

PersonalRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Personalratsarbeit

Im Brennpunkt

Aufstockung der Arbeitszeit

Nicht ohne Sie als Personalrat – so bringen Sie sich zielführend ein

Seite 3

Praxis-Knowhow

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wie Sie Ihre Kollegen im Winter der Rekorderkrankungen unterstützen

Seite 4

Datenschutz

Die TOMs und der Personalrat

Starten Sie das Jahr 2024 mit dieser Datenschutz-Bestandsaufnahme!

Seite 6

Aktuelle ArbG-Urteile

Vorsätzliche Arbeitsbummelei

In welchen Fällen kann die Dienststellenleitung hier kündigen?

Seite 8

Aktuelles LAG-Urteil

Wahl des Personalrats: In diesem Jahr greifen viele Neuregelungen. Der Überblick

Bereits 2021 ist das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) mit Blick auf die Wahlen des Personalrats geändert worden. In diesem Jahr finden nun die ersten Wahlen (nach dem BPersVG) mit diesen Neuregelungen statt. Und zwar vom 1.3. bis 31.5. Doch was passiert dann konkret? Schließlich wurde ja auch die Amtszeit des Personalrats neu geregelt. Bleibt damit der alte Personalrat auch nach der Wahl vorerst im Amt? Hier sind die Antworten für Sie.

Was gilt für die Amtszeit des amtierenden Personalrats?

Wird ein neuer Personalrat gewählt, beginnt dessen Amtszeit am 1.6.2024. Das ergibt sich aus der Neuregelung von § 27 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit der (Übergangsvorschrift) § 130 Abs. 2 Satz 1 BPersVG.

Grundsätzlich gilt damit:

- ➔ Die Amtszeit des Personalrats beginnt – bei einer im Turnus stattfindenden Wahl – am 1. Juni.
- ➔ Sie endet nach Ablauf von vier Jahren.
- ➔ Wenn am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat gewählt worden ist, führt der alte Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat. **Achtung:** Im Gesetz heißt es: „Längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Juli.“

Heißt konkret: Wenn am 31.5.2024 noch kein neuer Personalrat gewählt ist (oder wenn der neu gewählte Personalrat sich noch nicht konstituiert hat), führt der amtierende Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neue Personalrat konstituiert hat.

Denken Sie an die rechtzeitige Bestellung des Wahlvorstands!

Sie möchten vermutlich Herr des Wahlgeschehens sein. Behalten Sie deshalb § 22 BPersVG im Blick. Hier ist geregelt,

Manchmal muss man auch zurück ...

Liebe Personalratsvorsitzende, lieber Personalratsvorsitzender,

in Wermelskirchen, einem Ort im Rheinland, gab es in den letzten Jahren immer wieder heftigen Zoff zwischen Stadtspitze und Personalrat. Man traf sich vor Gericht, man stritt sich, auch öffentlich. Zuletzt versuchte es die Stadtspitze mit der Kündigung des Personalratsvorsitzenden. Es gab ein böses Erwachen:

In der Verhandlung musste sich die Stadtspitze anhören, dass das Verfahren aus Arbeitgebersicht absolut chancenlos ist.

Vielleicht war das der entscheidende Weckruf. Endlich können sich Personalrat und hier vor allem die Stadtspitze wieder aufeinander zu bewegen. Man hat beschlossen, den „Neubeginn der vertrauensvollen Zusammenarbeit“ einzuleiten. Überfällig – aber besser als gar nicht. Ja, manchmal muss man auch einen Schritt zurück machen. Gut, wenn man das (endlich) erkennt.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger
Chefredakteurin



gelt, dass die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle (auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft) eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einberufen muss, wenn sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand besteht.

Wichtig: Die sechs Wochen gelten für Sie nicht. Für Sie gilt nach § 31 BPersVG eine 8-Wochen-Frist. Denn dort ist geregelt: „Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte, die das

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

18. Lebensjahr vollendet haben, als Wahlvorstand.“ Es dürfen übrigens auch – sofern Sie das für die Wahl für erforderlich halten, auch mehr Personen sein. Jedoch muss die Zahl immer ungerade sein. Und nicht zu vergessen:

Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein.

Beispiel

Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.

Neue Entscheidung: Vermeiden Sie diesen Fehler bei der Stimmauszählung

Bei der Wahl einer Personalvertretung hatte der Wahlvorstand das Prinzip „die Stimmauszählung findet öffentlich statt“ wohl nicht ganz richtig verstanden. Erst wollte er ganz hinter verschlossenen Türen auszählen. Nach entsprechenden Protesten wurden die Türen zwar geöffnet, der Durchgang in den Raum hinein aber wurde mit Tischen verstellt. Die Quittung folgte auf den Fuß.

Gegen die Wahl wurde vor Gericht Protest erhoben – und das mit Erfolg. Aufgrund des Verhaltens des Wahlvorstands meinte das Gericht: Es ist nicht ausgeschlossen, dass bei der Auszählung gemauschelt wurde – nun muss neu gewählt werden (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 8.11.2023, Az: 8 TaBV 19/22).

Begründung des Gerichts: Die Öffentlichkeit der Wahl ist Grundvoraussetzung für eine demokratische Willensbildung. Sie sichert „die Ordnungsgemäßheit und Nachvollziehbarkeit der Wahlvorgänge und schafft damit eine wesentliche Voraussetzung für begründetes Vertrauen der Wähler in den korrekten Ablauf der Wahl.“

Achtung!

Die „Öffentlichkeit“ im Wahlverfahren umfasst hierbei

- ➔ das Wahlvorschlagsverfahren,
- ➔ die Wahlhandlung (bzgl. der Stimmabgabe durchbrochen durch das Wahlgeheimnis) und auch
- ➔ die Ermittlung des Wahlergebnisses.

Diesen Grundsatz hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bereits 2009 aufgestellt. Es wurde inzwischen immer wieder bestätigt (BVerfG, Urteil vom 3.3.2009, Az: 2 BvC 3/07, Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 10.7.2013, Az: 7 ABR 83/11 oder auch Verwaltungsgericht (VG) Berlin, Urteil vom 30.1.2019, Az: 71 K 8.18 PVB).

Dass der Wahlvorstand im entschiedenen Fall nach Beendigung der Stimmabgabe für 10 bis 15 Minuten die Tür zum Wahlraum schloss, ehe der Prozess der Stimmauszählung begann, war bereits der erste Fehler. Dass er dann aber im Anschluss die Türen mit Tischen verstellte, und die Interessierten aus der Dienststelle nur durch den Türrahmen eingeschränkt in den Raum sehen konnten, war der nächste Fehler. **Folge:** Die Wahl wurde für ungültig erklärt.

So machen Sie alles richtig

- Die Stimmauszählung bei einer Personalratswahl erfolgt „Dienststellen-öffentlich“ Es dürfen die Beschäftigten und Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften bei der Stimmauszählung anwesend sein.
- Die Auszählung muss unmittelbar nach der Stimmabgabe erfolgen.
- Ist die Stimmauszählung im unmittelbaren Anschluss an die Stimmabgabe nicht möglich, müssen die Wahlurnen versiegelt in einem verschlossenen Raum aufbewahrt werden.
- Die Stimmauszählung muss durch den gesamten Wahlvorstand erfolgen.
- Wird in mehreren Wahllokalen gewählt, müssen alle Wahlurnen in ein Wahllokal gebracht werden.
- Die Auszählung darf erst beginnen, wenn der gesamte Wahlvorstand anwesend ist.
- Eine Auszählung der Stimmen durch einzelne Wahlvorstandsmitglieder ist unzulässig, selbst wenn Wahlhelfer mitwirken.
- Wie ausgezählt wird, entscheidet der Wahlvorstand. Er kann erst alle Stimmzettel auf ihre Gültigkeit prüfen und dann die Stimmen auszählen oder umgekehrt.

Vorsicht Falle!

„Die Auszählung sollte zumindest bezeugt werden. Von daher sollte es in Ordnung sein, wenn nur wenige Personen der Auszählung beiwohnen. Die Öffentlichkeit kann deshalb auch in begrenzter Personenzahl hergestellt werden. Es sollte ein großer Raum genutzt werden. Darüber hinaus sollte an die Vernunft der Leute appelliert werden, nicht darauf zu bestehen teilzunehmen.“

Nach dem Urteil des BVerfG aus 2009 und der nachfolgenden Rechtsprechung anderer Gerichte halte ich diesen Tipp für kritisch. Der Grund: Im Urteil aus 2009 heißt es: Zwar heißt Öffentlichkeit nicht, dass dem Wahlvorstand unmittelbar über die Schulter geschaut wird. Aber das heißt eben nicht, dass die Möglichkeit der Anwesenheit im Raum nicht gegeben werden darf.

Mein Tipp

Das LAG Rheinland-Pfalz sagt in seinem Urteil „Ein Betreten des Wahlraums wäre in Anbetracht von dessen Größe und der lediglich 12–15 Personen aus Wahlvorstand und Wahlhelfern unstrittig möglich gewesen.“

Gleichzeitig hält es fest: Wären es zu viele Personen gewesen, die den Raum hätten betreten wollen, hat der Wahlvorstand durchaus das Recht, dem Einhalt zu gebieten. „Halt. 15 Personen sind schon drin. Mehr geht nicht. Sonst können wir nicht mehr ordnungsgemäß arbeiten.“ Das, so das Gericht, ist dem Wahlvorstand durchaus erlaubt!

Im Brennpunkt

Aufstockung der Arbeitszeit: Nicht ohne Sie als Personalrat

Steigender Krankenstand und Fachkräftemangel sind „Kennzeichen“ des Winters 2023/2024. Folge: In zahlreichen Betrieben bleibt der Arbeitsanfall hoch, weil Arbeitskräfte fehlen. Doch Achtung: Will ein Dienstherr keine neuen Stellen ausschreiben oder kann sie nicht besetzen, drängt er möglicherweise seine Teilzeitkräfte, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Doch genau hier kommen Sie als Personalrat ins Spiel.

Soll oder will eine Kollegin oder ein Kollege die Arbeitszeit aufstocken, müssen Sie als Personalrat erst ausdrücklich zustimmen. Denn eine solche Maßnahme berührt die Belange aller übrigen Beschäftigten – beispielsweise, wenn es mehrere Interessenten für die Stelle mit erhöhter Arbeitszeit gab oder gibt. Zudem ist die Erhöhung der Arbeitszeit mit einer Einstellung gleichzusetzen. Daher muss Ihr Dienstherr Sie zuvor zwingend nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) anhören.

Achtung!

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass es sich um eine erhebliche Erhöhung handelt, für die ansonsten eine Neueinstellung erforderlich gewesen wäre. Diese Voraussetzung liegt in der Regel vor, wenn die Erhöhung der Arbeitszeit für mehr als einen Monat und mit einem Umfang von mindestens zehn Stunden pro Woche vereinbart wird.

Wichtig: Äußert ein in Teilzeit beschäftigter Kollege den Wunsch, seine Arbeitszeit künftig zu verlängern, muss Ihr Dienstherr ihn bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen, § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Das sind die 3 Voraussetzungen für einen Verlängerungsanspruch

Kolleginnen und Kollegen haben nur dann einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu verlängern, wenn die folgenden Voraussetzungen gleichzeitig vorliegen:

1. Arbeitsplatz muss frei sein

In der Behörde muss ein freier Arbeitsplatz existieren, den den Arbeitszeitwünschen des Kollegen oder der Kollegin entspricht. Ihr Dienstherr ist allerdings nicht dazu verpflichtet, einen neuen Arbeitsplatz einzurichten oder nach den Wünschen des Kollegen oder der Kollegin umzugestalten.

2. Dienstherr muss Arbeitsplatz besetzen wollen

Der Anspruch nach § 9 TzBfG beginnt erst, wenn Ihr Dienstherr sich dazu entschlossen hat, den freien Arbeitsplatz wieder zu besetzen. Dies kann nach außen z. B. durch eine Ausschreibung erkennbar sein. Der Teilzeitbeschäftigte hat jedoch keinen Anspruch darauf, dass ein freier Arbeitsplatz auch tatsächlich besetzt wird. Trifft Ihr Dienstherr die Entscheidung, den Arbeitsplatz in Zukunft wegfällen zu lassen, muss der Kollege oder die Kollegin das akzeptieren.

Achtung!

Entscheidet sich Ihr Dienstherr für die Wiederbesetzung einer freien Stelle und wird der entsprechende Arbeitsplatz dann doch nicht frei, macht er sich unter Umständen schadenersatzpflichtig, wenn er ihn bereits anderweitig vergeben hat. Das kann z. B. passieren, wenn Ihr Dienstherr eine Kündigung ausgesprochen hatte, die sich aber vor Gericht als unwirksam erwiesen hat.

3. Gleiche Eignung

Ihre Kolleginnen und Kollegen haben nur dann Anspruch auf die freie Stelle, wenn sie mindestens die gleiche Eignung wie der externe Bewerber oder die externe Bewerberin für die konkreten Voraussetzungen der Stelle aufweisen.

Mein Tipp

Als Kriterien werden dabei diejenigen der Stellenausschreibung angesetzt, und zwar fachliche, persönliche, theoretische und praktische Kenntnisse.

Wichtig: Ist ein externer Bewerber besser geeignet, darf Ihr Dienstherr ihn vorziehen.

Behalten Sie die 10-Stunden-Grenze im Blick

Oben habe ich es angesprochen: Sie sind zu beteiligen, wenn die Erhöhung der Arbeitszeit erheblich ist. Zehn Stunden mehr. Diese 10-Stunden-Grenze „übersieht“ manche Dienststellenleitung gern einmal. Wenn Sie das bemerken, reagieren Sie mit dieser Nachricht:

Beabsichtigte Erhöhung der Arbeitszeit

*Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr ...,
der Personalrat wurde am ... durch ... (Personalabteilung) mündlich über die geplante Erhöhung der Arbeitszeit von ... informiert. Weitere Informationen erhielt der Personalrat allerdings nicht.*

Am ... teilte der Personalrat Herrn/Frau ... (Name des AP in der Personalabteilung) mit, dass er eine Stellungnahme erst nach Eingang aller Unterlagen abgeben könne. Diese Unterlagen hat der Personalrat jedoch bis heute nicht erhalten.

Aufgrund dessen hat der Personalrat in seiner Sitzung vom ... einstimmig beschlossen, die Zustimmung zu der Einstellung zu verweigern. Falls dem Personalrat allerdings kurzfristig die notwendigen Auskünfte und Mitteilungen zugehen, ist er bereit, bei Aufrechterhaltung der Zustimmungsverweigerung nochmals über die Einstellung zu beraten.

*Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift*

Praxis-Knowhow

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: DAS Thema im Winter der Rekorderkrankungen

Nun ist es offiziell: Anfang Januar 2024 hat das Robert-Koch-Institut offiziell die Grippewelle ausgerufen. Gleichzeitig häuften sich in den letzten Wochen und Monaten die Urteile zum Thema AU-Bescheinigung und deren Beweiswert. Der Tenor ist eindeutig: Wer mit seiner Kündigung eine passgenau bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (also dem Ablauf der Kündigungsfrist) laufende AU-Bescheinigung vorlegt, muss nicht damit rechnen, dass der Arbeitgeber die AU-Bescheinigung für glaubwürdig hält und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leistet (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 8.9.2021, Az: 5 AZR 149/21). Doch nun gesellt sich ein neues Urteil des BAG hinzu.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer meldete sich am 2.5. krank. Am selben Tag verfasste der Arbeitgeber die Kündigung. Sie datiert auf den 2.5., Beschäftigungsende nach Kündigungsfrist: 31.5.

Die Kündigung ging dem Kollegen erst am 3.5. zu. Dieser, bislang nur bis zum 6.5. krankgeschrieben, schickte dem Arbeitgeber nun in Folge ein paar weitere Krankschreibungen. Die letzte bescheinigte ihm exakt bis zum 31.5. eine Arbeitsunfähigkeit. Und nicht nur das:

Als der Arbeitgeber erfuhr, dass sein Ex-Mitarbeiter genau am 1.6. eine neue Stelle angetreten hatte, platzte ihm der Kragen. Keine Entgeltfortzahlung! Die AU-Bescheinigungen hätten keinen Beweiswert. Er zahlte also kein Geld mehr. Zu Recht?

Das BAG liefert die Antwort – und zeigt, es kommt auf die Details an:

- Die erste Krankschreibung kam **vor der Kündigung** des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Deshalb ist deren Beweiswert nicht erschüttert. Für die Krankschreibung bis zum 6.5. steht dem Kollegen Entgeltfortzahlung zu.
- Die Folgebescheinigungen haben dagegen keinen Beweiswert, weil sie a) passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen und weil b) der Arbeitnehmer gleich im Anschluss eine neue Stelle aufgenommen hat (Urteil vom 13.12.2023, Az: 5 AZR 137/23).

Entgeltfortzahlung – das müssen Sie wissen

Wann der Beweiswert einer AU-Bescheinigung erschüttert ist, wissen Sie nun. Was aber, wenn es um eindeutige Krankschreibungen geht – und die Dienststellenleitung dann gleich mehrere Bescheinigungen hintereinander – oder mit kleinen Pausen dazwischen erhält?

Dann kommt es auf jedes Detail an!

Beispiel

Eine Kollegin erkrankt, ist zum Beispiel vier Wochen lang krank. Noch während dieser Krankheitsphase erteilt sie eine weitere Erkrankung, die zu einer neuen, längeren Krankschreibung führt, über den 6-Wochen-Zeitraum hinaus.

Nun heißt es genau hinschauen. Denn: Wenn Beschäftigte, die länger als vier Wochen im Betrieb arbeiten, ar-

beitsunfähig werden, bekommen sie den Lohn für sechs Wochen fortgezahlt. So ist es in § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) geregelt. Doch bei einer Fortsetzungserkrankung ist nach sechs Woche Schluss. Bei einer neuen Erkrankung nicht!

Die Frage im Beispiel oben lautet damit: Beginnt in diesem Fall der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum erneut – oder endet die Fortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach den ursprünglichen sechs Wochen?

Die Lösung

Wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleidenden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den ursprünglichen sechs Wochen.

Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht aber dann, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

Das heißt im Klartext: Wenn sich beide Krankheiten überschneiden, bleibt es bei insgesamt sechs Wochen Entgeltfortzahlung:

Krankheit 1: _____

Krankheit 2: _____

Anders hier:

Krankheit 1: _____

Krankheit 2: _____

Hier überschneiden sich die beiden Erkrankungen nicht. Es beginnt ein neuer, sechswöchiger Fortzahlungszeitraum.

Ihre Rolle als Personalrat

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in jeder Dienststelle ein zentrales Thema – kein Wunder, denn arbeitsunfähig krank wird fast jeder und jede Beschäftigte irgendwann.

Ihre Dienststellenleitung hat hier ganz klare gesetzliche Vorgaben, an die sie sich halten muss. Ihre Aufgabe als Personalrat besteht deshalb in erster Linie in der Überwachung. Achten Sie darauf, dass die Dienststellenleitung das EFZG zugunsten der Kollegen beachtet und einhält.

Hierzu sind Sie nach § 62 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) verpflichtet. **Das betrifft vor allem folgende Punkte:**

1. Alle Kolleginnen und Kollegen, für die ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** besteht, müssen diese im Krankheitsfall auch erhalten.
2. Die Entgeltfortzahlung beträgt sechs Wochen. Achten Sie darauf, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen ihr Geld für die **gesamte Dauer** und maximal sechs Wochen erhalten. Das gilt sogar dann, wenn Ihr Arbeitgeber dem Mitarbeiter gekündigt hat und das Beschäftigungsverhältnis gar nicht mehr besteht.
3. Dienststellenleitungen lehnen die Entgeltfortzahlung gern ab mit der Begründung, sie brauchten aufgrund einer **Folgeerkrankung** das Entgelt nicht weiterzuzahlen. Das stimmt aber nicht immer. Hier sollten Sie genau prüfen, ob der Anspruch des betreffenden Beschäftigten tatsächlich entfallen ist. Sie wissen ja jetzt wie!
4. Hat die Dienststelle die Entgeltfortzahlung richtig ermittelt? Oft besteht Uneinigkeit darüber, welche **Entgeltbestandteile** für die Berechnung eine Rolle spielen. Gut, wenn in solchen Fällen wenigstens Sie als Personalrat wissen, welche Vorgaben hier wirklich gelten.

Wichtig: Wann Sie bei den Bescheinigungspflichten mitreden dürfen

Viele Dienststellenleitungen machen die Entgeltfortzahlung davon abhängig, dass Mitarbeiter bereits am ersten Tag ihrer Erkrankung eine schriftliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes vorlegen (nach dem EFZG muss dies eigentlich erst am vierten Tag geschehen). Das darf Ihr Arbeitgeber allerdings nicht, ohne Sie zu beteiligen:

- Wenn Ihr Dienstherr eine entsprechende kollektive Regelung trifft, die für alle oder für mehrere Beschäftigten gilt, haben Sie ein **Mitbestimmungsrecht** (Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Beschluss vom 15.10.2018, Az: 5 P 9.17).
- **Nicht mitbestimmungspflichtig** ist aber eine Regelung zur Vorlage ab dem ersten Tag, wenn diese in der Person des Kranken begründet liegt und nicht generell gelten soll.

Wie Sie rechnen, wenn Sie die Höhe der Leistung prüfen wollen

Bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zahlt Ihre Dienststelle Betroffenen für maximal sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter, das ihm oder ihr bei der regelmäßigen Arbeitszeit zusteht. Das bedeutet Folgendes:

1. Die Entgeltfortzahlung beträgt bei Arbeitsunfähigkeit **100 % des Arbeitsentgelts** (nach § 4 Abs. 1 EFZG).
2. „Arbeitsentgelt“ bedeutet dabei Gesamtarbeitsentgelt, d. h. laufendes Entgelt **einschließlich aller Zuschläge** und der Sonderleistungen selbst.
3. Bei der Ermittlung der Arbeitstage muss die Dienststellenleitung auf die **individuelle Arbeitszeit** der oder des Beschäftigten im Durchschnitt der letzten drei Monate zurückgreifen.

Grundsätzlich gilt also: Das Tabellenentgelt und die monatlichen Zulagen werden so weitergezahlt, wie sie zu- ständen, wenn der Beschäftigte gearbeitet hätte.

So prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber die 6-Wochen-Frist wahrt

Bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit müssen Sie darauf achten, dass die 6-Wochen Frist von Ihrem Arbeitgeber richtig ermittelt wird.

| | |
|---|---|
| Beginn der Frist | Die 6-Wochen-Frist beginnt bei Beschäftigten, die im Laufe eines Arbeitstages ihre Arbeit wegen Krankheit niederlegen mussten und nach Hause gingen, erst am darauffolgenden Tag. Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitsaufnahme ein, wird dieser Tag aber bei der Bemessung der Frist mitgerechnet. Beispiel: Eine Kollegin erkrankt im Laufe des Donnerstags, 18.1.2024, und geht nach Hause. Die Frist beginnt am Freitag, den 19.1.2024. |
| Ende der Frist | Die Frist läuft an dem Tag ab, der nach seiner Benennung dem Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit (nicht des Fristbeginns) entspricht. Beispiel: Die Frist im Beispiel oben endet mit Ablauf des Donnerstags, den 29.2.2024 |
| Keine Verlängerung der Frist bei neuer Erkrankung während der Ersterkrankung | Der 6-Wochen-Zeitraum verlängert sich nicht, wenn zwischendurch eine weitere Erkrankung hinzukommt. Beispiel: Ein Kollege ist wegen eines Beinbruchs für sechs Wochen krankgeschrieben. Er bekommt während dieses Zeitraumes außerdem eine Grippe, die ihn für eine Woche ans Bett fesselt. Der 6-Wochen-Zeitraum verlängert sich aber nicht um diese Woche. |
| Neue Frist bei neuer Erkrankung | Bei einer neuen Arbeitsunfähigkeit infolge einer anderen Erkrankung im Anschluss an die erste entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Länge. Beispiel: Ein Kollege erkrankt zunächst insgesamt für sechs Wochen an einer heftigen Erkältung mit anschließender Lungenentzündung. Er hat für den gesamten Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Am ersten Tag seiner Arbeitsaufnahme bricht er sich ein Bein und ist nochmals für vier Wochen krankgeschrieben. Er hat auch für diese vier Wochen wieder einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. |

Datenschutz im Brennpunkt

Die TOMs und der Personalrat: Starten Sie das Jahr 2024 mit einer Datenschutz-Bestandsaufnahme!

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hatte am 20.5.2022 (Az: 12 TaBV 4/21) darüber zu entscheiden, ob ein Arbeitgeber Daten schwerbehinderter Kollegen an den Betriebsrat herauszugeben hatte. Hatte er. Das LAG machte aber wichtige Einschränkungen – und besonders eine davon macht das Urteil in meinen Augen so spannend. Auch für Sie als Personalrat!

Das Gericht stellte klar, dass der Betriebsrat für einen angemessenen Schutz personenbezogener Daten in seinem Verantwortungsbereich sorgen muss. Tut er das nicht, beziehungsweise kann er getroffene Schutzmaßnahmen nicht nachweisen, so kann der Arbeitgeber (oder der Dienstherr) die **Herausgabe von Daten verweigern**.

Grund genug also, um zum Jahresbeginn **zu überprüfen**,

- welche **Maßnahmen** zum Schutz personenbezogener Daten Sie im Personalratsbüro umsetzen,
- wie **aktuell** diese noch sind und
- ob es irgendwo etwas **zu verbessern** gibt.

Denn die Entscheidung des LAG könnte in meinen Augen genauso auch für Ihren Bereich getroffen werden.

Technische und organisatorische Maßnahmen in der Übersicht – und in der Praxis

Für den Schutz personenbezogener Daten setzt man technische und organisatorische Maßnahmen um – die so genannten TOMs. Anforderungen an TOMs finden sich im Art. 32 der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Traditionell werden die folgenden Schutzbereiche aufgestellt und mit Leben gefüllt:

Übrigens: Auch die Verschlüsselung beziehungsweise die Pseudonymisierung oder Anonymisierung personenbezogener Daten ist eine von den Datenschutz-Aufsichtsbehörden gern gesehene Maßnahme. Und Daten, die nicht mehr benötigt werden, sollten routinemäßig gelöscht werden.

Mein Datenschutz-Fazit zu den TOMs

Bitte führen Sie sich vor Augen, dass die Umsetzung von TOMs kein Ratschlag ist, sondern eine gesetzliche Anforderung, die letztendlich der Dienstherr als Verantwortlicher für den Datenschutz zu erfüllen hat. Fordern Sie also von diesem gegebenenfalls die Mittel an, um TOMs ins Leben zu rufen und umzusetzen. Und dokumentieren Sie Ihre TOMs! Im Fall des klagenden Betriebsrats sah das LAG folgende TOMs umgesetzt:

- Zugangsbeschränkungen zum Betriebsratsbüro
- Übermittlung von Daten an eine spezielle Empfängeradresse
- Passwortschutz
- Löschkonzept

Die Umsetzung dieser Maßnahmen und ihre Dokumentation sah das LAG als Voraussetzung an, damit in diesem speziellen Fall der Arbeitgeber die angeforderten Daten herausgeben musste.

| Schutzbereich | Details | Beispiele aus der Praxis |
|--|---|--|
| Zutrittskontrolle | Gibt es ein eigenes Personalratsratsbüro? Sorgen Sie dafür, dass wirklich nur Personalratsmitglieder Zutritt haben. Tipp: Denken Sie hier auch an evtl. Reinigungskräfte! | <ul style="list-style-type: none"> • Verschlossenes Büro • Sicherheitsschloss • Geregelte Schlüsselausgabe mit Schlüsselliste • Verschießbare Schränke |
| Zugangskontrolle | Hier geht es um den Zugang zu Daten. Auch hier muss sichergestellt werden, dass Unbefugte diese nicht einsehen können. Denken Sie hier auch an Ihre IT! | <ul style="list-style-type: none"> • Firewall • Passwortschutz/sichere Passwörter • Externe Zugriffe via VPN |
| Zugriffskontrolle | Begrenzen Sie Zugriffe auf Daten des Personalrats. Tipp: Denken Sie hier auch an den Entzug von Rechten nach dem Austritt aus dem Personalrat! | <ul style="list-style-type: none"> • Rechteverwaltung/regelmäßige Kontrollen der Zugriffsrechte |
| Trennungsgebot | Daten zu unterschiedlichen Vorgängen werden nicht vermischt. | <ul style="list-style-type: none"> • Klare Strukturen in Ordnern und Laufwerken |
| Weitergabekontrolle | Sichere Übertragungswege für personenbezogene Daten und datenschutzgerechte Vernichtung von Datenträgern und Dokumenten. | <ul style="list-style-type: none"> • https-/sftp-Server • DIN-Schredder/Einsatz zertifizierter Dienstleister für die Vernichtung • Verschlüsselung von Festplatten und Datenträgern • Löschkonzept |
| Eingabekontrolle | Veränderungen von Daten können nachvollzogen werden. Tipp: Klären Sie solche Fragen mit Ihrer IT. | <ul style="list-style-type: none"> • Verwenden Sie nur Zugänge mit eigenem, persönlichem Log-in – keine Gruppenaccounts. |
| Verfügbarkeitskontrolle | Sie haben ein Datensicherungskonzept – durch einen Fehler oder einen Unfall verlorene Daten können wiederhergestellt werden. Auch hier sollten Sie mit Ihrer IT sprechen. | <ul style="list-style-type: none"> • Tipp: Ein Datensicherungskonzept sollte auch gelegentlich getestet werden. |
| Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung | Kontrollieren Sie regelmäßig, ob Ihre TOMs noch greifen und ausreichend sind. | <ul style="list-style-type: none"> • Setzen Sie sich einen Termin, z. B. einmal jährlich, an dem die TOMs geprüft werden. |

„Darf unser Dienstherr einem Mitglied des Personalrats ein Hausverbot erteilen?“

Frage: „Bei uns eskaliert eine Situation. Seit den letzten Wahlen zum Personalrat führt unser Dienstherr regelrecht Krieg gegen einzelne Mitglieder. Mit dem (unhaltbaren) Vorwurf, unser Vorsitzender hätte vertrauliche Unterlagen weitergereicht, versucht er, dessen Kündigung durchzusetzen. Gleichzeitig hat er unserem Vorsitzenden den Zutritt zur Dienststelle verboten. Ist das rechtlich überhaupt möglich?“

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Nein, ein solches Zutrittsverbot kann Ihr Arbeitgeber keinesfalls erlassen. Denn einem Personalratsmitglied darf grundsätzlich nicht der Zutritt zu der Dienststelle durch ein Hausverbot versagt werden. Ihm steht ein Recht auf ungestörte Ausführung der Personalratsaufgaben zu. Hierbei können Sie sich auf einen Beschluss des Verwaltungsgerichts (VG) Mainz berufen (Beschluss vom 14.10.2016, Az: 5 L 989/16 MZ).

Im entschiedenen Fall versuchte die Dienststellenleitung, die Entlassung einer Personalratsvorsitzenden durchzusetzen. Angeblich hätte sie mitarbeiterbezogene dienstliche Unterlagen aus dem Büro eines Kollegen entnommen, um sie diesem außerhalb der Dienststelle zukommen zu lassen.

Bei der Kündigung wollte es der Dienstherr nicht belassen: Er sprach die Betroffene zum einen (widerruflich) von der Erbringung seiner Arbeitsleistung frei – zum anderen erteilte er ihr ein Hausverbot, gegen das sie unverzüglich per Eilantrag klagte – und zwar mit Erfolg:

Das VG Mainz erlaubte der Personalratsvorsitzenden vorläufig den weiteren Zutritt zur Dienststelle, damit sie ihrer Personalratstätigkeit nachgehen kann. Die Begründung des Gerichts:

Eine ungestörte Amtsausübung setze den notwendigen Kontakt mit der Dienststelle und ihren Beschäftigten voraus. Deshalb sei das Zugangsrecht auch während eines (hier bereits anhängigen) gerichtlichen Verfahrens auf Ersetzung der Zustimmung des Personalrats zur außerordentlichen Kündigung eines Personalratsmitglieds, ohne Wenn und Aber zu gewähren.

Meine Empfehlung

- Das Urteil ist konsequent: Erhebt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nach einer Kündigung Kündigungsschutzklage, besteht das Arbeitsverhältnis zunächst fort – Freistellung hin oder her.
- Damit besteht auch die Personalratsmitgliedschaft fort.
- Deshalb darf in der Zwischenzeit grundsätzlich kein Hausverbot erteilt werden.

„Gilt der verlängerte Freistellungsanspruch zur Kinderbetreuung 2024 weiter?“

Frage: „Seit Corona hat sich die Zahl der Tage stark erhöht, an denen Kolleginnen und Kollegen mit kranken Kindern zu Hause bleiben dürfen. Nun ist durch das Ganze hin und her bei den Gesetzen und den nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts wieder zurückgenommenen Gesetzen aber einiges an Verwirrung entstanden. Im Internet finden sich unterschiedliche Angaben zur Frage, wieviel Tage Betroffene in 2024 konkret frei haben dürfen. Was gilt?“

Andrea Einziger:

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege der Arbeit fernbleibt, weil ihr oder sein unter 12-jähriges oder behindertes Kind krank ist und ihr bzw. ihm sonst keine Betreuungsperson zur Verfügung steht, hat die oder der Betroffene auch 2024 einen verlängerten Freistellungsanspruch gemäß § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V. Und der liegt immer noch über dem Anspruch aus der Zeit von vor Corona.

Konkret heißt das:

So viele freie Arbeitstage stehen Ihren Kolleginnen und Kollegen 2024 zur Kinderbetreuung zu:

Pro Kind, je Elternteil: 15 Tage

Pro Kind bei Alleinerziehenden: 30 Tage

Bei mehreren Kindern, insgesamt je Elternteil: 35 Tage

Bei mehreren Kindern/Alleinerziehend, insges.: 70 Tage

Bei privat krankenversicherten Eltern ist der Bezug vom Kinderkrankengeld abhängig vom Versicherungstarif. Entscheidend ist dabei die Versicherung des Kindes, nicht des Elternteils. Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst ohne Anspruch auf Kinderkrankengeld haben Anspruch auf „Arbeitsbefreiung“ (bezahlte Freistellung) für bis zu vier Tage bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, falls eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und ein Arzt die Anwesenheit der/des Beschäftigten bescheinigt (§ 29 TV-L / TV-H bzw. § 29 TVöD).

Achtung!

Zudem gibt es einen neuen unbegrenzten Anspruch auf Kinderkrankentage. Und zwar für den Fall, dass ein Kind stationär aufgenommen und aus medizinischen Gründen von einem Elternteil begleitet wird.

Mein Tipp

Die Dienststellenleitung darf sich im Fall der Fälle von Betroffenen eine Bescheinigung der Klinik über die Notwendigkeit der Begleitung und die Dauer des Klinikaufenthalts vorlegen lassen.

Aktuelles LAG-Urteil

Wer stationär im Krankenhaus landet, ist arbeitsunfähig

Auf Seite 4 in dieser Ausgabe geht es um das wichtige Thema Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das macht auch dieses Urteil so wichtig:

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin erkrankte am 18.7.2020. Sie wurde zur stationären Behandlung im Krankenhaus aufgenommen. Der Arbeitgeber wurde von einem Angehörigen informiert. Eine Krankschreibung gab es nicht.

Erst am 10.8.2020 informiert das Krankenhaus den Arbeitgeber per E-Mail über die noch andauernde stationäre Behandlung. Dieser kündigte am nächsten Tag das Arbeitsverhältnis fristlos. Ihm hätte durch die Arbeitnehmerin längst eine Krankmeldung zugeleitet werden müssen. So habe sie unentschuldigt gefehlt.

Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage – und gewann (Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, jetzt veröffentlichtes Urteil vom 13.7.2023, Az: 10 Sa 625/22).

Die Begründung des Gerichts leuchtet ein: „Ein arbeitsunfähiger Mensch fehlt nicht unentschuldigt, egal ob er diese Arbeitsunfähigkeit anzeigt oder nachweist.“

Das Gericht argumentiert: Bei der Pflicht von Beschäftigten, ihrem Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und nachzuweisen, handelt es sich um eine Nebenpflichtverletzung. Es kommt also allenfalls eine Abmahnung, oder eine ordentliche Kündigung (im Wiederholungsfall) infrage.

Fazit

Liegt Ihnen in einem ähnlichen Fall eine Anhörung zur Kündigung vor – sagen Sie Nein!

Aktuelle ArbG-Urteile

Vorsätzliche Arbeitsbummelei in der Dienststelle: Kündigung erlaubt?

„Vorsätzliche, vertragswidrige Vernachlässigung der Arbeitspflicht“ rechtfertigt eine fristlose Kündigung – so das Arbeitsgericht (ArbG) Bremen-Bremerhaven. Und zwar auch dann, wenn die Dienststellenleitung zum Nachweis Telefoniezeiten ausgewertet hat, obwohl eine Dienstvereinbarung Leistungs- und Verhaltenskontrollen untersagt (Urteile vom 14.12.2023, Az: 2 Ca 2206/23 und 2 Ca 2207/23).

Gestritten hatten zwei Servicemitarbeiter eines „Bürgerbüros“. Sie hatten zwischen März und Mai 2023 während der Arbeit nur „in besonders geringem Umfang“

Telefonate angenommen. Nachträgliche Auswertungen der Verbindungsdaten der Diensttelefone hatten dies gezeigt. Denen hatte der Personalrat zuvor ausdrücklich zugestimmt. Der Arbeitgeber hatte das Verhalten als Arbeitszeitbetrug gewertet.

Die Betroffenen argumentierten im Kündigungsschutzprozess, sie hätten nicht betrügerisch gehandelt, sondern äußerstenfalls „unterdurchschnittliche Leistung“ erbracht. Zudem stände die Dienstvereinbarung einer solchen Auswertung entgegen.

Gericht sah dies anders

Nachweislich hatten die beiden Beschäftigten im Dienst nur in einem Umfang telefoniert, „der auf eine vorsätzliche vertragswidrige Vernachlässigung der Arbeitspflicht schließen ließ und durch bloße Minderleistung nicht erklärt werden konnte“ (Urteile des ArbG Bremen-Bremerhaven vom 14.12.2023, Az: 2 Ca 2206/23 und 2 Ca 2207/23).

Fazit

In ganz konkreten Verdachtsfällen – und nur in Abstimmung mit Ihnen als Personalrat – darf Ihre Dienststellenleitung auch solche Daten auswerten und verwenden, die ansonsten einer allgemeinen Kontrolle entzogen sind.

Lassen Sie sich aber vor Ihrer Zustimmung alle konkreten Verdachtsmomente genau erläutern. Im entschiedenen Fall waren es massive Beschwerden von „Kunden“.

Mein Tipp

Drängen Sie Ihre Dienststellenleitung im Gegenzug dazu, statt einer Kündigung zunächst eine Abmahnung auszusprechen – es sei denn, die Arbeitsverweigerung ist ganz offensichtlich und/oder wurde vorher durch die Betroffenen angekündigt.

Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer

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

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

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 8. Jahrgang

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: info@ultimo-verlag.de Von PersonalRat vertraulich erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 14083