

PersonalRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Personalratsarbeit

Aktuelles BAG-Urteil

Falsch eingruppiert?

So darf Ihr Dienstherr vorgehen, wenn er Kollegen zu hoch eingruppiert

Seite 3

Praxis-Knowhow

Sexuelle Belästigungen

Dieser aktuelle Fall zeigt, wie wichtig es ist, jetzt zu handeln

Seite 4

Datenschutz

Naziparolen

Wie Ihr Arbeitgeber auf solche Äußerungen im Privaten reagieren kann

Seite 6

Im Brennpunkt

Arbeitszeitbetrug

Die bloße Behauptung eines Betrugs rechtfertigt keine Kündigung

Seite 8

Aktuelles ArbG-Urteil

Inflationsausgleichsprämie auch für Elternzeiten. Reagieren Sie als Personalrat jetzt auf dieses Urteil

Das Urteil ist sensationell – und sollte Betroffene schnell handeln lassen, damit keine Ausschlussfristen greifen. Denn das Arbeitsgericht (ArbG) Essen ist der Meinung: Die von der Dienststelle bzw. dem Dienstherrn gezahlte Inflationsausgleichsprämie steht auch jenen Beschäftigten zu, die sich zum Zeitpunkt der Auszahlung in Elternzeit befanden. Das Urteil greift sogar noch weiter!

Inflationsausgleichsprämie: Noch bis 31.12.2024 möglich

Als unter anderem mit Beginn des Ukraine-Kriegs die Inflationsrate in Deutschland durch die Decke schoss, reagierte der Gesetzgeber mit der Einführung der für Beschäftigte in Deutschland steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleichsprämie. Arbeitgeber und Dienststellenleitungen konnten und können ihren Beschäftigten insgesamt 3.000 Euro brutto für netto zukommen lassen.

Die 3.000 Euro brauchten und brauchen Arbeitgeber und Dienststellen nicht auf einen Rutsch oder in voller Höhe ausbezahlen. Der Betrag konnte auch über drei Jahre gestreckt, also in Teilbeiträgen gezahlt werden.

Wichtig mit Blick auf das neue Urteil ist, dass die Inflationsausgleichsprämie noch bis zum 31.12.2024 ausbezahlt bzw. gezahlt werden kann. Danach entfällt diese Möglichkeit eines steuerfreien Extras zum Ausgleich der Inflation.

Um was geht es im neuen Urteil?

Mit Urteil vom 16.4.2024 (Az: 3 Ca 2231/23) hat das ArbG Essen im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, dass die Inflationsausgleichszahlungen auch während der Elternzeit nicht gekürzt werden dürfen. Der Fall dreht sich um eine Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unterliegt.

Laut Tarifvertrag erhielten Beschäftigte die Inflationsausgleichsprämie in mehreren Teilzahlungen. Diese erstreck-

Geld statt Urlaub – ein schönes Geschäftsmodell

Liebe Personalratsvorsitzende, lieber Personalratsvorsitzender,

„ich nehme meinen Urlaub nicht. Wir haben ja so viel zu tun. Bezahlen Sie mir den doch dieses Mal einfach aus ...“ Beschäftigte, die dieses „Angebot“ machen, machen ein gutes Geschäft. Denn das Ausbezahlen des Urlaubs ist schlichtweg nicht erlaubt. Für die Gerichte gilt: Der Urlaub ist trotzdem noch zu gewähren.

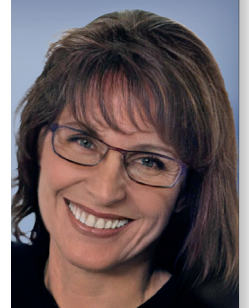
Diese klare Linie der Arbeitsgerichte beruht auf dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), das den Beschäftigten Urlaub nicht nur gewährt, sondern letztendlich auch zu „Erholungszwecken“ vorschreibt.

Dieser gesetzliche Schutzzweck ist in § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG geregelt. Und er wird von den Gerichten auch weiterhin hochgehalten. So jetzt vom Landesarbeitsgericht (LAG) Köln (Urteil vom 11.4.2024, Az: 7 Sa 516/23). Seine klare Entscheidung: Eine Vereinbarung über den Verzicht von Urlaub oder Urlaubsabgeltung ist unwirksam. Ihr Dienstherr hat gezahlt – und muss den Urlaub trotzdem gewähren. Könnte ein Geschäftsmodell werden – ist es aber nicht. Das Gesetz ist eindeutig. Urlaub muss genommen werden.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger
Chefredakteurin



ten sich auch auf das Jahr 2023. Doch da die Arbeitnehmerin 2023 aufgrund ihrer Elternzeit für das gesamte Jahr von der Arbeit freigestellt war, erhielt sie 2023 – nichts.

Anfang 2024 kehrte sie in Elternteilzeit zurück – und bekam nur die auf die verringerte Arbeitszeit heruntergerechnete gekürzte Zahlung. Das fand sie ungerecht – und klagte.

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

Sieg vor dem Arbeitsgericht

Nach Auffassung des ArbG Essen gilt für TVöD und TV-L unterliegende Beschäftigungsverhältnisse: Ist jemand in Elternzeit, besteht dennoch der Anspruch auf ungekürzte Inflationsausgleichszahlungen. Also sowohl für die Zeiten der vollständigen Arbeitsfreistellung wie auch für Zeiten, in denen Beschäftigte die Möglichkeit zur Elternteilzeit nutzen. **Begründung:**

Das Gericht meint, dass die tarifliche Regelung, die vorsieht, dass Personen in der Elternzeit kein Geld erhalten, gegen Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG) verstößt. Hier ist der Grundsatz „Gleichheit vor dem Gesetz“ verankert. Entsprechend hält das Gericht die entsprechende Regelung im Tarifvertrag schlichtweg für unwirksam. Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr im entsprechenden Fall hatte argumentiert, dass laut Tarifvertrag nur dann ein Anspruch besteht, wenn man im maßgeblichen Zeitraum Arbeitsentgelt erzielt hat.

Dem wollte das Gericht nicht folgen. Es hielt dagegen, dass es aus seiner Sicht keinen nachvollziehbaren Grund dafür gibt, Beschäftigte in Elternzeit schlechter zu stellen als beispielsweise Beschäftigte, die Kinderkrankengeld beziehen oder Anspruch auf Krankengeldzuschuss haben.

Auch Elternteilzeit = volle Zahlung

Aus derselben Erwägung heraus kann nach Auffassung des ArbG Essen die Arbeitnehmerin auch verlangen, so gestellt zu werden wie eine Vollzeitkraft.

Was Betroffene jetzt tun müssen

Schon mit Blick auf den 31.12., also dem Tag, an dem die Möglichkeit zur steuer- und abgabenfreien Auszahlung entfällt, ist Eile geboten. Noch dringlicher wird die Sache, wenn Sie einen Blick auf die Ausschlussfristen des TVöD bzw. der TV-L werfen. Hier gilt eine sechsmonatige Ausschlussfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeits-, Ausbildungs- beziehungsweise Praktikantenverhältnis. Die Frist beginnt mit Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs.

Betroffene sollten deshalb umgehend ihren Anspruch beim Dienstherrn anmelden. Geben Sie Ihnen dazu dieses Schreiben an die Hand:

Geltendmachung Inflationsausgleich während Elternzeit

*Sehr geehrte Damen und Herren,
seit dem ... bin ich als ... beschäftigt. Ich befinde mich/
befand mich seit ... bis ... in Elternzeit.*

Aufgrund einer aktuellen Rechtsprechung (Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 16.4.2024, Az: 3 Ca 2231/23) und zur Wahrung der Ausschlussfrist gemäß (z. B.) § 37 TV-L mache ich für den Zeitraum meiner Elternzeit die Zahlung der im TV Inflationsausgleich vom (z. B. 9.12.2023) geregelten Inflationsausgleichszahlungen im Sinne der §§ 2 und 3 TV Inflationsausgleich geltend.

Ich rege an, bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in der Sache Arbeitsgericht Essen vom 16.4.2024, Az: 3 Ca 2231/23 von einer Bescheidung meines Antrages abzusehen. Bitte bestätigen Sie mir den Eingang meines Antrages. Der Personalrat erhält eine Kopie dieses Antrages zur Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen

Auch dieses Urteil ist wichtig

Die Inflationsausgleichsprämie gehört zum pfändbaren Teil des Lohns. Das hat jetzt der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden (Urteil vom 25.4.2024, Az: IX ZB 55/23). Die Begründung im entschiedenen Fall:

Bei der Inflationsausgleichsprämie handelt es sich außerdem um Arbeitseinkommen, weil der Arbeitgeber sie freiwillig zusätzlich zum Arbeitslohn zahlt. Sie ist zwar steuer- und sozialversicherungsfrei, aber trotzdem keine staatliche Unterstützungslieferung. Sie erhöht den Lohn, ohne etwas an der Arbeitsleistung zu ändern. Die Prämie bedeutet also keine Vergütung für Mehrarbeit oder besondere Leistungen. ■

Aktuelles BVerwG-Urteil

Dienstplicht von Beamten: Nach Feierabend ist eben noch kein Schluss

Klartext vom Bundesverwaltungsgericht (BVerwG): Auch nach dem offiziellen Dienstschluss gelten für Beamtinnen und Beamte besondere Pflichten. Auch im Hinblick auf ihr Verhalten gegenüber Untergebenen oder – wie im entschiedenen Fall – Praktikanten.

Im entschiedenen Fall hatte ein Beamter mit einer Praktikantin eine dienstliche Operation durchgeführt. Danach lud er die Praktikantin „zum Zweck der Verschleierung“ auf den Weihnachtsmarkt ein. Im Anschluss darauf in ein Restaurant. Beide Seiten waren sich einig, dass die Dienstzeit für den entsprechenden Tag beendet war. Der Beamte meinte, nun könne er sich mit der Praktikantin auch über deren sexuelle Vorlieben, den Besuch eines Swingerclubs mit seiner Frau

usw. unterhalten. Mehrfach bat die Praktikantin, das Thema zu wechseln, was der Beamte ignorierte. Zum Abschluss des Abends küsste er die Praktikantin auf die Wange.

Meldung erstattet

Die Praktikantin schilderte den Vorfall dem stellvertretenden Sachgebietsleiter. Die Folge war ein Disziplinarverfahren und eine Rückstufung des Beamten auf die Besoldungsgruppe A 10 sowie eine Beförderungssperre. Denn:

Die Richter am BVerwG sahen ein klares Dienstvergehen. Dass das fragliche Gespräch nach Dienstschluss stattgefunden hatte, spielte keine Rolle.

Fazit

Beamtinnen und Beamte haben eine Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten (§ 61 Abs. 1 Satz 3 Bundesbeamtengesetz (BBG)). Dies hatte der Beamte verletzt (BVerwG, Urteil vom 1.4.2024, Az: 2 A 7.23). ■

Aktuelles BAG-Urteil

Falsch eingruppiert – und dann auch noch zu hoch? So darf Ihr Dienstherr vorgehen

Ein Fall, wie er leider auch vorkommt: Eine Arbeitnehmerin wurde vom Dienstherrn „zu gut“ eingruppiert, sprich: zu hoch! Als er dies korrigieren wollte, klagte die Arbeitnehmerin. Sie meinte, dass sie Vertrauensschutz genieße und deshalb eine Rückgruppierung ausgeschlossen sei. Der Fall landete vor dem Bundesarbeitsgericht (jetzt veröffentlichtes BAG-Urteil vom 13.12.2023, Az: 4 AZR 322/22).

Die Arbeitnehmerin war zunächst nur befristet eingestellt. Als ihr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten worden war, hatte sie einen Antrag auf Einstufung in die höhere Entgeltgruppe EG 9b gestellt. Dem Antrag wurde stattgegeben. Ein Jahr später erfolgte die Rückgruppierung.

Kein Vertrauensschutz, aber ...

Das BAG beschäftigte sich erst gar nicht mit der Frage nach dem Vertrauensschutz, sondern schaute sich den Tarifvertrag in der Gültigkeit zum Zeitpunkt der Höhergruppierung an. Hier vor allem mit Blick auf § 29b TVöD-VKA, auf den sich die Arbeitnehmerin bei ihrem Antrag auf Höhergruppierung berufen hatte. Und siehe da:

Für den TVöD-VKA wurde 2017 eine neue Entgeltordnung beschlossen. Dadurch konnte sich für Beschäftigte aufgrund der Änderung der Tätigkeitsmerkmale trotz gleichbleibender Tätigkeit ein Anspruch auf Höhergruppierung ergeben. Diesen konnten sie per Antrag nach § 29b TVöD-VKA geltend machen. Aber nur bis Ende 2017. Ihr Antrag war 2018 erfolgt. Also lag tatsächlich eine unzulässige Höhergruppierung vor. Bleibt noch die Frage mit dem Vertrauensschutz:

Erstmalige Rückgruppierung = kein Vertrauensschutz

Grundsätzlich dürfen Beschäftigte der Eingruppierung durch ihren Dienstherrn vertrauen. Deshalb dürfen Dienstherrn eine Rückgruppierung eigentlich grundsätzlich nicht vornehmen.

Warum „eigentlich“?

Das Gericht unterscheidet zwischen erstmaliger und wiederholter Rückgruppierung. Das BAG ganz klar: Wird eine erstmalige Rückgruppierung vorgenommen, ist noch kein besonderes Vertrauen entstanden.

Fazit

Schauen Sie als Personalrat bei Eingruppierungen noch genauer hin! Denn falsch eingruppiert kann ja auch bedeuten, dass ein Kollege oder eine Kollegin weniger Gehalt

bekommt, als ihm/ihr zusteht. Sie haben bei der Eingruppierung ein Mitbeurteilungsrecht. Das heißt:

1. Ihr Dienstherr bestimmt die auszuübende Tätigkeit.
2. Die Eingruppierung selbst ist im Tarifvertrag, im TVöD, geregelt.
3. Ihr Dienstherr muss die Stelle bewerten und dann in die entsprechende Gruppe eingruppiieren.
4. Als Personalrat haben Sie die Aufgabe zu prüfen, ob der Dienstherr den Tarifvertrag richtig angewendet und den Beschäftigten damit richtig eingruppiert hat. ■

Aktuelles ArbG-Urteil

Schwerbehindert? Dienstherr darf eigene Ermittlungen anstellen

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer hatte sich über das Internetportal des Landes für eine Stelle beworben. Seine Schwerbehinderung erwähnte er nicht. Er wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen. In der Einladung wurde darauf hingewiesen, dass er als „Mensch mit Schwerbehinderung“ bei dem Gespräch eine Vertrauensperson hinzuziehen könne. Zudem erhielt er Post von der Bezirksschwerbehindertenvertretung. Daraufhin nahm der Bewerber die Bewerbung wieder zurück – und klagte!

Nach Auffassung des Bewerbers war er in seinem Recht verletzt worden, selbstbestimmt und freiwillig darüber entscheiden zu dürfen, ob er seine Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren berücksichtigt haben wollte, oder nicht.

Die Information über die Schwerbehinderung hatte die Schulleitung aus dem behördeninternen Informationsnetz erhalten. Er wollte Schadenersatz nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Er fühlte sich diskriminiert.

Kein Anspruch

Der zuvor schon beim Land beschäftigte Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Schadenersatz. Das beklagte Land hatte sich nicht rechtswidrig verhalten, indem es sich über den Bewerber erkundigt hat und die Schwerbehinderung nach Kenntnis derselben im Verfahren berücksichtigt hat. Das Land zeige durch sein Verhalten, dass es die Einhaltung der Verfahrensregelungen zum Schutz schwerbehinderter Menschen in jedem Fall zu berücksichtigen sucht.

Fazit

Ist eine Schwerbehinderung bekannt, darf sie nicht nur, sie muss berücksichtigt werden. Öffentliche Arbeitgeber müssen das Bewerbungsverfahren so gestalten, dass schwerbehinderte Menschen auf keinen Fall benachteiligt werden. Alles andere wäre diskriminierend – und damit schadenersatzwürdig (Arbeitsgericht (ArbG) Arnsberg, Urteil vom 15.2.2024, Az: 2 Ca 633/23). ■

Praxis-Knowhow

Stoppen Sie sexuelle Belästigungen konsequent, beugen Sie vor – mit aller Macht. Dieser Fall zeigt, wie wichtig das ist

Ein schrecklicher Fall von sexueller Belästigung: Ein Ausbilder (!) nutzte sowohl die psychische Schwäche einer Auszubildenden wie auch sein Wissen über die von der Videoüberwachung nicht erfassten Bereiche im Unternehmen aus, um seine sexuellen Interessen brutal zu verfolgen. Nur dem beherzten Handeln einer weiteren Auszubildenden ist es zu verdanken, dass die Sache ein klares und sehr eindeutiges Ende fand. Doch der Reihe nach.

Immer wieder bedrängte der Ausbilder die Auszubildende und zwang sie zu intimen bis hin zu sexuellen Handlungen. Da die Auszubildende mit jüngeren Jahren sexuelle Gewalt erfahren hatte, fehlte ihr der Mut, die Vorfälle publik zu machen. Sie äußerte sich aber warnend in WhatsApp-Chats gegenüber ihrer Mitauszubildenden und Freundin, indem sie Warnungen vor diesem Ausbilder postete. Die Freundin machte die Sache gegenüber dem Arbeitgeber publik. Der reagierte knallhart und richtig:

Der Arbeitgeber sicherte mit Einverständnis der Mit-Auszubildenden alle WhatsApp-Nachrichten. Er befragte die Mitauszubildende als Zeugin.

Er hörte den langjährig bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer an. Der behauptete zunächst, die Auszubildende lüge, später verstrickte er sich in Widersprüche. Schließlich sprach er von einvernehmlichem Handeln. Es folgte die sofortige Entfernung des Mannes aus dem Betrieb – und die fristlose Kündigung. Doch der Fall geht weiter ...

Ammenmärchen vor dem Gericht

Vor dem Gericht blieb der Arbeitnehmer bei seinen wilden Geschichten. Es stand im Raum, dass die Betroffene doch noch aussagen muss. Doch das ersparte ihr das Gericht, indem sie alle Widersprüche des Arbeitnehmers noch einmal zusammentrug und auflistete. Das knallharte Fazit am Ende der Urteilsbegründung:

„Die Auszubildende aber ist wegen körperlicher Übergriffe bereits vorbelastet, sie ist dem Kläger strukturell und körperlich unterlegen, und sie muss Angst haben, durch eine Anzeige der Taten des Klägers schlicht und ergreifend ihren Ausbildungsplatz zu gefährden, weil ihr nicht geglaubt wird. Genau diese Unterlegenheit und Schwäche hat der Kläger eiskalt ausgenutzt. Frau M. hat nicht gelogen, der Kläger tut es.“

Fazit

Fristlose Kündigung ohne Wenn und Aber bestätigt (Arbeitsgericht (ArbG) Solingen, Urteil vom 11.4.2024, Az: 2 Ca 1497/23). Inklusiv dieser gerichtlichen Feststellungen – im Wortlaut von mir wiedergegeben:

1. Die Aufforderung an eine Auszubildende – die sich aus Angst nicht dagegen gewehrt hat – zum Anfassen des Genitals und/oder zum Anfassen lassen im eigenen Genitalbereich/an der Brust durch einen Arbeitnehmer ist objektiv unerwünscht und damit eine sexuelle Belästigung i. S. d. § 3 Abs. 4 AGG.
2. Das Ablecken/Küssen des Nackens einer Auszubildenden – die sich aus Angst nicht dagegen gewehrt

hat – durch einen Arbeitnehmer ist objektiv unerwünscht und damit eine sexuelle Belästigung i. S. d. § 3 Abs. 4 AGG.

3. Die Aufforderung zur Nackenmassage an eine Auszubildende durch einen Arbeitnehmer ist objektiv unerwünscht und damit eine sexuelle Belästigung i. S. d. § 3 Abs. 4 AGG.

Was dieses Urteil mehr als deutlich macht

Natürlich gibt es immer wieder Täter und möglicherweise auch Täterinnen, die sich durch nichts abschrecken und auch durch keine Präventivmaßnahme von ihren Taten abhalten lassen. Doch es muss in der Dienststelle eindeutig und klar definiert werden: Sexuelle Belästigung oder – wie im entschiedenen Fall – Schlimmeres wird in keiner Weise geduldet und führt zu härtesten arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Es gibt ja einen Grund dafür, warum „sexuelle Belästigung“ in § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ganz klar und eindeutig definiert ist. Demnach ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten verletzt.

Die sexuellen Belästigungen müssen dabei nicht den Grad einer Gesundheitsbeeinträchtigung erreichen. Dazu gehören beispielsweise

- der Griff an Knie oder Oberschenkel,
- der Klaps auf den Po,
- die Berührung der Brust,
- Benetzen der Lippen mit der Zungenspitze oder
- sich ohne räumliche Not ganz nah hinter einen Kollegen oder eine Kollegin zu stellen.

Achtung!

Auch sexuell anzügliche Bemerkungen können eine sexuelle Belästigung sein. Etwa wenn ein Mitarbeiter gegenüber seiner Kollegin äußert, dass er „einen Druck in der Hose“ verspüre, „wenn sie in der Nähe“ sei, oder die Frage, ob eine Kollegin ein „zu enges Höschen“ trage. Aber auch Bemerkungen wie „Schönes Dekolleté heute“ oder „Zeigen Sie doch öfter Ihre Beine“ können reichen.

Wichtig: Eine einmalige Handlung kann bereits ausreichen, wenn die sexuelle Belästigung unerwünscht ist. Das heißt nicht, dass jedes Opfer vorher ausdrücklich sagen müsste, dass es eine solche Behandlung nicht will. Es reicht, dass der oder die Belästigte sich neutral verhält bzw. „Abwehrsignale“ durch die Körpersprache aussendet.

Ihr Dienstherr muss reagieren

§ 1 AGG spricht eine deutliche Sprache. Ihr Dienstherr muss seine Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz schützen. Und zwar nicht erst dann, wenn es passiert, sondern präventiv. Nehmen Sie den aktuellen Fall also ruhig zum Anlass, um mit Ihrem Dienstherrn noch einmal durchzugehen, was er bereits an Maßnahmen leistet – und wo möglicherweise nachgeschärft werden muss.

Sicherlich schadet es auch nichts, wenn Sie ihn darauf aufmerksam machen, dass er mit jeder präventiven Maßnahme im ureigensten Interesse handelt. Schließlich drohen im Fall der Fälle Schadenersatz- und Entschädigungsklagen gegen ihn.

Mein Tipp

Gehen Sie folgende Maßnahmen mit ihm durch, um möglicherweise bestehende Lücken im Präventivkonzept zu entdecken:

Bietet die Dienststellenleitung an vorbeugenden Maßnahmen:

- Fortbildungsveranstaltungen,
- Stellungnahmen gegen eine Bagatellisierung einschlägiger Vorfälle,
- betriebliche Verhaltensmaßregeln,
- Vermeidung von „Engpässen“ bei Durchgängen in der Dienststelle,
- ausreichende Beleuchtung von Parkplätzen und Wegen,
- Sichtblenden an Arbeitstischen und freischwebenden Treppen zum Schutz von Rockträgerinnen?

Nutzen Sie Ihre Rolle als Personalrat aktiv

Als Personalrat haben Sie eine gewisse Vorbildfunktion. Sprechen Sie im Gremium deshalb auch einmal über folgende, freiwillige Regeln, die für Mitglieder des Personalrats allerdings selbstverständlich sein sollten:

- Wir lachen nicht mit, wenn jemand sexistische Sprüche oder Witze macht.
- Wir sprechen Kolleginnen und Kollegen an, wenn wir denken oder merken, dass sie sexuell belästigt werden.
- Wir zeigen Solidarität und Hilfsbereitschaft.
- Wir ermutigen Opfer, sich aktiv zur Wehr zu setzen.
- Wir begleiten mögliche Opfer zu Besprechungen mit der Ansprechperson in der Dienststelle.
- Wir unternehmen nichts gegen den Willen der betroffenen Person.
- Wir machen Vorgesetzte auf die Belästigungen aufmerksam.
- Wo möglich, stellen wir uns auch selbst als Zeugin bzw. als Zeuge zur Verfügung.

So reagieren Sie richtig

Wichtig ist, dass Sie sich als Personalrat umgehend einschalten, wenn Sie von Belästigungen erfahren – unabhängig davon, ob es zu offiziellen Beschwerden gekommen ist oder nicht. Denn sind erst einmal Beschwerden bei Ihrem Dienstherrn eingegangen (§ 13 AGG) oder müssen Sie als Personalrat sich offiziell mit einer Beschwerde befassen, ist es meist schon zu spät.

Mein Tipp

Versuchen Sie in einem solchen Fall zunächst, ein klärendes Gespräch mit allen Beteiligten einzuberufen. Falls es nicht dazu kommt oder ein solches nicht Erfolg versprechend endet, raten Sie Ihrer Kollegin oder Ihrem Kollegen, von einem Anwalt prüfen zu lassen, ob eine Klage zur Verbesserung der Lage führt.

Hier müssen Sie aktiv werden

Wenn sich Kolleginnen oder Kollegen bei Ihnen beschweren, müssen Sie handeln.

Schritt 1

Machen Sie sich ein eigenes Bild von der Angelegenheit.

Schritt 2

Sind Sie der Meinung, dass die Beschwerde berechtigt ist, gehen Sie sofort auf den Dienstherrn zu und bitten Sie ihn, für Abhilfe zu sorgen.

Jetzt Beschäftigte noch einmal informieren

Treten Sie vor Ihre Kolleginnen und Kollegen und ermutigen Sie sie ausdrücklich, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen. Nur Gegenwehr kann einen erneuten Übergriff verhindern, und zwar:

- Im Fall einer sexuellen Belästigung soll dem Täter unmissverständlich klargemacht werden, dass sein Verhalten unerwünscht ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört.
- Ferner müssen sich die Betroffenen persönlichen Rückhalt verschaffen. Täter sind oft gerissen und schaffen es, die Opfer als hysterisch und überempfindlich abzustempeln.
- Deswegen sollte unbedingt eine Person des Vertrauens eingeschaltet werden.

Dienstvereinbarung schließen

Falls noch nicht geschehen, schließen Sie mit Ihrem Dienstherrn eine Dienstvereinbarung, in der noch einmal ausdrücklich klargestellt wird: Nein – jede Form von sexueller Belästigung ist ausdrücklich verboten und kann erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen. Und das zu Recht!

Mein Tipp

Eine Muster-Dienstvereinbarung habe ich für Sie vorbereitet. Sie können sie jederzeit bei mir anfordern (redaktion@ultimo-verlag.de). Betreff: „DV Sexuelle Belästigung“

Datenschutz im Brennpunkt

Entlassungen wegen Naziparolen beim privaten Feiern in einem Lokal – auch in Dienststellen oder Behörden?

Sicher kennen Sie die Videoaufnahmen von der Terrasse des Sylter Nobellokals „Pony Club Kampen“. Dort grölt, während einer Veranstaltung am Pfingstwochenende, innerhalb einer großen Schar Feiernder, eine Gruppe von fünf Personen zum Song „L’amour toujours“ von Gigi D’Agostino über den eigentlichen Text hinweg den Refrain „Deutschland den Deutschen – Ausländer raus“. Eine ebenfalls mitsingende Frau filmt sich und die Gruppe mit ihrem Handy. Doch damit nicht genug ...

Offenbar, um auch wirklich klarzumachen, worum es hier geht, hält sich einer der beteiligten Männer zwei Finger über die Oberlippe und wedelt mit dem steil empor gehobenen rechten Arm herum. Für mich sieht das aus wie ein angedeuteter Hitler-Schnurrbart in Kombination mit dem Hitler-Gruß. Das Handyvideo gelangt an die Öffentlichkeit – es geht viral, wie man so schön sagt.

Auch die Sicherheitskameras des Lokals zeichnen das Geschehen auf. Nach Bekanntwerden des Vorfalls erstattet der Betreiber Anzeige und übergibt die Bilder, zusammen mit mittlerweile ermittelten Namen der abgebildeten Personen, an die Polizei.

Welche Folgen hätte ein Verhalten wie auf Sylt für Beamte oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes?

Vielleicht geht es Ihnen auch so: Ich musste dabei sofort an die vielen Fälle denken, die wir an dieser Stelle bereits behandelt haben. Leserinnen und Leser, die uns schon länger begleiten, erinnern sich sicher – Memes, Bilder und Parolen aus privaten WhatsApp-Gruppen, die auf Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus oder ein demokratiefeindliches Weltbild hindeuten, führten schon des Öfteren zur Beendigung eines Dienstverhältnisses.

Am häufigsten haben wir rechtsradikale Posts in Chatgruppen von Polizisten behandelt. Im Fall aus Sylt ermittelt bereits der Staatsschutz. Daher hat sich mir auch gleich die Frage gestellt: Was wäre, wenn unter den Beteiligten auch Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst wären? Welche Konsequenzen hätte das? Schließlich kam es im Nachgang bereits zu mindestens zwei Kündigungen durch Arbeitgeber in nicht-öffentlichen Stellen:

1. Die filmende Frau war bei der Influencerin Milena Karl (800.000 Follower auf Instagram) angestellt – ihr wurde fristlos gekündigt. Neben ihrem Job bei Frau Karl studiert die junge Frau. Ihre Hochschule prüft offenbar gerade eine Exmatrikulation.
2. Die Werbeagentur Serviceplan Group als Arbeitgeber des Mannes mit dem Hitlergruß kündigte diesem ebenfalls fristlos. Die Tageszeitung „taz“ zitiert Serviceplan: „Rassismus wird innerhalb der Agenturgruppe in keiner Form geduldet.“

Letztendlich stehen wir in solchen Fällen immer vor drei entscheidenden Fragen:

1. Wurden die Äußerungen privat oder im Dienst getätigt?

Das bezieht sich auf den Raum, in dem eine Äußerung stattfindet. Handelt es sich beispielsweise um eine rein private und überschaubar große Gruppe, entsteht keine Öffentlichkeit. Auch stellt sich hier immer die Frage, wie der Dienstherr an die Informationen gelangt ist. Im Fall des Sylter Videos allerdings nicht, weil es sehr schnell eine große Öffentlichkeit erreicht hat. **Übrigens:** Auch private Äußerungen können für Beamte Konsequenzen haben. Von Beamten als Vertretern des Staates wird auch privat ein angemessenes Verhalten erwartet.

2. Sind die getätigten Äußerungen noch vom Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt?

Es ist immer eine Gratwanderung zu entscheiden, wo das Recht auf freie Meinungsäußerung endet und Beleidigungen, Mobbing, Hetze oder der Aufruf zu Gewalttaten beginnen. Bei „Deutschland den Deutschen – Ausländer raus“ sind wir in einem Grenzbereich:

- Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) wertete „Ausländer raus“ 2010 noch als zulässige Meinungsäußerung (Beschluss vom 4.2.2010, Az: 1 BvR 369/09, 1 BvR 370/04, 1 BvR 371/04).
- Das Landgericht (LG) Magdeburg hat 2017 wiederum den kompletten Ausspruch als Volksverhetzung verurteilt (Urteil vom 9.8.2017, Az: 26 Ns 3/17).

3. Ist das Vergehen insgesamt schwerwiegend genug, um eine Beendigung des Dienstverhältnisses zu rechtfertigen?

Auch bei dieser Frage sind wir in einem Grenzbereich:

- Einerseits kann der Dienstherr auf die öffentliche Empörung verweisen, die das Video ausgelöst hat. Auch bleibt noch abzuwarten, zu welchem Ergebnis der Staatsschutz bei seinen Ermittlungen kommt.
- Auf der anderen Seite könnten sicher die Personen aus dem Video versuchen, Dinge zu relativieren oder auf übermäßigen Alkoholenuss verweisen.

Mein Fazit für Sie

Eindeutig ist die Rechtslage in diesem Fall nicht. Meine persönliche Einschätzung ist, dass es vermutlich im Streitfall nicht zu einer Auflösung eines Beamtenverhältnisses kommen würde, wenn der Beteiligte bisher noch nicht auffällig geworden ist. Dienstherrn haben aber auf jeden Fall gute Argumente für Sanktionen, wenn sich jemand an so einer Aktion beteiligt. Ich halte es hier mit dem LG Magdeburg, das seinerzeit begründete: „... lässt sich die aus einer größeren Personengruppe heraus gegrölte Parole ‚Deutschland den Deutschen, Ausländer raus‘ [...] nur dahin deuten, dass [...] gegen die Ausländer nicht nur Vorbehalte und Ablehnung, sondern eine aggressive Missachtung und Feindschaft erzeugt oder gesteigert werden sollten“. Dem ist nichts hinzuzufügen. Konsequenzen sind hier nicht nur möglich, sondern auch nötig.

So gehen Sie vor, wenn ein Mitglied aus dem Personalrat ausgeschlossen werden soll

Frage: „Wir sind mit einem Mitglied unseres Gremiums definitiv am Ende einer noch irgendwie möglichen Zusammenarbeit angekommen. Sein Verhalten ist so extrem, dass wir es nun aus dem Personalrat ausschließen wollen. Es stiftet Unruhe in der Dienststelle. Es plaudert Interna aus. Es sprengt mit seinen Wortbeiträgen nahezu jede Sitzung. Wie gehen wir jetzt am besten vor?“

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Schritt 1 heißt: Sie müssen prüfen, ob überhaupt ein Ausschlussgrund vorliegt. Schließlich ist es nur dann möglich, ein Personalratsmitglied aus dem Gremium auszuschließen, wenn es seine gesetzlichen Befugnisse oder seine gesetzlichen Pflichten grob vernachlässigt hat. Gemeint sind hier alle aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) – etwa die Verschwiegenheitspflicht, aber auch aus Tarifverträgen resultierende Pflichten.

Sie haben angedeutet, dass das Mitglied „Interna“ ausplaudert. Möglicherweise betrifft dies ja auch Sachverhalte, die es nicht hätte preisgeben dürfen. Dann hat es gegen das Gebot der Verschwiegenheitspflicht verstoßen, was einen Ausschluss aus dem Gremium möglich macht.

Auch wenn durch das Verhalten des Personalratsmitglieds die Funktionsfähigkeit des Personalrats ernstlich bedroht ist, oder dieser möglicherweise bereits sogar lahmgelegt ist, kann dies einen Ausschlussgrund darstellen. Beispielsweise, wenn das Mitglied Sitzungen schuldhaft, also absichtlich, boykottiert. Ihre Karten stehen als summa summarum gar nicht schlecht.

So gehen Sie weiter vor

Wenn Sie nach diesen Ausführungen überzeugt sind, dass ein Ausschluss möglich ist, gehen Sie wie folgt vor:

Schritt 1

Sie beschließen im Gremium über den Ausschluss des Mitglieds. Das auszuschließende Mitglied darf an dieser Beschlussfassung nicht mit teilnehmen. Es gilt als „zeitweise“ verhindert. Es rückt ein Ersatzmitglied für diese Beschlussfassung nach.

Schritt 2

Wurde der entsprechende Beschluss im Gremium gefasst, stellen Sie beim Verwaltungsgericht einen Antrag auf Ausschluss des Mitglieds. Den Antrag reicht die oder der Vorsitzende ein. Er muss auch von ihr oder ihm unterschrieben sein.

Achtung!

Wichtig für das Ausschlussverfahren vor Gericht ist immer, dass Sie den Antrag ausreichend begründen. Schildern Sie den Sachverhalt, wie er sich wirklich abgespielt hat, fügen Sie Beweise bei und benennen Sie Zeugen.

„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?“

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 Personalrats-Tätigkeit 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.

Aktuelles LAG-Urteil

Kündigungsschutzklage per Einwurf-Einschreiben?

Wurde einem Arbeitnehmer gekündigt, hat er drei Wochen Zeit, um die Kündigungsschutzklage zum Gericht zu bringen. So regelt es § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Doch ein jetzt veröffentlichtes Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg zeigt: Wer die Frist ausreizt, kann leer ausgehen. Vor allem, wenn er auf ein Einwurf-Einschreiben gesetzt hat (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2023, Az: 15 Sa 20/23).

Das Gericht entschied: Hat der Absender den Weg über das Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post gewählt, so reicht es nicht, wenn er einen Einlieferungsbeleg und den Sendungsstatus der Post vorlegt. Damit allein erbringen Betroffene noch keinen „Anscheinsbeweis“ für den Zugang.

Im Klartext: Hierfür muss in strittigen Fällen, ob die Klagefrist eingehalten wurde oder nicht, ein Auslieferungsbeleg der Post bzw. eine Kopie davon vorgelegt werden. Nach Auffassung des Gerichts kann nur mit dem Beleg, der die Unterschrift der Zustellperson enthält, der Zustellnachweis erbracht werden.

Fazit

Entweder über den Anwalt – der hat sein eigenes Portal. Oder persönlich Einreichen bei Gericht (oder auch Einwurf im Gerichtsbriefkasten mit Zeugen). Oder Einschreiben mit Rückschein!

Aktuelles LAG-Urteil

Bewerbung auf Vollzeitstelle durch Teilzeitkraft: Hier muss Ihr Dienstherr reagieren

Nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss Ihr Dienstherr einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer oder eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, der oder die den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit anzeigt, bei der Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen. Voraussetzung: gleiche Eignung. Nun gibt es ein neues, wichtiges Urteil zu diesem Thema.

Es gilt der Grundsatz: Wer seine Arbeitszeit verlängern will, muss das natürlich dem Dienstherrn auch mitteilen. Hierzu das Gericht: Das kann schriftlich geschehen – oder durch konkludentes Verhalten. Für das Gericht heißt das auch:

Bei Teilzeitbeschäftigten, die sich auf eine freie Vollzeitstelle bewerben, liegt ein solches konkludentes Handeln vor. Stellt Ihr Dienstherr dann jemand anderes für die freie Stelle ein, obwohl die Teilzeitkraft für die Stelle zweifelsfrei die entsprechenden Qualifikationen mitbringt, muss er beweisen, dass dringende betriebliche Gründe dagegensprechen, die Stelle mit der Teilzeitkraft zu besetzen (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen. Urteil vom 27.3.2024, Az: 2 Sa 265/23).

Meine Empfehlung

Wenn Sie im Bewerbungsverfahren Bewerberinnen- und Bewerberunterlagen durchsehen, lassen Sie sich von Ihrem Dienstherrn auch darüber informieren, ob sich Teilzeitkräfte aus dem Haus auf eine Stelle mit (längerer) Arbeitszeit beworben haben. Diese sind bevorzugt zu berücksichtigen.

Im Brennpunkt

Nur die Behauptung eines Arbeitszeitbetrugs rechtfertigt keine Kündigung

Ein Arbeitgeber hatte einem Mitarbeiter wegen Arbeitszeitbetrugs gekündigt. Aus den Schließprotokollen ergäbe sich, dass der Arbeitnehmer immer schon um 15.00 Uhr gegangen sei. Die Arbeitszeit-Protokolle wiesen etwas anderes aus. Sie waren widersprüchlich – und deshalb nicht kündigungsrelevant (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Urteil vom 28.3.2024, Az: 6 Sa 105/23).

Werden Sie als Personalrat mit dem Thema Arbeitszeitbetrug konfrontiert, prüfen Sie:

- Gibt es Unstimmigkeiten bei den Eintragungen im Arbeitszeiterfassungssystem?
- Stimmen die aufgezeichneten Arbeitszeiten mit den genehmigten Arbeitsplänen überein?
- Gibt es Nachweise wie E-Mails, Log-in/Log-out-Daten von Computern und Zugangskontrollsystemen?
- Hat der Arbeitgeber ggf. Aufzeichnungen von Überwachungskameras geprüft?
- Gibt es Zeugenaussagen?
- Wurde der Betroffene um Stellungnahme gebeten?

Meine Empfehlung

Gibt es nur den geringsten Zweifel, intervenieren Sie. Eine Kündigung aus diesem Grund muss beweisbar sein!

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