

PersonalRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Personalratsarbeit

Aktuelles LAG-Urteil

Ausländerfeindlichkeit

Dieses Verhalten rechtfertigt eine fristlose Kündigung

Seite 3

Im Brennpunkt

Cannabis-Legalisierung

Ihre wichtige Rolle bei der Suchtbekämpfung

Seite 5

Datenschutz im Brennpunkt

Daten von Ex-Kollegen

Achten Sie beim Umgang mit E-Mails auf diese Punkte!

Seite 6

Aktuelles LAG-Urteil

Schwerbehinderte Azubis

Kündigung in der Probezeit: Diskriminierung verboten!

Seite 8

Aktuelles ArbG-Urteil

Wie viel Schmähkritik muss die Dienststellenleitung aushalten? Klare Antwort vom Gericht

Ein Arbeitnehmer äußerte sich deutlich kritisch über seinen Arbeitgeber. Der hielt die Äußerungen für ehrverletzend – und kündigte fristlos, hilfsweise ordentlich. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage – und gewann. Der Fall ist ein Lehrstück.

Konkret hatte sich der Arbeitnehmer im Laufe seines Statements teils polemisch geäußert. Über mangelnde Arbeitssicherheit, schlechte Ausbildung, Sparzwang. Das alles aber, so das Arbeitsgericht (ArbG) Fulda, ist von dem in Art. 5 Grundgesetz (GG) verankertem Recht auf Meinungsfreiheit gedeckt (Urteil vom 10.4.2024, Az: 4 Ca 377/23). Entsprechend sah das Gericht auch sämtliche vom Arbeitnehmer getätigten Äußerungen als nicht kündigungsrelevant an.

Mein Tipp

Anders hätte es ausgesehen, wenn der Arbeitnehmer den Dienstherrn, Vorgesetzte oder Geschäftsführer etc. persönlich verbal angegriffen, beleidigt oder „geschmäht“ hätte. Äußerungen wie „kriminelles Pack“ oder „Führen nach der Nazi-Methode“ etc. sind tabu – und nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt. Sie stellen einen Kündigungsgrund dar. Harte und teils polemische Kritik aber muss Ihr Dienstherr aushalten – da sind sich die unterschiedlichsten Arbeitsgerichte ziemlich einig.

Wo die Grenzen sind

Wo die Grenzen sind, zeigt aber ein Urteil aus dem Jahr 2022 – und vor allem der zugrundeliegende Fall. Schließlich sind Dienstherr und Arbeitnehmer zur gegenseitigen Rücksichtnahme verpflichtet. Was auch heißt: Verstößt eine Kollegin oder ein Kollege auf erhebliche Weise dagegen, kann das Ihren Dienstherrn zur Kündigung oder zur Entfernung aus dem Dienst berechtigen.

Gibt es ein Menschenrecht auf Streik?

Liebe Personalratsvorsitzende, lieber Personalratsvorsitzender,

Beamte dürfen nicht streiken. Das gilt auch für verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat 2018 hierzu seine eindeutige Meinung bekanntgegeben.

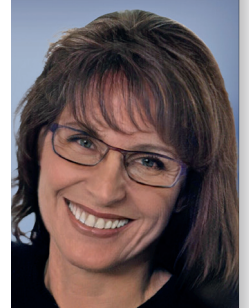
Aufgrund dieser Entscheidung gaben die Kläger nicht auf. Sie haben sich bis vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) gekämpft. Der hat nun entschieden: Das Streikverbot ist rechters. Zwar werfe dieses allgemeine Streikverbot „mensenrechtliche Fragen“ auf. Andererseits sieht der Gerichtshof „trotzdem noch genügend Möglichkeiten für die Betroffenen und Gewerkschaften, wirksam für ihre beruflichen Interessen einzutreten“ (Urteil vom 14.12.2023, Beschw.-Nr.: 59433/18, 59477/18, 59481/18, 59494/18).

Weil das Streikverbot legitim ist, bleibt es bei dem Bußgeld, das 2009 gegen drei Lehrerinnen und Lehrer verhängt worden war. Man beachte: Bußgeld: 2009. Finale Entscheidung: Ende 2023. Um Bußgeld geht es in dieser Ausgabe ebenfalls. Und der Fall dreht sich ebenfalls um einen Beamten. Doch bitte, lesen Sie selbst.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger
Chefredakteurin



Beispiel: Während der Corona-Zeit bezeichnete eine Polizeiärztin das Infektionsschutzgesetz (IfSG) mit dem Ermächtigungsgesetz von 1933. Das war für das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg eine klare Überschreitung der Grenzen (2.2.2022, Az: 10 Sa 66/21).

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

Nach dem Ermächtigungsgesetz vom 24.3.1933 wurde die gesetzgebende Gewalt faktisch vollständig an Adolf Hitler übertragen. Es war die Grundlage zur Aufhebung der Gewaltenteilung und ermöglichte alle darauffolgenden Maßnahmen zur Festigung der nationalsozialistischen Diktatur.

Zudem sprach die Beamtin in der Anzeige unter anderem von Zwangsimpfungen, der Wegnahme eigener Kinder und davon, dass alle Bürger von Deutschland ihre Rechte verlieren würden. Sie erklärte, dass man deshalb Widerstand leisten müsse, und forderte zur Teilnahme an einer Demonstration auf, die vor dem Deutschen Bundestag stattfinden sollte.

Dienstherr reagierte hart

Das Land Baden-Württemberg als Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit der Polizeiärztin fristgemäß. Dabei zielte der Arbeitgeber vor allem auf die Treuepflicht ab. Dazu gehöre es, den Staat, die Verfassung und staatliche Organe nicht verächtlich zu machen. Der einschlägige Tarifvertrag verpflichtete sie, sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen. Auch dieses Bekenntnis lasse sie vermissen.

Gerichte entschieden eindeutig

Sowohl das ArbG als auch das LAG Baden-Württemberg hielten die Kündigung für wirksam. Das begründeten sie damit, dass gerade der Vergleich mit dem nationalsozialistischen Ermächtigungsgesetz in der Anzeige dazu geeignet sei, Staatsorgane verächtlich zu machen, indem die Polizeiärztin ihnen damit eine demokratiefeindliche Gesinnung unterstelle.

Ähnlich verhält es sich mit direkten persönlichen Beleidigungen und Schmähungen gegenüber Arbeitgeber oder Dienstherrn.

Wichtig: Auch vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen sind Sie als Personalrat anzuhören. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen.

Haben Sie als Personalrat Bedenken, müssen Sie diese unter Angabe der Gründe der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich oder elektronisch mitteilen. Eine Kündigung ist unwirksam, wenn Sie als Personalrat nicht beteiligt wurden. So steht es in § 86 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).

Meine Empfehlung

Prüfen Sie als Personalrat Kündigungen wegen angeblicher Beleidigungen, Schmähungen oder weil das Bundesland oder Staat als Ganzes angegriffen werden, immer sehr genau. Angesichts der erbitterten „Gegen-Rechts“-Diskussionen können Betroffene auch schnell in einen falschen Verdacht geraten. Dann wird Ihre objektive Einung als Personalrat dringend gebraucht!

Nutzen Sie die Gelegenheit und hinterfragen Sie, inwieweit eine Verletzung der Rücksichtnahmepflicht tatsächlich vorliegt und inwieweit eine für Ihren Dienstherrn negative Verhaltensweise doch noch von der grundgesetzlich geschützten Meinungsfreiheit gedeckt ist.

Versuchen Sie, Ihren Dienstherrn in Grenzfällen von einer Abmahnung zu überzeugen. Nutzen Sie Ihre Anhörung, um das Beste für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen herauszuholen. ■

Aktuelles ArbG-Urteil

Abmahnungen mit Unwahrheiten müssen raus aus der Personalakte

Ein Dienstherr hatte eine Arbeitnehmerin abgemahnt, weil sie zweimal nicht zum Personalgespräch erschienen war. Die Sache mit der Abmahnung aber hatte einen Haken:

Der Dienstherr hatte ihr den Termin zum (ersten) Personalgespräch per dienstlicher E-Mail mitgeteilt, obwohl er wusste, dass die Arbeitnehmerin nicht im Dienst war. In der Abmahnung aber schrieb er später: „Wie wir später erfahren haben, waren Sie nicht im Dienst.“ Glatt falsch.

Unwahrheit macht Abmahnung unwirksam

Weil die Arbeitnehmerin verlangte, dass die Abmahnung wieder aus der Personalakte entfernt wird, der Dienstherr dies aber verweigerte, landete der Fall vor Gericht.

Und siehe da: Die Abmahnung muss wieder raus der Personalakte. Dass sie möglicherweise zu Recht erteilt

worden war (vor allem mit Blick auf das zweite Personalgespräch, an dem die Arbeitnehmerin nicht teilgenommen hatte), spielte hierbei keine Rolle mehr. Denn:

Falsche Behauptungen machen eine auch ansonsten möglicherweise korrekte Abmahnung unwirksam (Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf, Urteil vom 7.3.2024, Az: 12 Ca 2743/23).

Raten Sie also Betroffenen, die sich gegen eine Abmahnung wehren möchten, die Sachverhaltsdarstellung genau zu prüfen. Finden sich dort Fehler, ist es ein Leichtes, die Abmahnung wieder zu kippen. ■

Aktuelles LAG-Urteil

Dieses Verhalten rechtfertigt eine fristlose Kündigung. Ohne Wenn und Aber

„Ich hasse die scheiß Ausländer!“ Mit dieser Äußerung tat sich ein Beschäftigter bei einer Agentur für Arbeit hervor. Er erhielt – trotz 23-jähriger Betriebszugehörigkeit – die Kündigung. Und zwar die fristlose Kündigung. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg entschied: Das geht so in Ordnung (Ende März 2024 veröffentlichtes Urteil vom 17.11.2022, Az: 1 Sa 40/22).

Der Arbeitnehmer war am Empfang am Haupteingang tätig. Dort fiel die ausländerfeindliche Bemerkung, nachdem ihn eine ausländische Kollegin darüber informiert hatte, dass sich ein (ebenfalls ausländischer) Kollege verspäten wird. Als dieser schließlich eintraf, „begrüßte“ er ihn mit „Du bist spät dran, Du arschloch.“ Als der Arbeitgeber hiervon erfuhr, kündigte er fristlos. Die von ihm erhobene Kündigungsschutzklage verlor der Arbeitnehmer.

Stichwort außerordentliche Kündigung

Ein Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. So regelt es § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Für Ihre Anhörung gilt Folgendes

1. Erstens muss dann geprüft werden, ob der Sachverhalt „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund für eine Kündigung geeignet ist.
2. Danach ist zu prüfen, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile – jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist – zumutbar ist oder nicht.

Nun nehmen Sie den Fall von hier:

- Ausländerbeschimpfung in Anwesenheit ausländischer Kollegen bzw. hier einer Kollegin.
- Beschimpfung des später eintreffenden Kollegen.
- Das Ganze in einem öffentlich zugänglichen Empfangsbereich der Dienststelle, bei dem nicht auszuschließen ist, dass auch andere (weitere Kolleginnen und Kollegen, Besucherinnen und Besucher der Behörde etc.) dies mitbekommen.

Die Fragestellung lautet dann: Liegen tatsächlich grobe Beleidigungen gegen Kolleginnen und/oder Kollegen vor?

Für den entschiedenen Fall lautet die klare Antwort: Ja.

Sind diese durch das Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt? Nein! Das Grundrecht der Meinungsfreiheit schützt keine Formalbeleidigungen und Schmähungen – und schon gar keine Ausländerfeindlichkeit. Das haben Sie bereits im Beitrag auf Seite 1 dieser Ausgabe erfahren.

Handelt es sich um eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung? Ja. Diskriminierung. Ausländerfeindlichkeit im öffentlichen Bereich. Grobe Beleidigungen.

Ist dem Dienstherrn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar, sprich: Reicht eine Abmahnung? Nein. Die „Spielregeln“ in der Dienststelle waren und sind allen Beschäftigten bekannt: Keine ausländerfeindlichen und/oder diskriminierenden Äußerungen. Deshalb kommt es im entschiedenen Fall auch nicht auf eine vorherige Abmahnung an. Der gekündigte Arbeitnehmer hätte unschwer erkennen können, dass die Dienststelle derartige Beleidigungen unter Arbeitskolleginnen und -kollegen – noch dazu mit diskriminierendem Charakter – nicht duldet.

Fazit

Die Interessenabwägung ist im entschiedenen Fall klar zu Ungunsten des gekündigten Beschäftigten ausgefallen. Das Interesse des Dienstherrn an der Lösung des Arbeitsverhältnisses wiegt stärker – selbst unter Berücksichtigung der 23-jährigen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.

Wie Sie ganz konkret Einfluss nehmen

Sie können als Personalrat viel Einfluss nehmen. Denn § 62 Abs. 1 Nr. 7 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) räumt Ihnen als Personalrat ein Antragsrecht zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ein. Danach dürfen Sie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Dienststelle beantragen. ■

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/Abonnementbetreuung: 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

Praxis-Knowhow**Sichern Sie jetzt das Recht auf Schulungen –
der Sparhammer kommt**

Höhere Personalkosten. Steigende Kosten für die Unterbringung und Betreuung neu hinzugezogener Menschen. Steigende Schülerzahlen. Hoher Investitionsrückstau. All das führt aktuell dazu, dass in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes auf Bundes-, Länder und kommunaler Ebene der Rotstift regiert – zumal aufgrund der für Deutschland anhaltenden Rezession die Steuereinnahmen nicht so steigen, wie erhofft. Das hat nach meiner Beobachtung vielerorts eine besonders nachteilige Auswirkung. Doch der Reihe nach!

Wenn gespart werden muss, dann schnell am Thema Schulungskosten. Was in der derzeitigen Situation aber genau das Gegenteil von richtig ist. Denn so wie sich nach Corona neue Arbeitsformen etabliert haben, steigt jetzt auf viele Dienststellen der Digitalisierungs- und Restrukturierungsdruck weiter an.

Umso wichtiger, dass Sie als Personalrat vorausschauend handeln und das Recht auf Schulungen in der Dienst-

stelle verankern. Das funktioniert am einfachsten im Rahmen einer Dienstvereinbarung. Wie diese aussehen könnte, zeigt das folgende Muster.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Dienststelle den gleichen Zugang zu Fort- und Weiterbildungen zu sichern um die Beschäftigten, wie aber die Dienststelle selbst auch, „zukunftsfäh“ zu machen.

Dienstvereinbarung zur Aus- und Weiterbildung in der Dienststelle

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, allen Mitarbeiter(inne)n in Ihrer Dienststelle den gleichen Zugang zu Fort- und Weiterbildungen zu sichern und sie so wettbewerbsfähig zu halten.

§ 1 – Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle, insbesondere auch für Auszubildende.

§ 2 – Personalplanung

Der Bedarf an Aus- und Weiterbildung kann sich insbesondere aus der Personalplanung des Dienstherrn ergeben. Durch Stellenabbau kann Wissen verloren gehen, Stenaufbau kann den Erwerb neuer Qualifikationen notwendig machen.

Daher wird der Dienstherr den Personalrat über seine Personalplanung und die Notwendigkeit von Schulungen rechtzeitig informieren. Dabei hat er alle ihm vorliegenden Unterlagen in Kopie an den Personalrat zu geben. So ist die Voraussetzung geschaffen, dass der Dienstherr mit dem Personalrat über die geplanten Maßnahmen beraten kann. Der Personalrat kann jederzeit eigene Vorschläge zur Personalplanung und deren Durchführung machen.

§ 3 – Beschäftigungssicherung

Der Personalrat darf dem Dienstherrn jederzeit Vorschläge zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen, um deren Beschäftigung zu sichern.

§ 4 – Berufsbildung

Der Dienstherr ermittelt bis 31.12. eines jeden Jahres den Berufsbildungsbedarf in der Dienststelle.

Berufsbildungsbedarf ist der Bedarf an Weiterbildung der Belegschaft und der Bedarf an Ausbildung in der Dienststelle. Der Personalrat kann hierzu eigene Vorschläge machen.

§ 5 – Ort der Weiterbildung

Dienstherr und Personalrat legen gemeinsam fest, welche Weiterbildungen extern erfolgen müssen und welche intern erfolgen können. Dabei sind insbesondere die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Teilzeitleiter, älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu berücksichtigen.

§ 6 – Auswahl

Bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Weiterbildung ist die Chancengleichheit der Arbeitnehmer zu wahren. Belange von älteren Arbeitnehmern, Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten müssen berücksichtigt werden. Doppelschulungen sind zu vermeiden. Die Schulungen sollen grundsätzlich im Rahmen der Arbeitszeit stattfinden.

§ 7 – Ausbilder

Der Dienstherr informiert den Personalrat über die Person, die die Berufsbildung durchführen soll. Der Personalrat kann der Auswahl widersprechen, wenn der Ausbilder seiner Meinung nach persönlich, fachlich, berufs- und/oder arbeitspädagogisch nicht geeignet ist. Ist der Ausbilder bereits bestellt, wird er in diesen Fällen abberufen.

§ 8 – Kosten

Der Dienstherr trägt die Kosten der Schulungen.

§ 9 – Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Ort, Datum, Unterschriften

Im Brennpunkt

Cannabis erlaubt. Beugen Sie vor!

Viele Fachleute befürchten, dass die Cannabis-Legalisierung mehr Menschen als bisher von Gelegenheits-Konsumenten zu Suchtkonsumenten macht. Womit das Thema Suchtbekämpfung wieder stärker in Ihren Fokus rückt.

Wenn Beschäftigte süchtig werden

Sucht-Problem Nr. 1 in Deutschland ist und bleibt zwar Alkohol, 7,9 Millionen Menschen der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung in Deutschland konsumieren Alkohol in gesundheitlich riskanter Form, meldet aktuell das Bundesministerium für Gesundheit. Durchschnittlich werden pro Kopf der Bevölkerung jährlich zehn Liter reinen Alkohols konsumiert. Etwa drei Mio. Menschen gelten als alkoholabhängig meldet der Drogenbeauftragte der Bundesregierung. Nur etwa zehn Prozent unterziehen sich einer Therapie – oft erst viel zu spät nach 10 bis 15 Jahren einer Abhängigkeit. Jedes Jahr sterben in Deutschland rund 20.000 Menschen an den direkten und indirekten Folgen ihres Alkoholmissbrauchs.

Für Cannabis liegen solche Zahlen noch nicht vor. Doch klar ist: Niemand darf „bekifft“ am Arbeitsplatz erscheinen – weshalb eventuell bestehende Vereinbarungen zu Alkohol- und Rauchverboten jetzt in Verbote für Suchtmittel geändert werden sollten. Damit ist dann auch Cannabis erfasst.

Ob jemand, der häufig bekifft, und damit arbeitsunfähig, am Arbeitsplatz erscheint, gekündigt werden kann, hängt wiederum von der Frage ab: Krankhafte Sucht (= nicht mehr steuerbares Verhalten) oder nicht?

Hier können Sie Analogien zum Thema Alkohol ziehen

Beispiel: Einer Ihrer Kollegen ist schon häufiger wegen Alkoholkonsums aufgefallen. In einem Gespräch mit dem Vorgesetzten gibt er schließlich zu, alkoholsüchtig zu sein.

Folge: Eine Kündigung ist jetzt, auch nach mehreren Ausfällen, nicht mehr möglich. Auch die Versetzung auf eine andere, möglicherweise weniger gefährdende, aber schlechter bezahlte Stelle nicht. Ihr Dienstherr muss abgestuft vorgehen.

Das heißt:

- Erscheint eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter betrunken oder offensichtlich bekifft in der Dienststelle, weil sie/er es in der Mittagspause hat krachen lassen, kann sie oder er abgemahnt werden. Im Extremfall (Wiederholung, ohne dass Sucht vorliegt) ist auch eine Kündigung möglich.

Ist jemand aber süchtig, also krank, muss ihm/ihr die Gelegenheit gegeben werden, die Krankheit zu besiegen. Erst wenn Ihr Dienstherr dies getan hat, der Versuch aber gescheitert ist, kann gekündigt werden, oder, die Entfernung aus dem Dienst erfolgen (LAG Rheinland-Pfalz, 28.6.2011, Az: 10 Sa 419/10).

Heißt im Klartext: Bevor Ihr Dienstherr einem alkoholkranken oder sonst wie süchtigen Kollegen kündigen kann, muss er diesen erst zu einem Arzt, auf Entziehungskur oder zu den Anonymen Alkoholikern oder einer andere Suchtberatung schicken.

Er muss dem Mitarbeiter klipp und klar sagen: Nutze diese Maßnahme, um die Sucht in den Griff zu bekommen, da ansonsten die Kündigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses droht. Dazu ist ein Arbeitgeber oder Dienstherr schon aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet. Erst wenn der Mitarbeiter diese Maßnahmen verweigert oder die Maßnahme scheitert, darf er zur Kündigung greifen.

Beispiel: Ihr Dienstherr verschafft einem suchtkranken Mitarbeiter zweimal die Möglichkeit zum Entzug: Einmal nimmt der Mitarbeiter sie nicht wahr, das zweite Mal macht er zwar den Entzug, wird aber nach kurzer Zeit rückfällig.

Folge: Jetzt kann Ihr Dienstherr zur Kündigung greifen.

Ihre Rolle als Personalrat

- Nach § 79 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) haben Sie ein Mitwirkungsrecht bei Kündigungen. Bei einer Kündigung wegen Alkoholkonsums ist dabei genau zu unterscheiden. Denn ist ein Kollege alkoholkrank oder süchtig nach anderen Drogen, muss Ihr Dienstherr eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen.
- Hat der Beschäftigte dagegen (beispielsweise) nur mal einen über den Durst getrunken, muss Ihre Dienststellenleitung eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen.

Beide Kündigungsarten haben verschiedene Voraussetzungen

- Bei einer **verhaltensbedingten Kündigung** muss z. B. vor Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung ausgesprochen worden sein.
- Bei der **krankheitsbedingten Kündigung** muss eine negative Gesundheitsprognose gegeben sein. Das ist nur der Fall, wenn etwa schon ein Entzugsversuch gescheitert ist oder Ihr Kollege auf einmal seine Treffen bei den Anonymen Alkoholikern einstellt und wieder zu trinken beginnt.
- Zudem muss Ihre Dienststellenleitung bei der krankheitsbedingten Kündigung selbstverständlich auch an die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements denken.

So unterscheiden Sie richtig

Wählt Ihre Dienststellenleitung die falsche Kündigungsform, widersprechen Sie der Kündigung. Ob eine verhaltens- oder eine krankheitsbedingte Kündigung infrage kommt, unterscheiden Sie wie folgt:

• Der Betroffene kann sein Trinkverhalten nicht mehr steuern?

In diesem Fall liegt eine Krankheit vor. Wenn überhaupt eine Kündigung in Betracht kommt, dann nur eine krankheitsbedingte.

• Der Betroffene kann sein Trinkverhalten noch steuern?

In diesem Fall hat er noch Einfluss auf sein Verhalten. Hier kommt, nach erfolgloser Abmahnung – eine verhaltensbedingte Kündigung in Frage. ■

Datenschutz im Brennpunkt

E-Mail-Adressen ausgeschiedener Kollegen weiter aktiv: Italienische Aufsichtsbehörde verhängt Bußgeld von 15.000 Euro

Datenschutz endet nicht mit einem Ausscheiden von Kolleginnen und Kollegen. Diese Lektion musste ein italienisches Unternehmen lernen. Es gibt aber keinen Grund anzunehmen, dass dies im Fall einer Behörde oder Dienststelle anders wäre.

In Italien stellte ein ehemaliger Mitarbeiter fest, dass auch Monate nach seinem Ausscheiden seine persönliche E-Mail-Adresse noch aktiv war. Und nicht nur das: Als automatische Antwort (Autoreply) erhielt man eine Mail zurück, die mitteilte, dass er nicht mehr im Unternehmen beschäftigt sei. Er beschwerte sich daraufhin bei der italienischen Datenschutz-Aufsichtsbehörde. Diese belegte das Unternehmen wegen der monatelangen Weiternutzung der E-Mail-Adresse mit einem Bußgeld von 15.000 Euro.

Was bedeutet der Fall aus Italien für Ihre Praxis als Personalrat?

Sie sind erst einmal nicht verantwortlich für die Einhaltung der Datenschutzgesetze. Das ist die Aufgabe des

Dienstherrn. Aber es gehört zu Ihren Aufgaben, die Einhaltung der Gesetze zum Schutz der Beschäftigten zu überwachen. Dazu gehört auch der Datenschutz.

Ich empfehle Ihnen daher, zu kontrollieren, wie es bei Ihnen aussieht mit:

- der Weiterleitung von E-Mails im Urlaub oder nach dem Ausscheiden,
- dem Zugriff auf E-Mail-Postfächer und
- den Inhalten von Autoreplys.

Achten Sie als Personalrat beim Umgang mit E-Mails auf diese Punkte!

Das kontrollieren Sie	Darauf müssen Sie achten	Praxis-Tipp
Was passiert nach einem Ausscheiden des Mitarbeiters mit der E-Mail-Adresse?	Wie lange bleibt die Adresse aktiv? Hier sollte es eine klare Vorgabe geben und im Anschluss eine Löschung der Adresse. Auch zu beachten: <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es eine Weiterleitung? • Gibt es eine Autoreply? 	„Mehrere Monate“ Aktivhaltung waren der italienischen Aufsichtsbehörde zu lang und ein Bußgeldtatbestand. Hier geht es wohl gemerkt darum, dass E-Mails an einen längst ausgeschiedenen Mitarbeiter noch angenommen, mit Autoreply versehen und weitergeleitet wurden.
Ist die Nutzung der beruflichen Mailadresse für private Zwecke bei Ihnen erlaubt?	Eine Weiterleitung an Kollegen gilt – auch im Fall eines Urlaubs oder einer Erkrankung – eigentlich immer als problematisch, weil dann u. U. auch private E-Mails weitergeleitet werden.	Egal, ob eine private Nutzung erlaubt ist oder nicht – die Weiterleitung von E-Mails an Kollegen während einer Abwesenheit wird von deutschen Aufsichtsbehörden kritisch gesehen. Ist die private Nutzung erlaubt, kann man das auf keinen Fall tun!
Wie erfolgen Zugriffe auf E-Mail-Postfächer?	In einem E-Mail-Postfach können sich immer auch private Nachrichten befinden – auch bei einem Verbot der privaten Nutzung. Diese gehen aber den Dienstherrn, anders als die berufliche Korrespondenz, nichts an. Bei einer Verhinderung des Beschäftigten ist es ein legitimes Interesse, Einsicht zu nehmen. Das Risiko, auf private E-Mails zu stoßen, muss aber berücksichtigt werden. Mindestens sollte: <ul style="list-style-type: none"> • das Vieraugenprinzip eingehalten werden; • die Einsicht dem Mitarbeiter mitgeteilt werden; • evtl. Sie als Personalrat als Vertrauensperson hinzugezogen werden. 	Ich empfehle Ihnen das Hinzuziehen einer neutralen Person bei der Einsichtnahme in E-Mail-Postfächer. Optimal ist das jemand aus dem Personalrat.
Welche Inhalte werden in automatischen Antworten übermittelt?	Informationen zu Erkrankungen, Urlauben oder einem Ausscheiden/einer Versetzung gehen Dritte nichts an. Es reicht aus, dem Sender mitzuteilen, dass eine E-Mail nicht oder nicht sofort gelesen und bearbeitet werden kann und/oder dass man sich bitte an einen anderen Mitarbeiter wenden soll.	Besonders kritisch ist die Kommunikation von Erkrankungen zu sehen, da diese Informationen unter besonderem Schutz der DS-GVO stehen.

Mein Datenschutz-Fazit für Sie

Der Fall aus Italien zeigt einmal mehr, dass immer noch eine gewisse Sorglosigkeit im Umgang mit E-Mails und E-Mail-Postfächern herrscht. Hier sollten Sie einschreiten.

Ich halte es für gut, wenn eine entsprechende Regelung getroffen wird. Natürlich kann das auch in Form einer Dienstvereinbarung erfolgen – besonders mit Blick auf die Einsichtnahme in E-Mail-Postfächer. ■

So präsentieren Sie sich als Personalrat offensiv – damit Ihre Leistung gewürdigt wird

Frage: „Was macht der Personalrat eigentlich?“, „Wie vertritt uns der Personalrat ganz konkret?“, „Welche Aufgaben hat der Personalrat wahrzunehmen?“ Uns als Personalrat werden diese Fragen immer wieder gestellt. Wie können wir uns besser darstellen?

Diese Fragen zeigen ja, dass offensichtlich Informationsbedarf besteht!“

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Da haben Sie recht. Da besteht Handlungsbedarf. Und meine Empfehlung lautet:

Gehen Sie in die Offensive. Machen Sie transparent, was Sie alles leisten. Schließlich sind Sie als Personalrat die wichtigste Anlaufstelle für Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Und das Sprichwort „Klappern gehört zum Handwerk“ ist auch mit Blick auf Ihre Tätigkeit als Personalrat definitiv nicht falsch! Deshalb: Klären Sie die Beschäftigten in Ihrer Dienststelle auf. Zum Beispiel mit einem Aushang wie diesem:

Aufgaben des Personalrats

Beratung und Hilfe für die Beschäftigten

„Was macht eigentlich ein Personalrat?“. Diese wichtige Frage möchten wir mit diesem Aushang beantworten!

Unsere wesentliche Aufgabe ist es zu überwachen, dass die Dienststellenleitung alle Gesetze, Dienstvereinbarungen und Tarifverträge zugunsten Ihnen, den Beschäftigten, anwendet und umsetzt.

Unser Aufgabenkreis umfasst vor allen Dingen

- Maßnahmen, die den innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Belangen der Beschäftigten dienen,
- Überwachung, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen umgesetzt werden,
- Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen, und falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
- Angelegenheiten der Mitwirkung und Mitbestimmung. Denn bei zahlreichen personellen Maßnahmen der Dienststelle – gegebenenfalls durch Abschluss einer Dienstvereinbarung – haben wir als Personalrat ein Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- oder Anhörungsrecht, das wir in Ihrem Sinne nutzen. Personelle Maßnahmen sind etwa:
 - Einstellung und Überprüfung der Eingruppierung oder Höher- oder Rückgruppierung
 - Kündigung
 - Arbeitszeitregelung
 - Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
 - Gestaltung des Arbeitsplatzes
 - Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs
 - Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden
 - Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten

Unsere Sprechstunden für Sie!

Um Ihre Interessen sachgerecht wahrnehmen zu können, müssen wir natürlich wissen, wo der Schuh drückt. Dies können wir nur über Sie erfahren. Nutzen Sie deswegen unsere Sprechstunden, um uns Anregungen zu geben bzw. um Beschwerden an uns heranzutragen.

Unsere Sprechstunden finden wöchentlich am ... um ... Uhr in Raum .../Etage ..., Gebäude ..., statt. Natürlich können Sie uns auch jederzeit außerhalb der Sprechstunden kontaktieren!

Besondere Interessenvertretungen

Als Personalrat vertreten wir Ihre Interessen nicht allein. Neben uns stehen Ihnen besondere Interessenvertretungen zur Seite. Zu nennen sind hier

- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung
- und die Gleichstellungsbeauftragte.

Um sich ein Bild von unserer Arbeit zu machen, besuchen Sie bitte auch unsere Mitarbeiterversammlungen. Ort und Zeit werden Ihnen jeweils gesondert über das Intranet bekannt gegeben. Wir freuen uns auf Sie!

Ort, Datum, Unterschrift Personalratsvorsitzende/r

PS: Personalräte sind die Personalvertretungen in öffentlichen Einrichtungen. Die rechtliche Grundlage für unsere Tätigkeit finden Sie im BPersVG sowie im LPersVG ... Die Mitglieder des Personalrats werden regelmäßig alle vier Jahre von den Beschäftigten gewählt. Wir wurden am ... gewählt, Ihr Personalratsgremium hat derzeit ... Mitglieder. Die einzelnen Mitglieder finden Sie im Intranet auf der Personalratsseite unter ...

Dieses **Aushang-Muster** sende ich Ihnen auch gern kostenlos per E-Mail zu.

Eine E-Mail mit dem Betreff „Aushang“ an redaktion@ultimo-verlag.de reicht aus.

Aktuelles LAG-Urteil

Kündigung eines schwerbehinderten Auszubildenden in der Probezeit: Diskriminierung verboten!

Klare Aussagen vom Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in seinem jetzt veröffentlichten Urteil vom 12.1.2024, Az: 9 Sa 16/23: „Die Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses in der Probezeit ist unwirksam, wenn sie eine Benachteiligung wegen einer Behinderung des Auszubildenden darstellt.“

Im entschiedenen Fall geht es um den Ausbildungsplatz eines jungen Mannes, der nach einem Unfall starke Beeinträchtigungen hatte (hirnorganisches Psychosyndrom) und schwerbehindert ist. Nach einem Praktikum in einer Firma bekam er einen Ausbildungsplatz in einer gemeinnützigen GmbH. Berufsschule, Ausbildung in der gemeinnützigen GmbH und in der Praktikumsfirma sah die Ausbildung vor.

Es lief nicht rund

Die Ausbildung in der gemeinnützigen GmbH selbst verlief nicht rund. Der Azubi saß oft rum, musste auch nach der Berufsschule antreten, obwohl es keine Aufgaben für ihn gab. In mehreren Gesprächen bat die Mutter als eingesetzte Betreuungsperson um Abhilfe. Der Ton zwischen dem zuständigen Vorgesetzten und der Mutter wurde immer rauer. Schließlich waren persönliche Gespräche nicht mehr möglich.

Es folgte die Kündigung des Azubis in der Probezeit. Die Mutter als Betreuungsperson klagte. **Und das Gericht machte eine klare Ansage:**

Die Mutter hatte nichts Unmögliches verlangt. Dem Arbeitgeber wäre es ein Leichtes gewesen, entsprechend umzudisponieren. Auch im Sinne des schwerbehinderten Azubis. Das aber hatte er offensichtlich verweigert und die Intervention der Betreuungsperson zum Anlass für seine Kündigung genommen. Zwar war davon im Kündigungsschreiben nicht die Rede – aber für das Gericht war der Zusammenhang sehr naheliegend.

Folge: Die Kündigung verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG. Diese gesetzliche Regelung gilt nämlich auch für Auszubildende und Praktikanten (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 23.11.2023, Az: 8 AZR 212/22). Und den Zusammenhang zwischen dem Streit mit der Betreuungsperson und dem Ausbildungsbetrieb darf das Gericht unterstellen:

Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG reicht es aus, wenn eine Anknüpfung der Kündigung an ein Diskriminierungsmerkmal zumindest in Betracht kommt (BAG, Urteil vom 22.10.2009, Az: 8 AZR 642/08) – oder wenn es zumindest eine wichtige Rolle bei der Kündigungsentcheidung gespielt hat (BAG, Urteil vom 19.5.2016, Az: 8 AZR 470/14 und BAG, Urteil vom 19.12.2013, Az: 6 AZR 190/12).

Fazit

Unerfüllbare Forderungen von schwerbehinderten Auszubildenden oder deren Betreuungspersonen kann Ihr Dienstherr zwar ablehnen. Sachlich nachvollziehbare und von ihm erfüllbare Forderungen muss er zumindest prüfen. Und sollte sich der Azubi für die Stelle tatsächlich nicht eignen, steht vor der Kündigung immer noch die Pflicht, ein Präventionsverfahren durchzuführen. Schwerbehinderte Menschen sind hier besonders geschützt (Arbeitsgericht (ArbG) Köln, Urteil vom 20.12.2023, Az: 18 Ca 3954/23). ■

Aktuelles LAG-Urteil

Feiertagszuschläge: Zusatzgeld für Arbeit in anderen Bundesländern?

Ein Arbeitnehmer nahm an Allerheiligen an einer Schulung teil. Sein Dienstherr ist in NRW. An dem Tag der Schulung war in NRW Feiertag, in Hessen nicht. Der Arbeitnehmer verlangte für die Teilnahme an der Schulung Feiertagszuschläge. Hat er recht?

Nein, hat jetzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm entschieden (Urteil vom 11.1.2024, Az: 11 Sa 936/23). Ein solcher Anspruch ließe sich nicht aus dem Tarifvertrag (hier: TV-L) herleiten. Dieser stellt nämlich bei der Frage: Feiertagszuschlag ja oder nein, auf die Frage ab, ob am Beschäftigungsort ein Feiertag ist. Das aber war ja genau nicht der Fall. Deshalb geht der Arbeitnehmer leer aus. ■

Aktuelles LAG-Urteil

Befristete Arbeitsverträge beenden auch bei Personalräten das Arbeitsverhältnis

Wird jemand, der nur auf Basis eines befristeten Vertrags in der Dienststelle arbeitet, in den Personalrat gewählt, ändert das nichts daran, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristungsfrist bzw. mit Erreichen des Befristungsgrundes endet (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, Urteil vom 9.1.2024, Az: 11 Sa 476/23).

Das Urteil wurde für ein Mitglied des Betriebsrats gefällt, gilt aber auch für alle Personalräte. Wichtig hierbei:

Es darf aber keine Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds vorliegen. Hat Ihr Dienstherr z. B. mehreren anderen befristet Beschäftigten mit ähnlichen Aufgaben eine Verlängerung der Befristung oder gar die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten – nicht aber dem Personalratsmitglied, lohnt sich eine gerichtliche Klärung. Der Dienstherr muss dann darlegen, dass die nicht angebotene Verlängerung oder Übernahme nichts mit dem Personalratsamt zu tun hat. ■