

# PersonalRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Personalratsarbeit

## Praxis-Knowhow

### 3G am Arbeitsplatz

Von A bis Z: Diese Änderungen bringen die neuen 3G-Regeln am Arbeitsplatz

Seite 3

## Aktuelles BAG-Urteil

### Schwerbehinderte

Mehrarbeit ist tabu – Rufbereitschaft nicht: So unterstützen Sie Kollegen

Seite 4

## Corona aktuell

### Impfstatus

Darf der Impfstatus von Beschäftigten vom Dienstherrn abgefragt werden – oder nicht?

Seite 5

## Datenschutz im Fokus

### Datenmissbrauch

Was passiert, wenn Beschäftigte sich unerlaubt personenbezogene Daten verschaffen

Seite 6

## Aktueller OVG-Beschluss

### Das wurde auch Zeit: Endlich Klartext zu Ihrer Mitbestimmung bei Neueinstellungen

Wie sind Sie als Personalrat bei Neueinstellungen zu beteiligen? Umfassend! Und zwar so umfassend, dass Sie allein aus diesen Informationen feststellen können, ob das Einstellungsverfahren ordnungsgemäß abgelaufen ist, oder nicht. Und das kann in vielen Fällen durchaus den feinen, aber entscheidenden Unterschied machen. Mit diesem Klartext schafft das Oberverwaltungsgericht (OVG) des Saarlands nun Fakten (Beschluss vom 10.08.2021, Az: 5 A 264/20).

Im entschiedenen Fall wurde um die Neubesetzung einer Stelle gestritten. Der Personalrat hatte vom Arbeitgeber noch umfangreiche Unterlagen verlangt, diese aber nicht erhalten. Also fehlte seine Stellungnahme. Diese konnte auch nicht als Zustimmung gewertet werden. Der Grund:

Ihr Dienstherr muss Sie als Personalrat mit der Beantragung Ihrer Zustimmung mit den für die „Meinungs- und Willensbildung erforderlichen Informationen und Unterlagen“ versorgen. Er hat sie Ihnen also entsprechend auch zu übermitteln.

Bei einer nachträglichen Unterrichtung beginnt die Erklärungsfrist (zwei Wochen haben Sie Zeit für Ihre Stellungnahme) erst ab diesem Zeitpunkt zu laufen. Und das ist gut für Sie. Denn das heißt:

Wenn Ihr Dienstherr Sie meint abwimmeln zu können, schneidet er sich am Ende ins eigene Fleisch! Denn wie sagt das OVG so schön: Ihr Informationsanspruch ist umfassend!

## Meine Empfehlung

Nutzen Sie den auf der folgenden Seite abgebildeten Fragenkatalog, um zu prüfen, ob Sie wirklich alle Informationen von Ihrem Dienstherrn bekommen haben, die Ihnen zustehen. Können Sie einzelne Fragen nicht beantworten, heißt es: Nachfragen! Das Recht haben Sie und das sollten Sie nutzen!

## Sind Kolleginnen und Kollegen im Dienst mit dem Corona-Virus infiziert worden?

### Liebe Personalratsvorsitzende, lieber Personalratsvorsitzender,



wer hätte gedacht, dass uns auch am Ende des Jahres 2021 Corona in nahezu allen Lebensbereichen so sehr beschäftigt. Und auch die Arbeitsgerichte haben so einiges zu tun. So wie in diesem Fall, in dem ein Gericht sich damit auseinandersetzen musste, inwieweit der Ort der Infektion eine Rolle spielt.

Denn tatsächlich hat die Frage, ob sich Kolleginnen und Kollegen im Dienst infiziert haben, durchaus Brisanz. Denn das Verwaltungsgericht (VG) Augsburg hat im Fall eines Polizisten entschieden: Eine Corona-Infektion kann ein Dienstunfall sein (Urteil vom 21.10.2021, Az: AU 2 K 20.2494).

Im entschiedenen Fall hatte der Polizist an einem Lehrgang teilgenommen. Wie auch ein bereits mit Corona infizierter Kollege, der reichlich andere ansteckte (allerdings bis zu seiner Krankmeldung nichts von seiner Infektion wusste).

Das Gericht entschied: Wer dienstlich an einem Lehrgang teilnimmt und sich offensichtlich nur dort angesteckt haben kann, kann sich auf einen Dienstunfall berufen. Andere Möglichkeiten der Infektion müssen, wie im vorliegenden Fall, aber weitgehend ausgeschlossen sein.

**Fazit:** Kämpfen lohnt sich. Nicht nur gegen das Virus, sondern auch gegen ablehnende Bescheide!

Herzliche Grüße

*Andrea Einziger*  
Andrea Einziger  
Chefredakteurin

## Einstellungs- und Auswahlverfahren korrekt? Ihre Personalratsfragen:

Ihre Frage	Erledigt	Noch Infos erforderlich!
Gibt es ein klares Anforderungsprofil für die einzustellende Mitarbeiterin bzw. den einzustellenden Mitarbeiter (Basis kann die Stellenausschreibung sein)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Vorstellungsgespräche alle nach dem inhaltlich gleichen Schema abgelaufen und liegen die entsprechenden Unterlagen vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erscheint Ihnen die Auswahlentscheidung stichhaltig und nachvollziehbar? Das heißt: Ihre Dienststellenleitung hat die Bewerberin bzw. den Bewerber nicht gegenüber anderen Bewerberinnen / Bewerbern offensichtlich benachteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wurden alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber eingeladen, deren Qualifikation für die Stelle ausreicht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Entscheidungsfindung wurde schriftlich dokumentiert und die Unterlagen liegen Ihnen vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Dienststellenleitung hat Ihnen die Unterlagen zur Verfügung gestellt, aus denen die vorhandenen Erkenntnisse zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eindeutig hervorgehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfolgt die Eingliederung korrekt und ist anhand der Unterlagen nachvollziehbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Achtung!

Eine Einstellung stellt auch

- der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses sowie dessen Verlängerung,
- die Übernahme eines befristet Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder
- die Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in eine Vollzeitbeschäftigung

dar.

#### Ausnahmen gelten für

- Personen mit vorwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit, bei denen Ihre Mitbestimmung nur auf deren Antrag hin greift:
  - Dienststellenleitungen,
  - ständige Vertreter/Vertreterin der Dienststellenleitung;
- Beschäftigte, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten (gemeint sind nur die in den §§ 78 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) aufgezählten Personalsachen) befugt sind

- für Beschäftigten, denen eine Tätigkeit übertragen werden soll, die bei Beamten der Besoldungsgruppe A 16 und höher entspricht, d. h. Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 Ü oder höherer (übertariflicher) Eingruppierung (Das ergibt sich aus den §§ 78 Abs. 4, 15 Abs. 2 Nr. 4 BPersVG)
- befristete Arbeitsverhältnisse, wenn es sich um eine vorübergehende und geringfügige Tätigkeit handelt (= Tätigkeit ist von vornherein auf maximal drei Monate (70 Arbeitstage) begrenzt und wird nicht berufsmäßig ausgeübt)
- Personen, die aufgrund anderer vertraglicher Beziehungen in der Dienststelle tätig werden (z. B. Reineinmachekräfte, die aufgrund eines mit dem Reinigungsunternehmen abgeschlossenen Werkvertrags in der Dienststelle arbeiten)

**Achtung zum letzten Punkt:** Etwas anderes gilt gemäß § 14 Abs. 3 u. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Hier bestimmen Sie mit, wenn eine solche Kraft zur Erbringung der Arbeitsleistung in die Dienststelle aufgenommen wird. ■

### Aktuelles LAG-Urteil

## Neues zum Thema Gelber Schein. Schauen Sie mal, was den Beweiswert jetzt auch erschüttert

Erst am 8.9.2021 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden: Wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mit der Kündigung gleichzeitig eine AU-Bescheinigung überreicht, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst, ist der Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert (Az: 5 AZR 149/21). Nun legt das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg mit seinem gerade erst veröffentlichten Urteil vom 27.7.2021 nach (Az: 7 Sa 359/20).

Im entschiedenen Fall hatten mehrere Arbeitnehmer zeitgleich AU-Bescheinigungen vorgelegt. Und diese umfassten genau die Dauer eines vom Arbeitgeber widerrufenen Betriebsurlaubs.

### Das Fazit aus beiden Urteilen

Insbesondere wenn Krankschreibung passgenau den Zeitraum „Abgabe der Kündigung bis zum Erreichen des Endes des Beschäftigungsverhältnisses“ umfasst, oder nach Absage eines bereits angekündigten Betriebsurlaubs erfolgt, kann die Dienststellenleitung erst einmal die Lohnfortzahlung verweigern. Es ist dann Sache der oder des Betroffenen zu beweisen, dass die AU-Bescheinigung zu Recht erteilt und vorgelegt worden ist. ■

Praxis-Knowhow

# Die neuen 3G-Regeln am Arbeitsplatz: Von A wie Allgemeiner Grundsatz bis Z wie Zugangsberechtigung: So haben Sie alle Regeln im Blick

In Deutschland gelten seit dem 25.11.2021 neue Regeln am Arbeitsplatz. Es geht leider einmal mehr um Corona. Nun gilt in den Betrieben eine strenge 3G-Pflicht. Was gilt – und worauf es im Fall der Fälle ankommt: Die folgende Übersicht verrät es Ihnen!

3G am Arbeitsplatz: Die Checkliste zum geänderten Infektions- und Arbeitsschutzgesetz		
Stichwort	Sachlage	Geprüft?
<b>Allgemeiner Grundsatz</b>	Beschäftigte dürfen ihre Arbeitsstätte, also Betrieb oder Dienststelle, nicht mehr ohne Impf-, Genesenen- oder aktuellen Testnachweis (oder maximal 48 Stunden alten PCR-Test) betreten, sofern sich bei diesen Beschäftigten ein „physischer Kontakt“ zu anderen nicht ausschließen lässt. Eine Ausnahme vom Betretungsverbot gilt auch für den Fall, dass sich betroffene Beschäftigte direkt in der Firma testen lassen. Ebenso, wenn die Firma betreten wird, um sich eine Impfung abzuholen. Geregelt ist dies alles in § 28b Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG).	
<b>Auskunftspflicht</b>	Dienststellenleitungen müssen den Impf- oder Teststatus der Beschäftigten abfragen. Beschäftigte sind verpflichtet, diesen zu offenbaren. Beschäftigte, die sich weigern, müssen mit Aussperrung und einem Stopp der Lohnfortzahlung rechnen.	
<b>Bußgelder</b>	Kommt Ihre Dienststellenleitung der → <b>Kontrollpflicht</b> nicht nach, drohen ihr (aber auch betroffenen Beschäftigten) jeweils bis zu 25.000 Euro Bußgeld. Geregelt ist dies in § 73 IfSG.	
<b>Homeoffice</b>	Es gibt wieder eine Homeoffice-Pflicht (§ 28 b Abs. 4 IfSG). Ihre Dienststellenleitung muss den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten Homeoffice anbieten. Voraussetzung: Die entsprechenden Tätigkeiten können von der Wohnung aus geleistet werden. Ausnahmen gelten damit beispielsweise für Postbearbeitung, Reparatur- und Wartungsaufgaben oder Notdienste. <b>Das ist ebenfalls neu:</b> Beschäftigte müssen das Homeoffice-Angebot annehmen, sofern sie nicht plausible Gründe geltend machen können, die gegen Homeoffice sprechen.	
<b>Hygienekonzept</b>	Das betriebliche Hygienekonzept kann vom Status der Beschäftigten abhängig gemacht werden. Gibt es beispielsweise nur Geimpfte und Genesene im Betrieb, können die strengen Abstandsregeln gelockert werden. Zu finden ist dies in § 18 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie in der aktualisierten Fassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Diese gilt (zunächst) für drei Monate weiter. Ansonsten gelten alle bislang schon geltenden Hygiene- und Sicherheitsvorschriften weiter.	
<b>Impfangebote</b>	Ihre Dienststellenleitung ist in der Pflicht, das Impfen zu unterstützen. Da nun Booster-Impfungen für alle ab 18 Jahren von der Ständigen Impfkommision empfohlen werden, dürfen diese auch im Betrieb über den Betriebsarzt angeboten werden. Ein Thema, das Sie als Personalrat auf jeden Fall ansprechen sollten.	
<b>Kontrollpflicht</b>	Die Dienststellenleitung muss den Status der Beschäftigten kennen. Beschäftigte müssen ihr gegenüber nachweisen, dass sie geimpft oder genesen sind. Wenn sie das nicht wollen, müssen sie täglich einen negativen Corona-Test vorweisen. Das gilt auch für Ungeimpfte. Grundsätzlich gilt: Dienststellenleitungen müssen die Tests ihrer Beschäftigten täglich kontrollieren, Stichproben reichen nicht. Bei Geimpften reicht die einmalige Kontrolle. → <b>Zugangsberechtigung</b>	
<b>Testpflicht</b>	Wie bisher muss Ihre Dienststellenleitung zwei Tests pro Woche anbieten. Ansonsten müssen Ungeimpfte Beschäftigte selbst sehen, wie sie sich vor dem Beginn einen zertifizierten tagesaktuellen Schnelltest organisieren. Als Personalrat könnten Sie mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass er für ungeimpfte Beschäftigte tägliche Tests anbietet. Das ist Verhandlungssache.	
<b>Zugangsberechtigung</b>	Nur noch Beschäftigte, deren Status als geimpft, genesen oder getestet nachgewiesen ist, dürfen die Dienststelle betreten. Eine Ausnahme gilt nur für Beschäftigte, die garantiert keinerlei Kontakt mit anderen haben. Eine praktikable Möglichkeit, die Zugangsberechtigung in den Betrieb zu kontrollieren, hat man bei Siemens gefunden: Bei Siemens wurden alle Hausausweise gesperrt. Freigeschaltet werden sie erst nach entsprechender Kontrolle. Eine solche Maßnahme ist möglich, aber mitbestimmungspflichtig. Setzen Sie sich zeitnah mit Ihrem Arbeitgeber zusammen, um einfach umzusetzende Regeln zu finden.	

## Aktuelles BAG-Urteil

# Mehrarbeit ist für Schwerbehinderte tabu – Rufbereitschaft nicht

„Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch gemäß § 207 SGB IX i. V. m. § 151 Abs. 1 und Abs. 3 SGB IX, insgesamt – in jeder denkbaren Fallkonstellation – von Bereitschaftszeiten befreit zu werden. Die Vorschrift verbietet lediglich die Anordnung von Mehrarbeit; dies führt nicht automatisch zu einer Herausnahme aus jeder Form von Bereitschaftszeiten“. So das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner jetzt veröffentlichten Entscheidung vom 27.7.2021, Az: 9 AZR 448/20.

Mehrarbeit ist jede Arbeit über die gesetzliche regelmäßige Arbeitszeit des § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hinausgehende Arbeitszeit. Diese beläuft sich auf werktäglich acht Stunden. Es gilt ein 6-Tage-Zeitraum, denn Werktag ist jeder Kalendertag, der kein Sonntag oder gesetzlich festgelegter Feiertag ist.

**Heißt im Klartext:** Wird die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden oder die Verteilung der Arbeitszeit auf sechs Tage in der Woche überschritten, liegt Mehrarbeit im Sinne von § 207 SGB IX vor.

**Folge:** Auch ein schwerbehinderter Mensch ist grundsätzlich zur Leistung von Bereitschaftszeiten in der Sechstageswoche verpflichtet, soweit damit keine Mehrarbeit verbunden ist.

**Das Urteil zeigt:** Schwerbehinderte Menschen benötigen besonderen Schutz. Zumal gerade das Landesarbeitsgericht (LAG) in Köln entschieden hat:

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) endet, wenn der Schwellenwert gemäß § 177 Abs. 1 SGB IX unterschritten wird. Wenn also weniger als fünf schwerbehinderte Menschen dauerhaft beschäftigt werden (Beschluss vom 31.8.2021, Az: TaBV 19/21).

## Das sind Ihre Aufgaben im Zusammenhang mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen

Als Personalrat sollten Sie Ihr Augenmerk bei der Betreuung schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen vor allem auf zwei Dinge legen: die Überwachung des Dienstherrn, ob er sich an die Regelungen im SGB IX hält, sowie die Förderung der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Werden diese entsprechend ihrer Behinderung eingesetzt und gefördert?

## Wichtig: Ihre Überwachungspflicht

Den größten Teil Ihrer Arbeit dürfte die Überwachungspflicht ausmachen. Ihr Dienstherr hat bezüglich seiner schwerbehinderten Mitarbeiter eine Vielzahl an Pflichten zu erfüllen. Ihre Aufgabe als Personalrat ist es, sicherzustellen, dass er diesen Pflichten auch nachkommt.

**Und nicht zu vergessen:** Um Ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen so lange wie möglich im Arbeitsleben zu halten, sollten Sie sie optimal fördern. Dieser Förderungspflicht kommen Sie am besten nach, wenn Sie sich jedes Beschäftigungsverhältnis mit einem schwerbehinderten Kollegen anschauen und sich die folgenden Fragen stellen:

- ➔ Werden die vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse der oder des Schwerbehinderten voll verwertet und weiterentwickelt?
- ➔ Werden schwerbehinderte Kollegen und Kolleginnen ausreichend bei innerbetrieblichen und externen Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen berücksichtigt?
- ➔ Sind die entsprechenden Arbeitsplätze behindertengerecht gestaltet?

## Holen Sie die Schwerbehindertenvertretung mit ins Boot

Die SBV muss mit Ihnen zusammen dafür sorgen, dass Ihr Dienstherr alle Vorschriften zugunsten schwerbehinderter Mitarbeiter einhält. Sie ist außerdem am Abschluss von Inklusionsvereinbarungen und an der Eingliederung schwerbehinderter und gleichgestellter Kolleginnen und Kollegen beteiligt. Außerdem ist sie direkter Ansprechpartner für die schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Ihrer Dienststelle.

## Mein Tipp

Arbeiten Sie zusammen! Die Aufgaben der SBV und Ihre Aufgaben als Personalrat stehen nebeneinander. Und nicht nur das: Sie haben nach § 182 SGB IX auch ausdrücklich den Auftrag, eng zusammenzuarbeiten. Sorgen Sie deshalb für einen guten Informationsaustausch und eine optimale Unterstützung.

Das heißt auch:

- ➔ Die SBV ist berechtigt, an Ihren Sitzungen und Ausschüssen teilzunehmen.
- ➔ Sie hat das Recht, an Besprechungen teilzunehmen, die Sie als Personalrat einmal im Monat mit dem Dienstherrn abhalten, um über die Lage der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zu beraten.
- ➔ Für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung darf die SBV Ihre Räumlichkeiten, also das Personalratsbüro, mitnutzen, sofern der Dienstherr ihr nicht eigene Räume zur Verfügung stellt.

Wenn Sie von Anfang an für ein gutes Klima zwischen sich und der SBV sorgen, fällt es leichter, Ihre gesetzlichen Verpflichtungen einzuhalten. Und Hand aufs Herz: Es macht auch deutlich mehr Spaß, wenn man gemeinsam an einer Sache arbeitet. ■



## Aktuelles LAG-Urteil

### LAG bestätigt: Wer während des Urlaubs in Quarantäne muss, verliert den Urlaubsanspruch. Es sei denn ...

... die oder der Betroffene kann eine ärztliche AU-Bescheinigung vorlegen. Dann gelten nämlich die gleichen Regeln wie bei einer Erkrankung im Urlaub. Der Urlaub wird wieder gutgeschrieben (§ 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Eine „nur“ behördliche Anordnung, sich in Quarantäne begeben zu müssen, reicht aber nicht – so das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 15.10.2021, Az: 7 Sa 857/21.

Der Fall selbst ist brisant. Bei einer Testung am 16.12.2020 wurde bei der betroffenen Arbeitnehmerin eine Infektion mit COVID-19 festgestellt. Daraufhin ordnete das Gesundheitsamt häusliche Quarantäne an. Das Schreiben enthielt den Hinweis, dass die Klägerin als Kranke im Sinne des § 2 Nr. 4 Infektionsschutzgesetz (IfSG) anzusehen sei. Eine AU-Bescheinigung durch einen Arzt ließ sich die Klägerin nicht ausstellen. Genau hierüber stolperte sie. Obwohl sie krank war, bekam sie die Urlaubstage, die sie bereits genommen und angetreten hatte, nicht gutgeschrieben.

#### Mein Tipp

Weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen auf dieses wichtige Urteil hin. Eine Bescheinigung nach dem Infektionsschutzgesetz reicht nicht. Es muss eine ärztliche AU-Bescheinigung her. Solange noch telefonische Krankschreibungen möglich sind (31.12.), sollte das kein Problem sein.

## Aktuelles BAG-Urteil

### Gute Nachrichten für Beschäftigte, die einer Pfändung unterliegen: Entgeltumwandlung erlaubt

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 des „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ haben Ihre Kolleginnen und Kollegen das Recht, dass von ihrem Gehalt 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze für ihre betriebliche Altersvorsorge verwendet werden. Darf eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer von dieser Regelung auch dann Gebrauch machen, wenn gegen sie oder ihn bereits ein Pfändungs- oder Überweisungsbeschluss vorliegt, das Gehalt also bis zur Pfändungsfreigrenze gepfändet wird?

Ja, sagt das Bundesarbeitsgericht (BAG). Denn hierbei handelt es sich um ein gesetzliches Recht. Dass dadurch pfändbares Einkommen gekürzt wird und Schuldner ggf. weniger bekommen, schmälert dieses gesetzliche Recht nicht.

Es darf ohne Wenn und Aber wahrgenommen werden (BAG, Urteil vom 14.10.2021, Az: 8 AZR 96/20). Informieren Sie Betroffene umgehend. Denn das bedeutet: Auch wer einer Lohnpfändung unterliegt, kann trotzdem für das Alter ansparen. ■

## Corona aktuell

### Hier schlagen die Wellen hoch: Darf der Impfstatus von Beschäftigten abgefragt werden?

Diese Frage hat mir eine Leserin aus Bayern geschickt. Klare Antwort: Soweit vom Infektionsschutzgesetz gedeckt, ja. Das hat folgenden Hintergrund:

Bundestag und Bundesrat haben beschlossen, dass Beschäftigte in Kitas, Schulen und Pflegeheimen künftig – solange es eine epidemische Lage von nationaler Tragweite gibt – von ihren Arbeitgebern und Dienststellenleitungen nach ihrem Immunisierungsstatus gefragt werden dürfen. Und Städte wie Dortmund und Hagen sind hier auch bereits vorgeprescht.

#### Das ist die Gesetzeslage

Nach aktueller Gesetzeslage sind Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen nur zur Auskunft über ihren Impfstatus verpflichtet. Eine Impfpflicht besteht hingegen nicht.

Ausnahmen gelten aber für bestimmte Bereiche, wenn der oder die Beschäftigte aufgrund der besonderen Art der Tätigkeit diese ohne Impfung an seinem/ihrem Arbeitsplatz nicht mehr ausüben kann.

#### Achtung!

Weigert sich eine oder ein Betroffener Auskunft über den eigenen Impfstatus zu geben, obwohl sie oder er rechtlich dazu verpflichtet ist, handelt es sich um eine Pflichtverletzung, die zu zur Freistellung oder Abmahnung führen kann.

Nach dem neuen Infektionsschutzgesetz vom 24.11.2021 hat die Dienststelle das Recht, nach dem 3G-Status zu fragen. Beschäftigte müssen auch Auskunft geben. Tun sie es nicht, und der Dienststelle ist nicht bekannt, ob die oder der Betroffene getestet, genesen oder geimpft ist, dürfen diese Beschäftigten die Dienststelle nicht betreten. ■

#### Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de)

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer

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

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

© 2021 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 5. Jahrgang

Leserservice/Abonnementbetreuung: DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: [info@ultimo-verlag.de](mailto:info@ultimo-verlag.de)

PersonalRat vertraulich erscheint 16 x pro Jahr.

## Datenschutz im Fokus

# Wenn Beschäftigte dienstliche Möglichkeiten nutzen, um sich unerlaubt personenbezogene Daten zu verschaffen ...

In Behörden und Dienststellen hat man nicht selten die Möglichkeit, auf – oft auch sensible – personenbezogene Daten zuzugreifen. Zuerst fallen einem dabei natürlich Polizisten, beziehungsweise Mitarbeiter der Polizei ein. Und in der Tat sind es auch immer wieder Polizisten, die sich ohne Anlass und damit unerlaubt in den zur Verfügung stehenden Datenbanken bedienen. Solche verbotene Datenbeschaffungen sind aber keineswegs auf Polizeistellen beschränkt. Was viele dabei nicht bedenken ist, dass sie auch persönlich durch eine Datenschutz-Aufsichtsbehörde dafür in die Pflicht genommen werden können. Ein Beispiel gefällig?

2019 wurde durch den Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg gegen einen Polizisten ein Bußgeld in Höhe von 1.400 Euro verhängt. Was war passiert? Nach einer Zufallsbegegnung entwickelte der Mann ein doch recht gesteigertes Interesse. Er hatte sich das Kfz-Kennzeichen gemerkt und führte – als Polizist – eine Halterabfrage durch. Eine Anfrage bei der Bundesnetzagentur ergab dann auch eine Telefonnummer zu dem Halter des Fahrzeugs.

Anschließend kontaktierte der Polizist die betroffene Person. Dass das Interesse wohl eher einseitig war, sieht man daran, dass sich der Polizist damit eine Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde einhandelte.

## Egal ob in Behörde oder Betrieb: bei Exzessen von Mitarbeitern können gegen diese Bußgelder verhängt werden

Im Fall von Unternehmen ist der Geschäftsführer verantwortlich für das, was mit den Daten von Mitarbeitern und Kunden passiert. Bei Fehlverhalten kann eine Datenschutz-Aufsichtsbehörde ein Bußgeld gegen das Unternehmen verhängen.

Ein Verstoß gegen den Datenschutz kann vorliegen, wenn Dienstherr oder Arbeitgeber es versäumen, Mitarbeiter über Datenschutz-Anforderungen und -Pflichten zu informieren oder geeignete Sicherheitsvorkehrungen zu treffen. Dienststellen und Behörden können allerdings nicht mit solchen Bußgeldern belegt werden. Ihre Beschäftigten dagegen schon!

Alle Datenschutzzschulungen sowie die technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten sind keine Garantie dafür, dass sich nicht Beschäftigte über alle gesetzlichen Vorschriften und Sicherheitsvorkehrungen hinwegsetzen und trotzdem Daten missbrauchen. So wie im geschilderten Fall des Polizisten!

**Im Klartext:** Die Dienststelle ist für das Handeln des Polizisten nicht verantwortlich, wenn der Polizist einen „Exzess“ begeht und als Privatperson seine dienstlichen Zugriffsmöglichkeiten ausnutzt.

Was viele nicht wissen: In solchen Fällen ist es möglich, dass eine Aufsichtsbehörde direkt und persönlich gegen den Verursacher vorgeht. Ganz egal, ob sie oder er aus einer Behörde oder aus einem Betrieb kommt.

## Wenn ein Mitarbeiter sich die Daten der Bewerberin besorgt und sie per WhatsApp kontaktiert ...

In ihrem aktuellen Tätigkeitsbericht schildert auch die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen ihr Eingreifen in Fällen, in denen Beschäftigte aus privaten Gründen auf Daten des beruflichen Umfelds zugegriffen und versucht haben, mit diesen Daten Kontakte anzubahnen.

In einem Fall wurde ein Patient nach einem Krankenhausbesuch von einer Person aus dem behandelnden Ärzteteam auf Facebook kontaktiert. In einem anderen Fall hinterließ ein Bewerber nach einem Vorstellungsgespräch die private Handynummer. Eingestellt wurde sie oder er zwar nicht. Dafür kamen aber WhatsApp-Nachrichten von einem Mitarbeiter des Betriebes – offenbar mit Zugriff auf die Bewerberdaten.

Auch wenn die Aufsichtsbehörde diese Fälle sehr neutral schildert, liegt doch der Verdacht nahe, dass Patient und Bewerber Patientin und Bewerberin waren und von männlichen Beschäftigten kontaktiert wurden. In beiden geschilderten Fällen hat die Aufsichtsbehörde NRW eine Verwarnung gegen die Mitarbeiter ausgesprochen.

## Mein Datenschutz-Fazit für Sie als Personalrat

Neben einem Eingreifen der Datenschutz-Aufsichtsbehörde können solche Fälle von Datenmissbrauch natürlich auch immer disziplinarische Maßnahmen des Dienstherrn nach sich ziehen. Sie als Personalrätin oder Personalrat sollten daher darauf achten, dass die gesetzlichen Anforderungen des Datenschutzes, aber auch mögliche Sanktionen und Folgen, in Ihrer Dienststelle oder Behörde klar kommuniziert werden.

In meinen Datenschutzzschulungen erlebe ich es regelmäßig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich beispielsweise an eine unterschriebene Verpflichtung zur Vertraulichkeit personenbezogener Daten gar nicht erinnern können. Geschweige denn, dass sie wissen, was das Thema Datenschutz für sie und ihre Arbeit bedeutet. Setzen Sie sich daher dafür ein, dass in praktisch orientierten Datenschutzzschulungen klar vermittelt wird, was die gesetzlichen Anforderungen sind und was das in der Praxis für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet. Zumindest wissen Verursacher dann, welchen Risiken sie sich aussetzen. Und überlegen es sich vielleicht doch noch einmal, bevor sie Daten der Dienststelle für private Zwecke ausnutzen.

## Beschäftigte fair beurteilen. Haben Sie eine Muster-Dienstvereinbarung für uns?

**Frage:** „Wir möchten, dass bei uns die soziale Kompetenz ebenso eine Rolle bei der Bewertung spielt wie auch die Teamfähigkeit und die Fachkompetenz. In einer fairen Gewichtung. Nach unserem Empfinden wird bei uns viel zu sehr auch die fachliche Kompetenz, und viel

**Ihre Frage bitte:**  
redaktion@ultimo-verlag.de

zu wenig auf die weicheren, aber ebenso entscheidenden Faktoren geschaut. Haben Sie eine Muster-Dienstvereinbarung, die diese weichen Faktoren ebenfalls berücksichtigt?“

**Andrea Einziger:**

Jawohl. Die habe ich. Und Sie haben vollkommen Recht mit Ihrer Frage. Eine Bewertung muss fair sein – und darf sich nicht nur allein am Fachlichen orientieren. Der Begriff „Fachidiot“ kommt ja nicht von ungefähr. Nutzen Sie einfach das folgende Muster als Vorlage!

### Muster-Dienstvereinbarung: System zur Beurteilung von Mitarbeitern

Zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

#### Präambel

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, in der Dienststelle mithilfe des Beurteilungssystems ein modernes, strategisches und integrales Führungsinstrument zu implementieren, das zu einer fairen Leistungsbeurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt.

#### § 1 – Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle, die länger als zwölf Monate im Betrieb sind.

#### § 2 – Beurteilung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden jährlich beurteilt. Die Beurteilung findet im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche mit dem direkten Vorgesetzten statt. Das Gespräch ist bis zum 31.3. eines Jahres durchzuführen.

Die Beurteilung wird schriftlich auf dem dafür vorgesehenen Bogen festgehalten. Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist der Termin für das Gespräch mindestens eine Woche im Voraus mitzuteilen.

#### § 3 – Beurteilungsbogen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden anhand eines Beurteilungsbogens bewertet. Dabei erhalten sie Noten von 1 bis 4. Ab der Note 3 haben sich Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Dienststellenleitung zu überlegen, wie die Leistung verbessert werden kann.

Beurteilt werden:

- soziale Kompetenz
- Teamfähigkeit
- Verhalten gegenüber Kunden/Kundinnen, Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzten
- Verbesserung gegenüber dem Vorjahr
- fachliche Kompetenz
- gegebenenfalls Zielerreichung

- Fortbildungs- und Lernbereitschaft
- Umsetzung von neu Erlerntem
- Anpassung an geänderte betriebliche Bedingungen
- Führungskompetenz
- Verbesserung gegenüber dem Vorjahr

#### § 4 – Beurteilungsprozess/Zielvereinbarung

In dem Mitarbeitendengespräch werden sowohl die Leistung im vergangenen Jahr beurteilt als auch die Ziele für die kommenden Monate. Während des Geschäftsjahres sollen alle vier Monate Gespräche zwischen direktem Vorgesetzten und Mitarbeiter über die gemachten Fortschritte erfolgen.

Wird ersichtlich, dass keine Fortschritte gemacht werden, wird analysiert, ob der Stillstand aus dem Verhalten des Arbeitnehmers oder des Vorgesetzten resultiert. Gegenmaßnahmen, zum Beispiel Schulungen, werden in die Wege geleitet.

Der Vorgesetzte bespricht die Beurteilungsergebnisse mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter. Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter erhält Gelegenheit, sich abschließend zu äußern oder eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

#### § 5 – Inkrafttreten und Beendigung

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann einseitig durch Kündigung mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Jahresende oder einvernehmlich durch Aufhebung zu jeder Zeit beendet werden. In diesem Fall gilt sie bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden neuen Dienstvereinbarung fort.

#### § 6 – Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Ort, Datum, Unterschriften



## Aktuelles ArbG-Urteil

### Für die Befristung eines Arbeitsvertrags braucht es immer eine echte Unterschrift

Wenn Ihr Dienstherr einen Arbeitsvertrag nur befristet abschließen will, muss er die Befristung schriftlich vereinbaren – und zwar noch bevor das Arbeitsverhältnis ange treten wird. Ein von beiden Seiten nur in elektronischer Form unterzeichneter Arbeitsvertrag reicht nicht, um die Befristungsabrede wirksam zu treffen. In diesem Fall gilt der Vertrag als „unbefristet“ abgeschlossen. So das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin mit Urteil vom 28.9.2021, Az: 36 Ca 15296/20.

Der Grund für diese Entscheidung steckt in § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Nach dieser Regelung bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das heißt: Eigenhändige Unterschrift. Eine elektronische Signatur reicht nicht aus, um diese Voraussetzung zu erfüllen. Hier käme allenfalls eine qualifizierte Signatur in Betracht.

#### Meine Empfehlung

Jede Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Auf welcher Rechtsgrundlage die Befristung beruht, ist unerheblich (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 23.6.2004, Az: 7 AZR 636/03).

Auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages und die befristete Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters während eines Kündigungsschutzprozesses, gehen nur schriftlich, also mit echten Unterschriften oder mit qualifizierter elektronischer Signatur (BAG, 22.10.2003 Az: 7 AZR 113/03)!

Sollten sich Dienststellenleitung und/oder Beschäftigter hieran nicht halten, ist die Befristung unwirksam. Daran lässt das ArbG Berlin keinen Zweifel.

#### Ebenso wichtig:

- Die Schriftform der Befristung muss bis zur erstmaligen Arbeitsaufnahme vorliegen.
- Sie muss vor Beginn der Tätigkeit „erledigt“ sein. Eine nachträgliche, auch einvernehmliche Vereinbarung, ist nicht möglich (BAG, Urteil vom 1.12.2004, Az: 7 AZR 198/04). Damit ist auch die nachträgliche Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht möglich.

#### Ausnahme:

Unterzeichnen die Arbeitsvertragsparteien nach Vertragsbeginn einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit einer Befristung, die inhaltlich von einer vor Vertragsbeginn mündlich vereinbarten Befristung abweicht, enthält der schriftliche Arbeitsvertrag eine eigenständige Befristungsabrede. Der befristete Arbeitsvertrag genügt dann dem Schriftformerfordernis und die Befristung ist wirksam (BAG, Urteil vom 13.6.2007, Az: 7 AZR 700/06).

### Was passiert, wenn der Arbeitsvertrag bei Übergabe nicht unterschrieben ist

Auch das ist denkbar: Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wird vor Arbeitsbeginn ein nicht von der Dienststellenleitung unterschriebener befristeter Arbeitsvertrag übergeben. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unterschreibt. Er oder sie gibt den Arbeitsvertrag an den Dienstherrn zurück. **Folge:**

Nimmt Ihre neue Kollegin oder Ihr neuer Kollege die Arbeit auf, ohne dass ihm oder ihr zuvor ein vom Dienstherrn unterzeichneter befristeter Arbeitsvertrag übergeben wird, ist die Befristung ebenfalls unwirksam (BAG, Urteil vom 14.12.2016, Az: 7 AZR 797/14). Ein genauer Blick lohnt hier also auf alle Fälle. ■

## Aktuelles ArbG-Urteil

### Urlaubsansprüche von langzeiterkrankten Beschäftigten werden nicht ewig übertragen

Auch wenn Ihre Dienststellenleitung es vielleicht gern so hätte: Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin für lange Zeit erkrankt, verfällt am Ende des Urlaubsjahres der Urlaub in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht. Er verfällt auch nicht am Ende des Übertragungszeitraums des Folgejahres. Er wird für 15 Monate fortgeschrieben. Urlaub aus 2021 also bis weit in das Jahr 2023 hinein.

Nun gibt es seit zwei Jahren eine neue Pflicht für Ihre Dienststellenleitung. Sie muss ihre Beschäftigten mehrmals im Jahr über deren noch offene Urlaubsansprüche informieren. Sie muss sie auffordern, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen und darauf hinweisen, dass der Urlaub ansonsten verfällt. Tut sie es nicht, summiert sich der Urlaubsanspruch auf ewig auf, zumindest sofern hier keine Ausschlussfristen (Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag) greifen.

### Behalten Sie jedoch auch dieses neue ArbG-Urteil im Blick

**Nun hat das Arbeitsgericht (ArbG) Köln entschieden:** Bei langzeiterkrankten Beschäftigten erfolgt keine unbegrenzte Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen über die 15-Monatsfrist hinaus.

Während der Krankheit unterliegt Ihre Dienststellenleitung keiner Informationspflicht. Denn wer krank ist, kann keinen Urlaub nehmen (Urteil vom 30.9.2021, Az: 8 Ca 2545/21).

Keht die Kollegin oder der Kollege aber an den Arbeitsplatz zurück, ist die Information wieder Pflicht! Sonst gilt: Der Urlaub verfällt nicht.

**Übrigens:** Auch auf den Zusatzurlaub von schwerbehinderten Beschäftigten braucht Ihre Dienststellenleitung nicht ausdrücklich hinzuweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz bestätigt (Urteil vom 14.1.2021, Az: 5 SA 267/19). ■