gruppen sind zu vermeiden.

Neuregelungen zum Homeoffice

Der Gesetzgeber hat die Regelung zum Homeoffice aus § 2 Abs. 4 der Corona-ArbSchV entfernt und in § 28b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz eingefügt.

- Jeder Arbeitgeber muss den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten Homeoffice anbieten, „wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen“.
- Dazu wird aber hinzugefügt, dass die Beschäftigten dieses Angebot anzunehmen haben, „soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen“. Die Begründung des Gesetzes nennt als Beispiele solcher Gründe etwa räumliche Enge, Störungen

gen durch Dritte wie Familienmitglieder oder eine unzureichende technische Ausstattung. Als Begründung muss der Beschäftigte auf Verlangen des Arbeitgebers diesem nur mitteilen, dass die Arbeit von zu Hause aus nicht möglich ist.

Neues Corona-Testangebot

Schon mit der 2. Änderung der Corona-ArbSchV hat der Gesetzgeber eine Pflicht für die Arbeitgeber eingeführt, in ihren Betrieben allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, regelmäßig einen Corona-Test (PCR- bzw. Antigen-Schnelltest zur professionellen oder Selbstanwendung) anzubieten.

Diese Anforderung wurde mit der 3. Änderung der Corona-ArbSchV verschärft:

1. Die wöchentliche Frequenz von Tests wird von einem auf 2 Tests verdoppelt. Der Arbeitgeber muss allen nicht ausschließlich im Homeoffice Beschäftigten mindestens 2-mal pro Woche einen Corona-Test anbieten (§ 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV).
2. Die Arbeitnehmer können weiterhin frei entscheiden, ob sie sich testen lassen oder nicht.
3. Der Arbeitgeber muss Nachweise über die Beschaffung von Tests aufbewahren. Das können z. B. schriftliche Bestellbestätigungen oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten sein. Die Aufbewahrungspflicht gilt nunmehr bis zum 30.6.2021.
4. Eine Pflicht des Arbeitgebers zur Beaufsichtigung des Tests und zur Bescheinigung eines negativen Testergebnisses ist nicht vorgeschrieben.
5. Die Kosten für die Tests tragen die Arbeitgeber.

Achtung: Erste Arbeitgeber verbieten FFP2-Masken

Eine niedersächsische Amazon-Niederlassung hat FFP2-Masken verboten. Nur OP-Masken, die Amazon selbst an die Mitarbeiter verteilt, sind erlaubt. Grund: FFP2-Masken unterliegen wegen des höheren Atemwiderstands bestimmten besonderen Pausenregelungen, OP-Masken dagegen nicht. Die Berufsgenossenschaften empfehlen nach 75 Minuten Arbeit mit FFP2-Maske eine Zeit von 30 Minuten ohne Maske. Derartige Unterbrechungen der Arbeit müssten bei den Verpackungs- und Kommissionierungsarbeiten sicherlich eingehalten werden. Aus Arbeitsschutzgründen ergäben sich Pausen, auf deren Bezahlung die Arbeitnehmer Anspruch hätten.

FAZIT

Die Ausnahmesituation geht weiter ➤ Wir werden Sie über weitere Gesetzesänderungen im Rahmen der Corona-Pandemie stets auf dem Laufenden halten. Nun gilt es erst einmal, insbesondere die Testungen in den Dienststellen und das noch verbindlichere Homeoffice-Recht umzusetzen. Derzeit gehen die Zahlen bekanntlich steil nach unten. Ein herrlicher Sommer wird uns hoffentlich bevorstehen. Andererseits warnt schon der eine oder andere Virologe und Arzt vor der gefürchteten 4. Welle. Die Politik läuft dem Geschehen noch immer hinterher, statt mit positiver Politik die Sachlage zu gestalten. Wie so häufig werden viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei vergessen.

? Hätten Sie's gewusst?

Aufgepasst bei der Kündigung eines Auszubildenden

Die Form der Kündigung eines Berufsausbildungsvertrags ist kompliziert geregelt. Es gibt 3 Grundsätze:

1. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nach § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG) von beiden Parteien schriftlich ohne Angabe eines Grundes gekündigt werden.
2. Nach der Probezeit kann der Auszubildende nur aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe kündigen.
3. Nach Ablauf der Probezeit kann der Auszubildende mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgibt oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Er muss die Kündigungsgründe angeben.

Außergerichtliches Güteverfahren und Arbeitsgerichtsprozess

Obwohl der Dienstherr vielleicht mit Ausspruch der Kündigung alles richtig gemacht hat, steht es jedem gekündigten Auszubildenden frei, die Kündigung arbeitsgerichtlich überprüfen zu lassen. Eine solche Klage muss er allerdings binnen 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erheben.

Schlichtungsausschuss anrufen

Bei Berufsbildungsverhältnissen, in denen die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst nicht gelten, gibt es allerdings eine Besonderheit: § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz. Danach kann bei Streitigkeiten zwischen Auszubildendem und Auszubildendem ein Schlichtungsausschuss gebildet werden. Die Gefahr besteht darin, dass im Vorfeld nicht immer klar ist, ob es einen solchen Ausschuss wirklich gibt.

Rechtsgrundlagen im Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes

Nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 BBiG gilt das BBiG ausdrücklich nicht für die Berufsbildung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Insoweit gilt jedenfalls für den Bund und die Kommunen der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD), und zwar der allgemeine Teil und der besondere Teil. Im Tarifvertrag der Länder gibt es entsprechende Regelungen (TVA-L BBiG).

Diese tariflichen Regelungen gelten zur Beendigung von Ausbildungsverhältnissen:

- Ein Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht ein Azubi die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- Die Probezeit beträgt nach § 3 TVAöD (Besonderer Teil) 3 Monate.
- Während dieser Probezeit können beide Seiten das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen.
- Nach der Probezeit darf der Ausbilder das Ausbildungsverhältnis nur aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, z. B. bei einem Diebstahl oder einer anderen gravierenden Pflichtverletzung. Der Azubi kann mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen kündigen.
- Beabsichtigt der Arbeitgeber keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von 12 Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Mitarbeiter in Quarantäne: Keine Kündigung

Natürlich ist es für den Dienstherrn ärgerlich, wenn sich ein Arbeitnehmer in einer behördlich angeordneten Quarantäne befindet. Kündigen darf er ein Arbeitsverhältnis deshalb aber nicht (Arbeitsgericht (ArbG) Köln, 15.4.2021, Az. 8 Ca 7334/20).

Ein Dachdecker befand sich auf telefonische Anordnung des Gesundheitsamts in häuslicher Quarantäne. Er war als Kontaktperson eines mit COVID-19 Infizierten festgestellt worden. Über die Quarantäne informierte er seinen Arbeitgeber, einen kleinen Dachdeckerbetrieb.

Der Arbeitgeber ging jedoch davon aus, dass sich der Arbeitnehmer vor der Arbeitsleistung „drücken“ wollte. Deshalb verlangte er eine schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamts. Der Arbeitnehmer forderte telefonisch die Bestätigung an – erhielt sie aber nicht. Als diese schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamts auch nach mehreren Tagen noch nicht vorlag, kündigte der Arbeitgeber. Dagegen klagte der Mitarbeiter.

Kündigung war sitten- und treuwidrig

Mit Erfolg, denn der Arbeitnehmer hat sich ja lediglich an die behördliche Quarantäneanordnung gehalten. Erschwerend kam hinzu, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausdrücklich aufgefordert hatte, entgegen der Quarantäneanweisung im Betrieb zu erscheinen.



FAZIT

So geht es nicht ▷ Das ArbG erklärte die Kündigung des Arbeitgebers für unwirksam. Nur weil ein Arbeitnehmer sich in einer behördlich angeordneten Quarantäne befindet, darf der Arbeitgeber nicht kündigen. Das gilt auch in der Probezeit. Sollte Ihr Dienstherr Sie zu einer solchen Kündigung anhören, verweisen Sie auf den bestehenden sozialen Schutz. Sitten- oder treuwidrige Kündigungen sind stets unwirksam – ganz egal, wie lange ein Arbeitnehmer bereits beschäftigt ist.

Kündigungsschutz in der Realität – wer wirklich geschützt ist und wer nicht

Viele vergessen, dass auch in der Bundesrepublik Deutschland der Grundsatz des „Hire and Fire“ gilt. Denn viele Arbeitnehmer haben so gut wie keinen sozialen Schutz in ihrem Arbeitsverhältnis. Deshalb habe ich für Sie als Personalrat die Probleme der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) hier einmal zusammengestellt. Denn auch in Ihrer Dienststelle gibt es sicherlich Kolleginnen und Kollegen, die (noch) nicht unter das KSchG fallen.

Erst wenn das KSchG anzuwenden ist, benötigt der Arbeitgeber nämlich einen Kündigungsgrund. Findet das Gesetz keine Anwendung, kann der Arbeitgeber jederzeit ohne Vorliegen eines Grundes eine Kündigung aussprechen. Natürlich gibt es auch davon Ausnahmen wie sittenwidrige und treuwidrige Kündigungen.

Ihr Dienstherr hat die wesentlichen Teile des KSchG anzuwenden, wenn

- der zu kündigende Arbeitnehmer ohne Unterbrechungen (kürzere Unterbrechungen sind dabei unerheblich) länger als 6 Monate bei Ihnen beschäftigt ist und
- die Dienststelle eine gewisse Arbeitnehmerzahl aufweist.

Folgende Grundsätze gelten für die Arbeitnehmerzahl:

Alle Beschäftigten mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit	zählen Sie mit
von nicht mehr als 20 Stunden	0,5
von nicht mehr als 30 Stunden	0,75
von mehr als 30 Stunden	1,0

Bei der Berechnung der Dienststellengröße zählen Sie alle Arbeitnehmer mit, also auch diejenigen, die noch keine 6 Monate beschäftigt sind, sowie die Teilzeitkräfte und Aushilfen. Dazu gehören auch die leitenden Angestellten, nicht aber die organischen Vertreter der juristischen Person. Auszubildende werden generell nicht mitgerechnet. Leiharbeiter zählen bei der Anwendbarkeit des KSchG mit, wenn Ihr Dienstherr sie regelmäßig einsetzt (Bundesarbeitsgericht (BAG), 24.01.2013, Az. 2 AZR 140/12).

Es zählen auch die Arbeitnehmer mit, deren Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit oder einer unbezahlten Freistellung längere Zeit ruht. Hat Ihr Arbeitgeber aber eine Ersatzkraft eingestellt, wird der Arbeitsplatz nur einmal berücksichtigt.

Die Aufstockung der Arbeitnehmergrenzzahl

Lange ist es her, trotzdem ist der Jahreswechsel 2003 auf 2004 auch heute noch so wichtig. Damals wurde nämlich die Arbeitnehmergrenzzahl von 5 auf 10 aufgestockt.

Sind in der Regel 10 oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt, gilt der allgemeine Kündigungsschutz jedenfalls nicht für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse nach dem 31.12.2003 begonnen haben.

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt in keinem Fall für Dienststellen, in denen in der Regel 5 oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Er gilt aber nur

- für die Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.2004 schon beschäftigt waren, und
- wenn von den im Jahr 2003 beschäftigten Arbeitnehmern mindestens noch 5 Kollegen ununterbrochen in der Dienststelle arbeiten.

Neues zur Darlegungslast in Kündigungsschutzverfahren

Das BAG hat die Darlegungslasten der Arbeitnehmer zur Anwendbarkeit des KSchG in den letzten Jahren drastisch herabgesetzt. Die Bundesarbeitsrichter haben entschieden, dass Arbeitnehmer ihrer Darlegungslast bereits voll entsprechen, wenn sie sämtliche ihnen bekannte Anhaltspunkte vortragen, die beweisen sollen, dass kein Kleinbetrieb vorliegt.

Das war geschehen

Will ein Arbeitnehmer in einem Kündigungsschutzprozess geltend machen, eine ordentliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und deshalb unwirksam, muss er darlegen und beweisen, dass die nach § 23 Abs. 1 KSchG erforderliche Beschäftigtenzahl von mehr als 10 Arbeitnehmern erreicht ist.

In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin geltend gemacht, eine ausgesprochene ordentliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam. Das KSchG sei anwendbar, da die beklagte Arbeitgeberin 14 Arbeitnehmer beschäftige und deshalb kein Kleinbetrieb vorliege. Die Arbeitgeberin hatte jedoch argumentiert, in ihrem Betrieb beschäftige sie nicht mehr als 10 Arbeitnehmer.

Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen, weil die Mitarbeiterin nicht ausreichend konkret dargelegt habe, dass die Arbeitgeberin mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftige.

So sah es das BAG

Dem hat das BAG einen Riegel vorgeschoben. Der Arbeitnehmer genüge seiner Darlegungslast bereits dann, wenn er die ihm bekannten Anhaltspunkte dafür vorträge, dass kein Kleinbetrieb vorliege. Der Arbeitgeber muss sich daraufhin vollständig zur Anzahl der Beschäftigten erklären (BAG, 26.6.2008, Az. 2 AZR 264/07).

Bleibt dann aber auch nach einer Beweiserhebung unklar, ob die für den Kündigungsschutz erforderliche Beschäftigtenzahl erreicht sei, gehe dieser Zweifel zulasten des Arbeitnehmers.

Es kann also in einer Dienststelle Arbeitnehmer geben, für die der allgemeine Kündigungsschutz gilt, und andere, für die er nicht gilt.

Beachten Sie den Kündigungsschutz in Kleinbetrieben

Auch in Kleinbetrieben ohne KSchG gilt ein sozialer Mindestschutz der Arbeitnehmer. Insbesondere Kündigungen, die gegen das allgemeine Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam, ebenso wie sittenwidrige oder treuwidrige Kündigungen. Das kann vor allem bei widersprüchlichem Verhalten vorkommen.

BEISPIEL

Treuwidrige Kündigung ► Ihr Dienstherr hat einer Arbeitnehmerin mitgeteilt, dass er mit ihr sehr zufrieden sei und sie auf jeden Fall behalten wolle. Einige Tage später erhält ausgerechnet diese Arbeitnehmerin die Kündigung. Vieles spricht dafür, dass die Kündigung treuwidrig und damit unwirksam ist. Etwas anderes gilt nur dann, wenn Ihr Dienstherr von dem Kündigungsgrund erst nach dem Gespräch erfahren hat.

Deshalb kann es auch in einer kleinen Dienststelle ohne KSchG vorkommen, dass Ihr Dienstherr vor einer betriebsbedingten Kündigung eine Art Sozialauswahl vornehmen muss. Arbeiten dort 2 vergleichbare Arbeitnehmer und ist der eine bereits seit 30 Jahren beschäftigt und der andere erst seit 2 Jahren, kann es sein, dass Ihr Dienstherr den älteren Arbeitnehmer behalten muss.

Ein Fall aus der Praxis, in dem der Arbeitgeber recht bekam

Ähnlich ist es in einem Fall des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein geschehen (9.9.2009, Az. 3 Sa 153/09): Ein Arbeitnehmer war knapp 40 Jahre lang in einem Autohaus beschäftigt. Er hatte keine Berufsausbildung abgeschlossen und konnte deshalb keinen PC bedienen. Er wurde stets in der Werkstatt eingesetzt. Einen Führerschein besaß er auch nicht. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis wegen eines Umsatzeinbruchs.

Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung, obwohl das KSchG keine Anwendung fand. Er war der Meinung, dass er die bei Weitem längsten Betriebszugehörigkeitszeiten und das höchste Lebensalter habe sowie der sozial schwächste Arbeitnehmer sei. Deshalb hätte zunächst einem anderen Arbeitnehmer gekündigt werden müssen.

In diesem Fall hatte der Arbeitgeber jedoch recht. Eine Vergleichbarkeit mit den anderen Kollegen hat das LAG nicht festgestellt. Für eine Weiterbildung wäre der Mitarbeiter zunächst selbst verantwortlich gewesen. Anhand dieses Falls können Sie erkennen, dass es auch in Kleinbetrieben einen sozialen Mindestschutz geben kann.

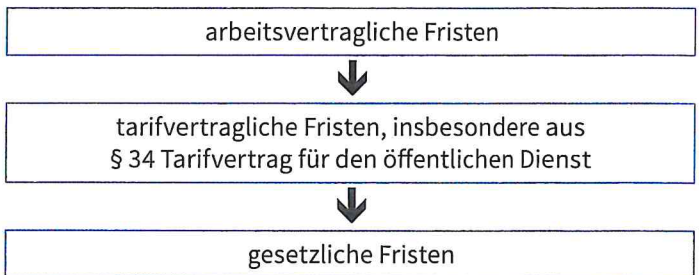
Corona und Mindestschutz können Kündigung unwirksam machen

Schauen Sie sich auch das Urteil auf Seite 3 dieser Ausgabe an. Auch dabei ging es um einen Kleinbetrieb ohne Anwendbarkeit des KSchG. Trotzdem durfte der Arbeitgeber nicht kündigen, weil der Arbeitnehmer sich in einer behördlich angeordneten Quarantäne wegen der Corona-Pandemie befand.

Ihr Dienstherr muss die Kündigungsfristen beachten

Auch wenn Ihr Dienstherr keinen Kündigungsschutz beachten muss, hat er im Fall einer ordentlichen Kündigung die Kündigungsfristen einzuhalten. Die Fristen können sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder dem Gesetz ergeben.

Prüfen Sie also:



Nun kann es vorkommen, dass Sie beispielsweise im Arbeitsvertrag andere Fristen vereinbart haben als im Tarifvertrag stehen. Hier gilt für Ihre Kolleginnen und Kollegen dann das Günstigkeitsprinzip. Sie können sich also auf die für sie jeweils günstigste Kündigungsfrist berufen.

Sie finden die gesetzlichen Fristen in § 622 Bürgerliches Gesetzbuch. Danach kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Diese Frist gilt sowohl für Ihren Dienstherrn als auch für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Nur für Ihren Dienstherrn verlängert sich die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis 2 Jahre bestanden hat.

Es ergeben sich folgende gesetzliche Kündigungsfristen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigung zum:	mit einer Frist von:
noch keine 2 Jahre	15. oder Monatsende	4 Wochen
2 Jahre	Monatsende	1 Monat
5 Jahre	Monatsende	2 Monaten
8 Jahre	Monatsende	3 Monaten
10 Jahre	Monatsende	4 Monaten
12 Jahre	Monatsende	5 Monaten
15 Jahre	Monatsende	6 Monaten
20 Jahre	Monatsende	7 Monaten

premium.vnr.de | Code: UB0017_Kuendigungsfristen



Den Tag, an dem die Kündigung ausgesprochen wird, zählt bei der Berechnung nicht mit.

BEISPIEL

Berechnung Kündigungsfrist ► Ihr Dienstherr kann also am 31.5. eine Kündigung mit Monatsfrist zum 30.6. aussprechen. Hat er nur eine 4-Wochen-Frist zu beachten, muss er die Kündigung spätestens am 3.6. übergeben.

Innerhalb der Probezeit ist die Kündigung dagegen ohne festes Enddatum möglich, also z. B. am 14.6. zum 28.6.

Für den Personalratsvorsitzenden

Zeitmanagement mit Outlook & Co. – nutzen Sie E-Mail-Programme richtig, um jeden Tag Zeit zu sparen

Gerade Sie als Vorsitzender eines Personalrats haben viel Stress und zeitlichen Druck. Wer die Dienste von Outlook oder anderen E-Mail-Programmen richtig nutzt, spart Zeit. Dies zeigt sich nicht auf den ersten Blick. Wenige Handgriffe jedoch werden Ihnen helfen, Zeit und Geld zu sparen. Dabei können Sie auf verschiedenste Programme und Versionen zurückgreifen.

Verschiedene Versionen bieten dasselbe – weitgehend

Tatsächlich ist der Unterschied zwischen den verschiedenen Versionen eines Programms in aller Regel relativ gering. So können Sie sich das neueste Outlook besorgen, aber auch mit älteren arbeiten. Zudem gibt es etliche ähnliche Programme im Internet, die kostenfrei sind. Es reicht, wenn Sie diese als Shareware herunterladen. Beim Suchen hilft Google. Es gibt unzählige Programme, z. B. Thunderbird, eM Client oder Mailbird.

1. Tipp: „Unterhaltungen“ statt Einzel-E-Mails

Damit lassen sich Diskussionen mit Geschäftspartnern oder Mitarbeitern auf einfache Weise übersichtlich gestalten. Lassen Sie sich die E-Mails einfach als „Unterhaltung“ anzeigen – schon sehen Sie einzelne E-Mails samt Antwort(en) darauf. Unter Outlook steuern Sie einfach den Menüpunkt „Ansicht“ an und wählen aus: „Als Unterhaltung zeigen“. Dies spielt die komplette Konversation unter einer Betreffzeile für Sie aus.

2. Tipp: Alte Nachrichten schnell suchen

Wer noch mit älteren Versionen arbeitet, kennt die verzweifelte Suche nach den Nachrichten früherer Unterhaltungen. Dabei hilft das Suchfeld. Hier können Sie sehr schnell einfach über Stichworte suchen. Sie werden eine Liste erhalten, die entweder im Betreff oder in der E-Mail selbst enthaltene Zeichenkombinationen anzeigt.

Ein Rat: Suchen Sie zunächst grob, um keine entscheidenden E-Mails zu verpassen. Dann suchen Sie im Zweifel etwas feiner, wenn die Anzahl der Suchergebnisse zu groß ist. Sie können auch 2 oder mehr Wörter miteinander kombinieren und in Anführungszeichen setzen.

3. Tipp: Kontaktverwaltung: vCards/Visitenkarte

Auch elektronisch gibt es die guten alten Visitenkarten. Verwalten Sie Ihre Kontakte unter Outlook ganz einfach unter dem Menüpunkt „Kontakte“: Sie geben einfach die Adress- und sonstige interessante Daten ein. Damit haben Sie einen Ansatzpunkt für die noch wesentlich elegantere Verwendung: den Kontakt als E-Mail zu versenden. Dazu geben Sie unter dem Menüpunkt „Kontakt“ einfach in der Gruppe „Aktionen“ die Funktion „Weiterleiten“ an. Sie können die Adresse entweder als vCard oder als Visitenkarte an den Kontaktpartner weiterleiten. „vCards“ sind wiederum auf der Gegenseite oft be-

liebt. Denn diese lassen sich durch einfachen Klick oder Ziehen selbst in die Kontaktgruppe übernehmen.

4. Tipp: Organisation der Aufgaben

Outlook und andere Systeme dieser Art können Sie sehr einfach als Termin- und Aufgabenmanager einsetzen. Dabei tragen Sie unter Outlook unter „Aufgaben“ zunächst einmal Ihre Aufgaben ein. Unter „Startdatum“, „Fälligkeitsdatum“ und „Erinnerung“ können Sie dann Ihre Termine festlegen. Zudem haben Sie hier die Möglichkeit, die „erledigten Aufgaben“ zu verwalten. Sie lassen sich diese Punkte anzeigen oder blenden diese ganz aus. Aufgaben, die Sie nicht erledigt haben, verschieben sich ganz einfach auf den Folgetag.

5. Tipp: Aufgabenkontrolle Punkt für Punkt

Wenn Sie es noch etwas feiner haben möchten, klicken Sie einfach die „Aufgabe“ an. Dann können Sie verschiedene Einstellungen wählen/eingeben. Dazu gehören: der Fälligkeitszeitpunkt und der Moment, an dem Sie an die Erledigung der Aufgabe erinnert werden möchten, sowie eine Statusmeldung. Ist die Aufgabe „in Bearbeitung“, dann können Sie sich auch anzeigen lassen, wie viel Prozent davon bereits erledigt sind.

Sehr praktisch ist zudem die Funktion, diese Aufgaben an andere weiterzuleiten. Klicken Sie einfach auf den Menüpunkt „Aufgabe weiterleiten“.

Umgekehrt kann Ihr Empfänger dann bezogen auf genau diese Aufgabe einen sogenannten „Statusbericht“ versenden. Dazu klickt er einfach auf die „Aufgabe“ und auf den Punkt „Statusbericht senden“.

6. Tipp: Outlook einbinden

Bei einer Vielzahl von Programmen lässt sich Outlook direkt einbinden, sofern Sie das bei der Installation erlauben. Planen Sie ein virtuelles Meeting mit MS-Teams oder Zoom, können Sie den Termin gleich über Outlook versenden.

FAZIT

Nützliche Technik ▷ Outlook und andere Programme dieser Art lassen sich perfekt als Manager und Terminhilfe auch für Sie als Personalratsvorsitzenden einsetzen. Sie können Outlook natürlich auch mit Ihrem Smartphone kombinieren und sich so dort alle Termine und Aufgaben anzeigen lassen.

Geld für Arbeitnehmer trotz Corona-Schließung

Das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim hat ein gutes Urteil für Arbeitnehmer gefällt. Danach haben Arbeitnehmer Anspruch auf Annahmeverzugslohn auch dann, wenn durch eine Corona-Verordnung die Schließung des Betriebs des Arbeitgebers angeordnet wurde (ArbG Mannheim, 25.3.2021, Az. 8 Ca 409/20). Entsprechendes gilt natürlich auch für öffentliche Arbeitgeber, z. B. bei Theater- oder Schwimmbadschließungen.

Ein Arbeitnehmer war als Minijobber in einem Tanzlokal beschäftigt. Durch die Corona-Verordnung war das Tanzlokal geschlossen worden. Der Minijobber verlangte jedoch trotzdem sein Entgelt, obwohl er nicht gearbeitet hatte. Der Arbeitgeber zahlte das nicht, da es sich bei der Corona-Pandemie um eine Jahrhundertkatastrophe und damit um höhere Gewalt gehandelt hätte. Schließlich klagte der Minijobber seine Ansprüche ein.

ArbG auf der Seite des Arbeitnehmers

Ein Minijob ist letztendlich ein ganz normales Arbeitsverhältnis, das in Teilzeit durchgeführt wird und einige Besonderheiten bei der Sozialversicherungsabrechnung aufweist. Hier hatte der Minijobber einen Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn. Die Betreiberin des Tanzlokals hatte den Arbeitsausfall als Betriebsrisiko zu tragen. Die Zuweisung des Wirtschafts- und Betriebsrisikos an den Arbeitgeber entspricht allgemeinen Prinzipien der Arbeitsrechtsordnung.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es bei Verboten aus betriebsfremden Gründen auf die Eigenart des Betriebs an, ob der Betrieb also eine besondere Risikosphäre darstellt, was hier bei dem Betrieb des Tanzclubs vorlag.

Arbeitgeber trägt das Risiko

Das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers an möglichst hohem Kundenverkehr erhöhte zugleich das Risiko einer sich ausweitenden Pandemie. Die Zuweisung des Betriebsrisikos rechtfertigt sich aus dem Umstand, dass sein Geschäft „in guten wie in schlechten Tagen“ auf Kundenverkehr bzw. hohe Besucherzahl ausgerichtet ist. Schließlich handelt es sich bei der Corona-Pandemie auch nicht um ein völlig unvorhersehbares Ereignis.

Weitere Argumente der Richter

Der Betrieb musste nach Ansicht der Richter nicht wegen der Pandemie, sondern aufgrund einer Anordnung der Exekutive schließen. Weite Teile der Gastronomie sind der Auffassung, eine Schließung unter Einhaltung eines Hygienekonzepts sei nicht notwendig. Auch ein Angebot der Arbeitsleistung durch den Minijobber war aufgrund der Betriebsschließung entbehrlich.

FAZIT

Kurzarbeit statt Betriebsschließung abwägen ▶ Arbeitnehmer können also auch bei der Betriebsschließung wegen Corona ihr Arbeitsentgelt weiter verlangen. Ihr Dienstherr sollte ggf. Kurzarbeit in Betracht ziehen.

Info-Anspruch: So können Mitarbeiter Auskunft über ihre Daten verlangen

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) könnten Sie auch dazu nutzen, Ihren datenrechtlichen Informationsanspruch einzufordern. Natürlich muss man das nicht machen, aber Ihre Rechte sollten Sie kennen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 27.4.2021, Az. 2 AZR 342/20).

Ein Wirtschaftsjurist erhielt die Kündigung. Daraufhin verlangte er Auskunft über seine von der Arbeitgeberin verarbeiteten personenbezogenen Daten bzw. deren Kategorien. Die Arbeitgeberin entsprach seinem Wunsch und stellte ihm die gespeicherten personenbezogenen Daten als sogenannte ZIP-Dateien zur Verfügung.

Arbeitnehmer klagte trotzdem

Der Arbeitnehmer meinte, seine ehemalige Arbeitgeberin schulde ihm nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO weiterhin eine Kopie seiner von ihr verarbeiteten personenbezogenen Daten. Zu diesen gehörten auch der zwischen ihm und der Arbeitgeberin geführte E-Mail-Verkehr sowie diejenigen E-Mails, in denen er genannt werde.

BAG war anderer Auffassung

Die Klage des Wirtschaftsjuristen war nicht ausreichend ausgearbeitet worden. Eine Klage hat nur dann Aussicht auf Erfolg,

wenn der Betroffene die E-Mails genau bezeichnet, die er erhalten möchte. Das war bei dem Wirtschaftsjuristen nicht der Fall gewesen. Es blieb unklar, welche E-Mails seine Arbeitgeberin ihm geben sollte.

FAZIT

Rechte kennen ▶ Sie sollten einfach einmal Art. 15 Abs. 3 DSGVO lesen. Dann wissen Sie genau, was Ihr Dienstherr Ihnen im Zweifel zu geben hat. Jede betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf eine ganze Reihe weiterer Informationen. Hier finden Sie den Verordnungstext im Wortlaut:

<https://kurzelinks.de/Art-15-EU-DSGVO>

Abhängig beschäftigter Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter? So entscheiden Sie

Immer wieder geht es vor den Gerichten um die Frage, ob eine beschäftigte Person ein abhängiger Arbeitnehmer oder ein freier Mitarbeiter war oder ist. Eine ganz entscheidende Frage, an der viel Geld hängen kann. Und natürlich ist die Frage auch für Sie als Personalrat wichtig, denn bei abhängig beschäftigten Arbeitnehmern bestimmen Sie mit – und bei freien Mitarbeitern eben nicht. Deshalb ist dieses Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg auch so wichtig (25.3.2021, Az. 17 Sa 45/20).

Die Stellenausschreibung

Ein Unternehmen, das die Reparatur und Wartung von Kompressoren anbot, suchte mit einer schriftlichen Stellenausschreibung nach einem „Mechaniker (m/w/d)“. Daraufhin meldete sich ein Interessent, mit dem das Unternehmen eine Zusammenarbeit vereinbarte. Er war von Anfang der Zusammenarbeit an in das Unternehmen eingegliedert und weisungsabhängig. Trotzdem hatte er ein eigenes Unternehmen angemeldet und stellte seine Leistungen in Rechnung. Den Abschluss eines Arbeitsvertrags hatte der Mechaniker abgelehnt.

Der Streit um die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Schließlich wurde der Mechaniker krank und schickte seinem vermeintlichen Arbeitgeber den gelben Schein, also die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Das Unternehmen reagierte darauf mit einem Schreiben und erklärte die Zusammenarbeit vorerst für erledigt. Außerdem wurde ein vermeintliches Arbeitsverhältnis vorsorglich angefochten und ebenfalls vorsorglich die Kündigung erklärt. Dagegen klagte der Mechaniker und verlangte außerdem Geld.

Bittere Pille für den Arbeitgeber

Zwar hielt das LAG die ordentliche Kündigung für wirksam, urteilte aber gleichzeitig, dass ein Arbeitsverhältnis bestanden hatte. Aus der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses hatte sich ergeben, dass der Mechaniker weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verrichtet hatte. Nun muss der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und eine Urlaubsabgeltung zahlen.



FAZIT

Klare Regeln schaffen ► Ihr Dienstherr sollte klare vertragliche Absprachen treffen. Aber nicht nur die vertraglichen Absprachen sind wichtig, sondern auch die tatsächliche Durchführung. Prüfen Sie deshalb immer gleich zu Beginn einer Beschäftigung den Status des neuen „Beschäftigten“. Das ist übrigens auch für Sie als Personalrat ganz wichtig. Denn bei abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben Sie ein Mitspracherecht: von der Einstellung über die richtige Eingruppierung bis zur Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses.

Übersicht: Abhängig beschäftigt oder freier Mitarbeiter?

Abhängig beschäftigt	Freier Mitarbeiter/Selbstständiger
Der Mitarbeiter ist in den Betrieb / die Dienststelle eingegliedert.	Der Beschäftigte ist auch noch für andere Auftraggeber tätig.
Er hat einen festen Arbeitsplatz.	Er kann über seine Arbeitskraft frei verfügen.
Der Beschäftigte ist hinsichtlich des Ortes, der Zeit und der Art der Tätigkeit den Weisungen der Dienststellenleitung oder eines Vorgesetzten unterworfen.	Der Beschäftigte kann seine Tätigkeit im Hinblick auf Zeit, Ort und Art im Wesentlichen frei bestimmen.
Der Mitarbeiter hat kein eigenes Unternehmerrisiko.	Der Beschäftigte trägt ein eigenes Unternehmerrisiko.
Im Fall der Arbeitsunfähigkeit erhält er eine Entgeltfortzahlung.	Der Beschäftigte hat eigene Mitarbeiter.
Der Mitarbeiter erhält Urlaub.	Er verfügt über eine eigene Betriebsstätte.
Folge: Es besteht ein Arbeitsverhältnis mit Sozialversicherungspflicht. Ihr Dienstherr muss den Mitarbeiter bei der Krankenkasse anmelden und Beiträge zur Sozialversicherung sowie Lohnsteuer abführen.	Folge: Es bestehen kein Arbeitsverhältnis und keine Sozialversicherungspflicht. Ihr Dienstherr muss sich nicht um Urlaub oder beispielsweise eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, weder um Meldungen noch um Sozialversicherungsbeiträge oder Lohnsteuern kümmern.
UND: Sie haben Mitbestimmungsrechte!	

Bei der Bewertung kommt es darauf an, welche Kriterien überwiegen. Wenn Ihr Dienstherr in schwierigen Fällen den Status nicht selbst klären kann, hat er auch die Möglichkeit, ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu beantragen. Das Verfahren ist für ihn kostenlos.

premium.vnr.de | Code: UB0018_Abhaengig_beschaeftigt_versus_freier_Mitarbeiter



Ihr Servicepaket



Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell



Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de



Ausblick (14/21)

- » Pfändbarkeit von Corona-Sonderzahlungen
- » Versetzung als Mobbinghandlung
- » Sturz im Homeoffice als Arbeitsunfall