

# PersonalRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Personalratsarbeit

## Praxis-Knowhow

### Gesundheitsschutz

Die 7 wichtigsten Fragen aus Personalratssicht beantwortet

Seite 4

## Datenschutz im Fokus

### Dienstplan

Wann eine Offenlegung des Dienstplans zulässig sein kann

Seite 6

## Leserfrage

### Sitzungsprotokolle

Können wir eine Schreibkraft das Protokoll erstellen lassen?

Seite 7

## Aktuelles ArbG-Urteil

### Schwerbehinderte

Keine Kündigung in der Probe- und Wartezeit ohne Präventionsverfahren

Seite 8

## Aktueller BVerwG-Beschluss

### Ihr Schulungsanspruch: Bundesverwaltungsgericht berücksichtigt auch die Tiefe der Informationen

Als Personalrat haben Sie einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungsmaßnahmen, die für Ihre Personalratstätigkeit erforderlich sind. Das gilt für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, „wenn sie die praktische Anwendbarkeit des Lehrstoffs in den Vordergrund stellen und auf anwendungsorientierte Inhalte ausgerichtet sind“. So das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in seinem Anfang März 2024 veröffentlichten Beschluss vom 12.10.2023, Az: 5 P 7.22. Doch es zieht eine klare Grenze.

Im entschiedenen Fall wollte ein Mitglied des Personalrats einen entsprechenden Masterstudiengang absolvieren. Unstrittig war, dass die dort vermittelten Inhalte für die Personalratstätigkeit erforderlich sind. Aber ein Studiengang geht auch sehr in die Tiefe. Und geht dem BVerwG zu weit, weshalb es einen entsprechenden Anspruch verneinte.

Der Personalratsvorsitzende hatte nach einem Beschluss des Personalrats an einem entsprechenden Masterstudiengang teilgenommen. Konkret: am Zertifikatsstudiengang „arbeitsbezogene Beratung“. Dieser ist Bestandteil des unter anderem für Betriebs- und Personalräte angebotenen Masterstudiengangs „Arbeit – Beratung – Organisation“.

Der Studiengang besteht aus drei Zertifikatsstudiengängen. Kosten jeweils 5.600 Euro. Die drei Studiengänge können auch einzeln belegt und jeder für sich abgeschlossen werden.

Sein Nein zu einer so umfassenden Schulung führt das BVerwG sehr ausführlich dar – unter Bezug auf bisherige Rechtsprechung. Denken Sie sich unter die folgende Aufzählung jeweils eine freie Linie, auf der Sie im Fall der Entsendung eines Personalratsmitglied aufschreiben: „Das ist bei uns in diesem Fall gegeben, weil ...“ Dann haben gleich die richtigen Argumente, falls es Diskussionen mit der Dienststelle gibt.

## Wie die Zeiten sich nicht ändern

### Liebe Personalratsvorsitzende, lieber Personalratsvorsitzender,

heute vor vier Jahren schrieb ich an dieser Stelle:

„Selbst Hellseher hätten wohl am Anfang dieses Jahres nicht erahnen können, dass da ein Virus auf uns zukommt, das die Wirtschaft in den Abgrund und Eltern, die händeringend nach Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder suchen, in Verzweiflung stürzt. Das Krankenhäuser und die Beschäftigten im Gesundheitswesen an den Rande des Machbaren bringt und bei Arbeitgebern, Dienststellenleitungen, Personalräten und Betriebsräten Fragen über Fragen aufwirft.“

Sie erinnern sich: Corona.

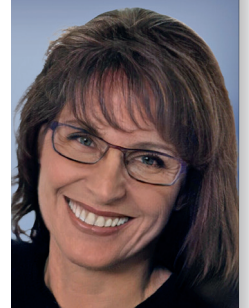
Jetzt, vier Jahre später, heißt es mit Rückblick auf den vergangenen Winter: Noch nie gab es so lange und hartnäckige Erkrankungen von Beschäftigten. Wieder drohten Unterbesetzung, Überlastung und vor allem: hohe Krankenstände.

Für mich ein klares Zeichen: Gesundheitsschutz muss wieder nach vorn rücken. Weshalb ich Ihnen eine wichtige Dienstvereinbarung heute mit an die Hand gebe. Doch bitte, lesen Sie selbst.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger  
Chefredakteurin



## Die Grundsätze, die Sie bei einem Schulungsbeschluss auf die sichere Seite bringen

- Ob eine Schulung erforderlich ist, richtet sich danach, ob die Veranstaltung Kenntnisse und Informationen vermittelt, die objektiv und subjektiv für das teilnehmende Personalratsmitglied erforderlich sind und ob

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

diese Informationen auch auf kostengünstigere Weise erworben bzw. vermittelt werden können (so auch schon das BVerwG mit Beschluss vom 1.8.1996, Az: 6 P 21.93).

- Die Schulungsveranstaltung muss zudem Wissen vermitteln, das objektiv für die Tätigkeit des betreffenden Personalrats benötigt wird. Schauen Sie hier noch einmal besonders aufmerksam hin.
- Es muss ein Schulungsbedürfnis gerade für das zu entsendende Mitglied bestehen. **Das heißt:** Genau dieses Mitglied des Personalrats braucht dieses Wissen – so auch das BVerwG schon mit Beschluss vom 25.6.1992, Az: 6 P 29.90.

### Beispiel

Eine Grundschulung ist erforderlich, damit ein Personalratsmitglied seine Tätigkeit im Personalrat überhaupt sachgemäß ausüben kann (BVerwG, Beschluss vom 14.10.2020, Az: 5 PB 23.19).

- Eine Spezialschulung ist zur Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, die ein Personalratsmitglied für besondere Aufgaben benötigt, die ihm innerhalb Ihres Gremiums zukommt (BVerwG, Beschluss vom 26.2.2003, Az: 6 P 10.02).
- Eine Spezialschulung liegt nicht nur bei fachlich sehr eng zugeschnittenen Themenkreisen, sondern auch dann vor, wenn in bestimmten für die Personalratstätigkeit relevanten Tätigkeitsfeldern Kenntnisse vermittelt werden, die über Grundzüge hinausgehen, insbesondere der Wissensvertiefung und -erweiterung des teilnehmenden Mitglieds dienen.
- Für die Erforderlichkeit (der Teilnahme an) einer Schulungsveranstaltung kommt es auch darauf an, ob die zu vermittelnden Kenntnisse aktuell sind. Benötigt das betreffende Mitglied die Schulung also deshalb, weil es nur damit seine Tätigkeit wahrnehmen kann (aktueller Anlass von der Person her) oder aber danach, ob gegenwärtig in der Dienststelle ein Anlass

besteht, ein Personalratsmitglied auf einem bestimmten Sachgebiet, mit dem es innerhalb der Personalvertretung befasst ist, zu schulen (BVerwG, Beschluss vom 14.10.2020, Az: 5 PB 23.19).

Die Erforderlichkeit zu einer Schulung ist bereits dann gegeben, wenn der Personalrat den Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage für erforderlich halten durfte (BVerwG, Beschluss vom 14.10.2020, Az: 5 PB 23.19).

### Achtung, behalten Sie dieses BVerfG-Urteil weiter im Blick

Den Studiengang an der Universität hielt das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) 2021 für nicht erforderlich, obwohl dieser durchaus als Spezialschulung mit erforderlichen Inhalten betrachtet werden kann. Aber das Gericht argumentiert mit dem folgenden Punkten:

Die Tiefe der Informationen geht zu weit, nämlich über die praktische Anwendung hinaus.

**Das heißt:** Das Kriterium, dass die in so einer Schulung vermittelten Kenntnisse so notwendig oder unerlässlich sind, dass ohne sie die Personalratsarbeit nicht sachgerecht wahrgenommen werden kann, ist hier nicht erfüllt. Es wird ein Zuviel an Informationen vermittelt.

In den Worten des BVerfG: „*Ein Studiengang an einer wissenschaftlichen Hochschule greift zu weit. Es wird zu viel an nur theoretischem (wissenschaftlichen) Wissen vermittelt.*“

### Mein Tipp

Nutzen Sie die hier aufgeführten Prüfpunkte, um Ihre Beschlüsse im Personalrat wasserdicht zu machen. Sie können der Dienststelle in diesem Zusammenhang ja auch gleich die entsprechenden Beschlüsse und Aktenzeichen des BVerwG mitteilen. Das macht nicht nur Eindruck, sondern bringt Sie in eine starke Position.

## Aktuelles BAG-Urteil

# Die 3 wichtigen Grundsätze zur Entgeltfortzahlung und der AU-Bescheinigung

Am 6.3.2024 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine vielbeachtete Entscheidung vom 13.12.2023 im Wortlaut veröffentlicht (Az: 5 AZR 137/23) und damit wichtige Klarstellungen zur in den letzten Jahren immer strittigeren Frage getätigt: Wann ist im Umfeld einer Kündigung die nachfolgende AU-Bescheinigung in ihrem Beweiswert erschüttert, wann nicht? Dazu das BAG:

- Ist die Krankschreibung **VOR** der Kündigung da, ist sie in ihrem Beweiswert nicht erschüttert. Meint Ihr

Dienstherr, die Krankheit sei vorgeschoben, ist er in der Beweispflicht.

- Kommt während der laufenden Kündigungsfrist eine AU-Bescheinigung hinzu, die passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist läuft, darf Ihr Arbeitgeber aber wieder unterstellen, dass der Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert ist. Den Gegenbeweis muss die oder der Betroffene antreten – klassischerweise, indem die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt von der Schweigepflicht entbunden wird.
- Erschüttert ist der Beweiswert einer AU-Bescheinigung auch dann, wenn sie im Fall einer arbeitnehmerseitigen Kündigung mit der Kündigung überreicht wird – und passgenau bis zum Ende Beschäftigungsverhältnisses (Ablauf der Kündigungsfrist) korrespondiert (BAG, 8.9.2021, Az: 5 AZR 149/21). ■

## Dienstvereinbarung zum Direkteinsatz

# Mit dieser Muster-Dienstvereinbarung sorgen Sie für beste Gesundheitsförderung Ihrer Kolleginnen und Kollegen

So lange und so viele Erkrankungen unter den Beschäftigten wie in diesem ausklingenden Winter hat es noch nicht gegeben. Und Entwarnung können Arbeitsmediziner nicht geben. Denn offensichtlich ist eine der Nachwirkungen von Corona, dass Menschen heftiger auf Erkrankungen der Atemwege reagieren – und der Körper länger damit zu kämpfen hat. Das Engagement zum Thema Gesundheitsschutz darf deshalb nicht aufhören. Grund genug, jetzt das Thema Gesundheitsschutz noch einmal in den Fokus zu rücken. Zum Beispiel mit der Dienstvereinbarung.

### (Muster)-Dienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung in unserer Dienststelle Zwischen der Dienststelle ... und dem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung geschlossen:

#### § 1 – Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle. Sie gilt für die Planung, Durchführung und Evaluierung aller Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

#### § 2 – Allgemeine Grundsätze

Dienstherr und Personalrat verpflichten sich, ein Höchstmaß an vorbeugendem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erreichen und zu erhalten. Für den betrieblichen Arbeitsschutz ist grundsätzlich der Dienstherr verantwortlich. Er muss für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation in der Dienststelle sorgen und die erforderlichen Mittel bereitstellen. Der Dienstherr wird deshalb zusammen mit dem Personalrat bei der Gestaltung der Arbeitsstätte besondere Sorgfalt walten lassen. Das gilt vor allem beim Einsatz von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und sonstigen technischen Einrichtungen.

Dienstherr und Personalrat überprüfen die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen regelmäßig auf deren Wirksamkeit und passen sie an aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse an.

#### § 3 – Mitwirkung des Personalrats

Der Personalrat ist in die betriebliche Gesundheitsförderung aktiv eingebunden. Er unterstützt den Dienstherrn bei der Durchführung der entsprechenden Maßnahmen. Dabei kümmert er sich aktiv um die ständige Verbesserung der bisherigen Maßnahmen. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bleiben hiervon unberührt.

#### § 4 – Einbindung der Beschäftigten

Die Zusammenarbeit zwischen dem Dienstherrn, Personalrat und den Arbeitnehmern ist für die Verwirklichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unabdingbar. Die Mitwirkung der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass effektive Schutzmaßnahmen und Gesundheitsförderungsprogramme

- festgelegt werden können,
- getroffene Maßnahmen von den Beschäftigten akzeptiert und unterstützt werden,
- die Wirksamkeit der Maßnahmen ermittelt und bewertet werden kann.

Alle Beschäftigten sind deshalb aufgefordert, sich aktiv an den gesundheitsfördernden Maßnahmen zu beteiligen. Zudem trifft sie die Pflicht, etwaige von ihnen festgestellte Gefahren umgehend zu melden (§ 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)).

#### § 5 – Organisation des Arbeitsschutzes

Über etwaige Arbeitsschutzmaßnahmen entscheiden Dienstherr und Personalrat gemeinsam. Sie gründen dazu einen Arbeitsschutzausschuss. Dieser besteht paritätisch aus je zwei Personen vonseiten des Dienstherrn sowie Personalrats und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Alles Nähere zum Arbeitsschutz wird in der gesonderten Dienstvereinbarung „Arbeitsschutz“ geregelt, die sich im Anhang befindet.

#### § 6 – Arbeitskreis Gesundheit

Zur Unterstützung des Dienstherrn und des Personalrats wird ein Arbeitskreis Gesundheit gegründet. Dieser erarbeitet Vorschläge für Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung, entwickelt Maßnahmen und setzt diese um. Zudem unterstützt er den Dienstherrn und Personalrat bei der Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Der Arbeitskreis plant, steuert und koordiniert alle Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dieser Kreis bildet den organisatorischen Rahmen für die gleichberechtigte und auf Dauer angelegte Zusammenarbeit aller Beteiligten. Der Arbeitskreis tritt mindestens einmal im Quartal zusammen. Er setzt sich aus einem Vertreter des Personalrats, dem Dienstherrn, einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, dem Sicherheitsbeauftragten und dem Betriebsarzt zusammen.

Alle Mitglieder des Arbeitskreises sowie hinzugezogene Sachverständige (Beispiel: Vertreter der Betriebskrankenkasse) sind hinsichtlich der ihnen im Rahmen dieser Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Daten und Fakten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Alle durch die Tätigkeit des Arbeitskreises entstehenden notwendigen Kosten trägt der Dienstherr.

#### § 7 – Gesundheitsförderprogramme

In enger Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse werden zur Aufrechterhaltung der Gesundheit gezielte Gesundheitsförderprogramme angeboten. Beispiele: Sportangebote (Rückenschule, Fitnesstraining), Stressbewältigungskurse, Raucherentwöhnungskurse. Die Teilnahme an diesen Kursen ist freiwillig. Durch die Nichtteilnahme dürfen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Nachteile entstehen. Die Kosten trägt der Dienstherr.

Die Veranstaltungen werden außerhalb der Arbeitszeit angeboten, sodass es grundsätzlich allen Beschäftigten möglich ist, daran teilzunehmen.

## Praxis-Knowhow

## Die 7 entscheidenden Fragen zum Gesundheitsschutz in der Dienststelle konkret aus Personalratssicht beantwortet

Nach Corona ist vor Corona. Stellen Sie deshalb jetzt ruhig einmal den betrieblichen Gesundheitsschutz ganz konkret infrage. Zeit für eine „Revision“, sprich: Eine Kontrolle, ob wirklich alles bestens in der Dienststelle gerichtet ist, oder ob noch Nachbesserungsbedarf besteht. Aus diesem Grund habe ich für Sie hier die sieben entscheidenden Praxisfragen aus Personalratssicht zusammengestellt. Praxiswissen pur für Sie als Personalrat!

### 7 Praxisfragen zum Gesundheitsschutz in der Dienststelle

<p><b>Was sind die Ziele von „Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit“ im Vergleich zu den Zielen der dienstlichen Gesundheitsförderung?</b></p>	<p>Gesundheitsschutz in der Dienststelle steht auf zwei Säulen oder Beinen, ganz wie Sie wollen. Zum einen dem Arbeitsschutz und der Arbeitssicherheit. Deren Ziel ist der Schutz vor Unfällen und Krankheiten.</p> <p>Zum anderen gibt es die dienstliche Gesundheitsförderung, gerne auch dienstliches Gesundheitsmanagement genannt. Dessen Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.</p>
<p><b>Warum wehren sich so viele Dienststellenleitungen gegen die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements?</b></p>	<p>Diese Frage ist leider nur allzu berechtigt. Die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist nach meiner Beobachtung in vielen Dienststellen nur Stückwerk. Hier mal eine Rückenschulung, dort ein Ernährungskurs. Dabei geht es bei der dienstlichen Gesundheitsförderung um viel mehr – nämlich um das systematische Management der Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen.</p> <p><b>Meine Empfehlung</b></p> <p>Wenn Sie das ändern möchten, machen Sie der Dienststellenleitung einmal die zahlreichen Vorteile deutlich, die sie selbst von einem erfolgreich gelebten Gesundheitsmanagement hat. Erläutern Sie ihr einmal mit den Augen der Dienststellenleitung, was konkrete, systematische Maßnahmen bringen. Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Fehlzeitenquote nimmt bei konsequenter Umsetzung ab,</li> <li>• die Beschäftigten sind länger gesünder, belastbarer, mit mehr Schwung bei der Arbeit,</li> <li>• die Arbeitgeberattraktivität steigt,</li> <li>• die Motivation steigt,</li> <li>• Frühpensionierungen und der damit einhergehende Arbeitskräftemangel werden weniger.</li> </ul> <p>Argumentieren Sie auf der anderen Seite aber auch damit, welchen besonderen Belastungen Ihre Kolleginnen und Kollegen ausgesetzt sind – und dass ein kluges, dienstliches Gesundheitsmanagement hier den unausweichlichen Folgen wie Überlastung bis hin zu Burnout wirksam entgegenwirken kann. Und nicht zuletzt:</p> <p>Ein gutes dienstliches Gesundheitsmanagement bedeutet auch ein wachsendes Bewusstsein für gesundheitsförderndes Verhalten in der Arbeit. Davon profitieren am Ende wirklich alle!</p>
<p><b>Wie und wo bestimmen wir beim Gesundheitsmanagement mit?</b></p>	<p>Hier gibt es eine ganze Reihe von Tatbeständen, die Ihre unmittelbare Mitbestimmung auslösen. Von A bis Z sind dies:</p> <p><b>Arbeitsplatzgestaltung</b></p> <p>Nach § 75 Abs. 1 Nr. 16 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) haben Sie ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes. Das heißt, Sie bestimmen mit bei der Gestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des unmittelbaren Arbeitsplatzes (ergonomische Büromöbel),</li> <li>• der Arbeitsumgebung (wie laut, wie hell) und</li> <li>• der Arbeitsmittel (neue persönliche Schutzausrüstung, neue Maschinen).</li> </ul> <p><b>Arbeitsschutzorganisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach § 75 Abs. 3 Nr. 10 BPersVG bestimmen Sie mit bei der Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten.</li> <li>• Nach § 81 Abs. 3 BPersVG haben Sie einen festen Platz im Sicherheitsausschuss.</li> <li>• Nach § 81 Abs. 1 BPersVG arbeiten Sie mit Schutzbehörden und Unfallversicherungsträgern zusammen.</li> </ul> <p><b>Psychische Belastungen und körperliche Anforderungen</b></p> <p>Nach § 76 Abs. 2 Nr. 5 und Nr. 7 BPersVG bestimmen Sie mit bei Maßnahmen, die Einfluss auf die körperlichen Anforderungen oder die psychische Belastung der Kollegen haben. Das bezieht sich auf Maßnahmen technischer wie organisatorischer Art. Gemeint sind hier</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schichtarbeit,</li> <li>• Anordnung von Überstunden,</li> <li>• Akkordarbeit oder auch nur</li> <li>• die Umstellung von Allein- auf Teamarbeit.</li> </ul>

<p><b>Wie und wo bestimmen wir beim Gesundheitsmanagement mit?</b> (Fortsetzung)</p>	<p><b>Unfallgefahren, Bekämpfung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie nehmen an Begehungen und bei Unfalluntersuchungen teil (§ 81 Abs. 2 BPersVG),</li> <li>• Sie erhalten eine Information über Unfallanzeigen (§ 81 Abs. 5 BPersVG) und</li> <li>• Sie bestimmen bei der Verhütung von Gesundheits- und Unfallgefahren mit (§ 75 Abs. 1 Nr. 13 BPersVG).</li> </ul> <p><b>Mein Tipp</b> Verlangen Sie von Ihren Schulungen zu diversen Themen von Ihrer Dienststellenleitung. Sprechen Sie vorher mit Ihrem Amts- oder Betriebsarzt, Ihrer Sicherheitsfachkraft und der Schwerbehindertenvertretung. Gibt es in letzter Zeit vermehrt Krankheitsfälle, die auf die Arbeit zurückzuführen sind? Falls ja, dann liegt auch die Erforderlichkeit der Schulung auf der Hand.</p>
<p><b>Können wir eine Dienstvereinbarung zu diesem wichtigen Thema schließen?</b></p>	<p>Aber ja. Deshalb finden Sie ein Muster auch gleich in dieser Ausgabe. Nämlich auf Seite 3!</p>
<p><b>Welche Angebote haben sich besonders bewährt?</b></p>	<p>Das wird von den Krankenkassen sehr genau beobachtet. Erfolgreiche Maßnahmen, die immer wieder viel bewegen und schnell gesundheitliche Erfolge bringen, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gesunde Kantinenkost mit Salat und fettarmen Gerichten</li> <li>• Ernährungskurse</li> <li>• Ernährungsberatung</li> <li>• gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung</li> <li>• Rückenurse, Walking</li> <li>• gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung</li> <li>• Kurse zur Entspannung, Stressmanagement, Weiterbildung</li> <li>• Verbesserung des Betriebsklimas (Mobbing, Mitarbeiterführung)</li> <li>• Kurse zur Tabakentwöhnung, Hilfs- und Beratungsangebote</li> <li>• Etablierung von Gesundheitszirkeln</li> <li>• bauliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung</li> <li>• flexible Arbeitszeiten</li> </ul>
<p><b>Wie können wir starten?</b></p>	<p>Ich empfehle Ihnen grundsätzlich eine sorgfältige Analyse der Ist-Situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie ist der körperliche und psychische Gesundheitszustand der Belegschaft?</li> <li>• Wie hat sich die Krankenquote in der Dienststelle und/oder in einzelnen Abteilungen entwickelt?</li> <li>• Welche betrieblichen Belastungen (bzw. auch abteilungsbezogene) gibt es – und wird bereits alles getan, um diese abzumildern?</li> <li>• Welche offensichtlichen Missstände gibt es?</li> <li>• Usw.</li> </ul> <p>Hieraus können Sie konkrete Ziele ableiten. <b>Zum Beispiel:</b> Wir wollen die Fehlzeitenquote in einem Jahr um 15 % senken. Im Anschluss daran bestimmen Sie konkrete Maßnahmen, mit denen Sie und Ihre Dienststellenleitung mögliche gesundheitliche Gefährdungen beseitigen und das Wohlbefinden Ihrer Kolleginnen und Kollegen verbessern können. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements bewirken oft schon rein organisatorische Maßnahmen viel. „Klassiker“ solcher Maßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung neuer Arbeitsmodelle (Rotationsprinzip, Timesharing etc.)</li> <li>• Umgestaltung von Schichtplänen und/oder Pausenregelungen</li> <li>• Änderung von Gruppenstrukturen (Einführung neuer Arbeitsgruppen etc.)</li> <li>• konsequente Durchsetzung des betrieblichen Gesundheitsschutzes (etwa Tragen von vorhandener Schutzkleidung und -ausrüstung)</li> </ul> <p><b>Übrigens:</b> Auch Schulungen für Führungskräfte oder gar die Auswechslung von (ungeeigneten) Vorgesetzten können eine notwendige organisatorische Maßnahme sein.</p>
<p><b>Können wir für ältere Beschäftigte besondere Maßnahmen verlangen?</b></p>	<p>Aber ja. Schließlich ist Arbeitsschutz nicht gleich Arbeitsschutz. Bei einem jüngeren Menschen müssen andere Dinge beachtet werden als bei einem älteren. Wichtig ist, dass die Arbeitsplätze älterer Kolleginnen und Kollegen auch wirklich altersgerecht gestaltet werden. Werfen Sie auch einen Blick auf die Frage, wo in Ihrer Dienststelle eine besondere Stressbelastung für ältere Kolleginnen und Kollegen herrscht. Denken Sie z. B. an mehrjährige Schichtarbeit, die Anhäufung von Überstunden etc.</p> <p><b>Mein Tipp</b> Ihr Dienstherr muss Ihnen auf Ihr Verlangen hin alle notwendigen Unterlagen vorlegen – z. B. auch über die Krankheitsrate der älteren Beschäftigten.</p>

## Datenschutz im Fokus

# Städtische Beschäftigte beschwerten sich bei beim Stadtrat über ihre Einrichtung – und schicken ihren Dienstplan mit

Der heute behandelte Fall kommt bereits aus dem Jahr 2021. Ich hole ihn für Sie hervor, weil ich unlängst eine ganz ähnliche Fragestellung in meiner eigenen Datenschutzpraxis hatte. Er findet sich im 2022 veröffentlichten Tätigkeitsbericht des Thüringer Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit.

An den Landesbeauftragten hatte sich ein Stadtrat gewendet, bei dem sich die Beschäftigten einer städtischen Einrichtung über ihre Arbeitsbedingungen beschwert hatten. Die Leitung der Einrichtung hätte nicht auf ihre Kritik reagiert, daher sahen sich die Mitarbeiter zu diesem Schritt gezwungen. Ob es in der Einrichtung einen Personalrat gibt, ist mir leider nicht bekannt – es wird in den Unterlagen nicht erwähnt.

Zum Beweis für die schwierigen Arbeitsbedingungen hatten die Beschwerdeführer ihren Dienstplan mitgeschickt. Der enthielt allerdings neben den eigenen Daten auch die Daten zweier weiterer Beschäftigter. Hierin, sowie in der Mitteilung weiterer Interna, sah die Stadtverwaltung einen Verstoß gegen den Datenschutz und wendete sich deshalb an die Aufsichtsbehörde aus Thüringen. Diese musste erst einmal darüber nachdenken, ob eine Beschwerde überhaupt von jemandem eingereicht werden kann, dessen Daten gar nicht betroffen sind.

## So beurteilte die Datenschutz-Aufsichtsbehörde aus Thüringen den Fall

Zuerst einmal entschied die Behörde, dass ihre Aufgabe auch in der Beratung bei Datenschutzverstößen liegt und nahm daher Abstand davon, die Frage zu klären, ob der Stadtrat eine offizielle Beschwerde im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) hätte einlegen dürfen (hier Art. 77). Sie behandelte die Eingabe einfach nicht als Beschwerde, sondern als Beratungsgesuch. Dann philosophiert sie darüber, dass Beschäftigte, die, beispielsweise über einen Dienstplan, ihre eigenen Daten weitergeben,

aus Datenschutzsicht wohl keinen Verstoß begehen. Der Sinn des offen gelegten Dienstplans lag offenbar darin, zu zeigen, dass die Beschwerdeführenden benachteiligt, ein Kollege aber bevorzugt würde.

**Überraschende Wendung:** Da die Beschwerdeführer auch die Daten eines Kollegen offengelegt hatten, sah die thüringische Aufsichtsbehörde darin (wenig überraschend) einen Datenschutzverstoß. Aber des Dienstherren! Dieser ist verantwortlich für die Verarbeitung – und für einen angemessenen Schutz der verarbeiteten personenbezogenen Daten. Die Aufsichtsbehörde sagte konkret: „*Dass dieser (Hinweis der Redaktion: der Dienstplan) nicht unbefugten Dritten zur Kenntnis gelangen darf, ist zunächst von der Dienststelle als Verantwortlicher für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften gegenüber den Mitarbeitern sicherzustellen. Daher darf ein Dienstplan zum Beispiel auch nicht zur Kenntnis von Dritten/Besuchern ausgegangen werden*“. Das wurde der Stadtverwaltung mitgeteilt. Weitere Schritte wurden nicht eingeleitet. Wie zu lesen war befand sich aber gleichzeitig auch der Stadtrat schon in einem arbeitsrechtlichen Verfahren mit den Beschäftigten.

## Mein Datenschutz-Fazit für Sie

Zuerst einmal empfehle ich Ihnen zu prüfen, ob es in Ihrer Dienststelle oder Behörde Dienstpläne gibt und falls ja, wie und an wen diese kommuniziert werden. Natürlich können Sie sich auch bei Ihrem Datenschutzbeauftragten dazu erkundigen. Denken Sie hier an die Aussage der Behörde, dass Dienstpläne nicht gegenüber Dritten aufgedeckt werden dürfen. Ein solcher Dritter sind Sie als Personalrat erst einmal nicht – Sie sind Teil der verantwortlichen Stelle. Aus meiner Sicht gehört zu Ihren Aufgaben – gerade auch im Fall einer Beschwerde bei Ihnen – auch die Einsichtnahme in einen Dienstplan. So gesehen können Sie eine Prüfung vornehmen, ohne dass Sie sich Sorgen über den Datenschutz machen müssen. Anders läge der Fall aber, wenn Sie sich – wie die Beschäftigten in dem geschilderten Beispiel – an einen Dritten wenden wollen. In so einem Fall wäre tatsächlich zu prüfen, ob eine Offenlegung zulässig ist. Mir fällt es allerdings auch schwer vorzustellen, warum das nötig sein sollte. Aber selbst, wenn die Aufsichtsbehörde im Fall von 2021 die Verantwortung für den Verstoß beim Dienstherren sah, kann ich Ihnen auf keinen Fall raten, sich hier über den Datenschutz hinwegzusetzen. ■

## TikTok und Co. wieder in der Diskussion – keine Kolleginnen und Kollegen ohne Einwilligung auf Social Media

Unlängst erst hat sich Bundeskanzler Olaf Scholz wieder erklärt, die Bundesregierung „diskutiere darüber“, sich verstärkt mit dem Thema der sozialen Medien zu befassen. Allerdings nicht kritisch und aus Datenschutzsicht, sondern im Sinne einer stärkeren Präsenz von Ministerien und Behörden.

Ganz konkret ging es bei seiner Aussage um das chinesische Videoportal TikTok. Wie bereits des Öfteren an dieser

Stelle berichtet, halten die Datenschutz-Aufsichtsbehörden der Länder und der Bundesbeauftragte für den Datenschutz Präsenzen in den sozialen Medien für nicht vereinbar mit der DS-GVO.

Aktuell läuft dazu ein Gerichtsverfahren mit der Bundespressstelle, die gegen die Aufforderung klagt, die eigene Facebook-Seite einzustellen. Umso erstaunlicher sind die Aussagen des Kanzlers. Für Sie als Personalrat sollte immer gelten, dass Beschäftigte natürlich nicht gegen ihren Willen zur Teilnahme an Social-Media-Aktivitäten genötigt werden dürfen. Verweisen Sie im Falle eines Falles auf die Stellungnahmen der Behörden und des Bundesbeauftragten.

## Protokoll unserer Sitzungen: Darf eine Schreibkraft ran?

**Frage:** „Wir sind zeitlich alle sehr angespannt und überlegen nun verschiedene Maßnahmen, um diese Belastung abzubauen. Unter anderem planen wir, unsere Protokolle von einer Schreibkraft des Hauses erstellen zu lassen. Der Dienstherr ist grundsätzlich einverstanden. Doch nun äußerte ein Kollege rechtliche Bedenken. Der Einsatz einer externen Kraft wäre nicht gestattet. Hat er recht?“

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

→ Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich „jeder Teilnehmer“ eigenhändig einzutragen hat (§ 41 Abs. 1 Satz 2 BPersVG).

→ Da die Niederschrift als Beweis für die Ordnungsmäßigkeit und Gültigkeit der Beschlüsse der Personalvertretung dient, muss die Niederschrift auch Auskunft über Ort, Datum, Beginn und Ende der Sitzung geben. ■

### Andrea Einziger:

Über jede Personalratssitzung muss eine Niederschrift angefertigt werden. So regelt es § 41 Abs. 1 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Das hat seinen guten Grund: Ihr Protokoll dient als Beweis dafür, dass Beschlüsse, die Sie in der Versammlung getroffen haben, ordnungsgemäß zustande gekommen sind.

Weil der Beweiswert der Niederschrift so groß ist, gilt die Protokollierungspflicht grundsätzlich für alle Personalvertretungen, also auch für die Stufenvertretungen und den Gesamtpersonalrat.

### Achtung!

Die Protokollierungspflicht gilt für alle Sitzungen von Ihnen als Personalrat! Auch für die monatliche Besprechung mit dem Dienststellenleiter.

### Für die Protokollführung gibt es klare Regeln!

Als Personalrat können Sie ein einzelnes Mitglied zum Protokollführer bestellen bzw. eine entsprechende Regelung in der Geschäftsführung vorsehen. Aber:

Eine Protokollführung durch eine Schreibkraft, die dem Personalrat nicht angehört, ist unzulässig. Denn Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich. So regelt es beispielsweise § 35 BPersVG.

Es gibt sogar ein Gerichtsurteil hierzu. Nämlich einen Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 27.11.1983 (Az: PersV 1984, 409). Das Gericht sieht hierin sogar eine grobe Pflichtverletzung.

**Aber:** Eine Möglichkeit gibt es doch! Möglich ist, wenn jemand aus dem Personalrat beispielsweise handschriftlich protokolliert und nach der Sitzung eine Schreibkraft das Satzungsprotokoll in Reinschrift fertigt. Der Grund:

Wenn die Schreibkraft nicht an der Sitzung teilnimmt, erhält sie auch keinen Einblick in das Verhalten und die Stimmabgabe einzelner Mitglieder sowie der dabei geführten Diskussionen. Deshalb ist das Abtippen, also die Reinschrift nach der Sitzung, rechtlich auch grundsätzlich kein Problem!

**Wichtig:** Die Niederschrift muss mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und das Stimmverhältnis, mit dem die Beschlüsse gefasst worden sind, enthalten.

## Ist der Dienstherr auch bei einer ambulanten Kur zur Entgeltfortzahlung verpflichtet?

**Frage:** „Eine Kollegin nimmt an einer ambulanten Kur teil. Der Dienstherr behauptet, hierfür keine Entgeltfortzahlung leisten zu müssen. Tatsächlich haben wir das im Internet bestätigt gefunden. Aber stimmt das wirklich? Wir können uns das kaum vorstellen.“

### Andrea Einziger:

Ihr Arbeitgeber muss, ob er nun will oder nicht, zahlen. Denn: Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin an Rehabilitationsmaßnahme teilnimmt, ist Ihr Arbeitgeber nach § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Das gilt auch für ambulante Kuren.

### Ihr Dienstherr ist in der Pflicht

Zahlen muss Ihr Arbeitgeber, wenn eine Arbeitnehmerin oder wenn ein Arbeitnehmer an einer „Kur“ teilnimmt. Die stationäre Unterbringung ist keine Voraussetzung mehr. Falls Ihr Arbeitgeber das weiterhin anders sieht – weisen Sie ihn auf § 9 EFZG hin und schützen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen. ■

### 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.

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten.  
8. 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) Von *PersonalRat vertraulich* erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 14083

## Aktuelles LAG-Urteil

# Bewerbungsfristen sind erlaubt. Ihr Dienstherr muss sich aber auch daran halten

**Wenn Ihr Dienstherr Stellen ausschreibt, kann er eine Bewerbungsfrist setzen. Doch was passiert dann in so einem Fall?**

Ein Dienstherr hatte eine klare Bewerbungsfrist genannt. Erst nach deren Ablauf bewarb sich ein schwerbehinderter Mann. Er wurde unter Hinweis auf die verpasste Frist nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Das hielt er für diskriminierend und klagte. Ohne Erfolg (Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 5.12.2023, Az: 5 Sa 3/23).

**Das Gericht entschied klar:** Hat Ihr Dienstherr eine Bewerbungsfrist genannt, ist es nicht diskriminierend, wenn schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber, die sich erst nach deren Ablauf bewerben, nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Es liegt kein Verstoß gegen § 165 S. 3 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) vor, wonach Ihr Dienstherr verpflichtet wäre, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen.

**Entscheidende Voraussetzung:** Würde Ihr Dienstherr nach Ablauf der Bewerbungsfrist andere Bewerbungen noch berücksichtigen, läge aber eine Diskriminierung vor, so das LAG weiter. Wenn schon Frist, dann für alle. ■

## Aktuelles ArbG-Urteil

# Kündigung von Schwerbehinderten in Probe- oder Wartezeit: Nie ohne Präventionsverfahren

**In der Probezeit (falls vereinbart) bzw. in der Wartezeit (= erste sechs Monate eines Beschäftigungsverhältnisses) können Dienststelle und Beschäftigte einfacher kündigen. Doch für die Kündigung von Schwerbehinderten gilt eine Besonderheit, wie ein neues Urteil des Arbeitsgerichts Köln zeigt (ArbG Köln, Urteil vom 20.12.2023, Az: 18 Ca 3954/23).**

Bevor Ihr Dienstherr einer schwerbehinderten Kollegin oder einem schwerbehinderten Kollegen in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses eine Kündigung in die Hand drückt, muss er erst ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) durchführen. Tut er es nicht, ist die Kündigung diskriminierend im Sinne des § 164 Abs. 2 SGB IX und damit unwirksam.

## EuGH hat vorgelegt

Das Urteil aus Köln ist auf Linie einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 10.2.2022,

Rs: C-485/20). **Hierbei ist wichtig:** Die Entscheidung des EuGH gilt für alle Behinderungen, nicht nur für Schwerbehinderte ab einem Grad der Behinderung von 50.

### Fazit

Ohne Präventionsverfahren unter Beteiligung von Ihnen als Personalrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung keine Kündigung. In der Anhörung können Sie deutlich hierauf hinweisen.

Ihr Dienstherr kann es sich nicht so einfach machen und muss prüfen, ob die oder der Betroffene doch noch anders beschäftigt werden kann (Arbeitsplatz, Arbeitsplatzgestaltung, Aufgabenverteilung etc.).

## Aktuelles LAG-Urteil

# Schadenersatz weil Ihr Dienstherr nichts gegen Mobbing getan hat? Es kommt drauf an.

**Eine Arbeitnehmerin verklagte ihren (ehemaligen) Arbeitgeber auf Schmerzensgeld. Sie sei durch die Kolleginnen gemobbt worden. Und ihr Arbeitgeber hätte nichts gegen dieses Mobbing durch die Kolleginnen unternommen. Die hierauf gerichtete Klage blieb ohne Erfolg.**

Der Arbeitgeber konnte beweisen, dass er gar nicht von den angeblichen Mobbinghandlungen wusste. Deshalb sei ihm nichts vorzuwerfen (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, jetzt veröffentlichtes Urteil vom 11.10.2023, Az: 6 Sa 48/23).

## Das folgendschwere Versäumnis der Arbeitnehmerin

Die Arbeitnehmerin hätte sich während des Arbeitsverhältnisses an ihn wenden müssen. Dann wäre er ohne Wenn und Aber zur Sachverhaltsaufklärung verpflichtet gewesen – und (sofern sich der Verdacht bestätigt hätte) auch zur Lösung der Situation.

Das LAG Schleswig-Holstein bezieht sich in seiner Entscheidung ausdrücklich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Das hatte bereits 2007 entschieden, dass eine schuldhaft Verletzung der arbeitgeberseitigen Schutzpflicht nur in Betracht kommt, wenn Ihr Arbeitgeber davon überhaupt erst Kenntnis erhalten habe (BAG, Urteil vom 16.5.2007, Az: 8 AZR 709/06).

### Fazit

Nutzen Sie das Urteil, um Ihre Kolleginnen und Kollegen dazu aufzufordern, Mobbinghandlungen gegen sie klar aufzuzeigen. Nur so kann für Abhilfe gesorgt werden bzw. bleiben mögliche Schadenersatzansprüche erhalten, falls Ihr Dienstherr nicht aktiv wird.