

# PersonalRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Personalratsarbeit

## Aktuelles LAG-Urteil

### AU-Bescheinigung

Keine Behandlung wahrgenommen = kein Beweis für die Richtigkeit

Seite 3

## Praxis-Knowhow

### Informationspflicht

Welche Informationen Sie als Personalrat immer verlangen können

Seite 4

## Datenschutz

### Hassposts

Auch das Teilen (!) von Hassposts via Social Media kann jetzt teuer werden

Seite 6

## Aktuelles VG-Urteil

### Außerdienstliche Straftat

Wann eine Straftat die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis bedeutet

Seite 8

## Im Brennpunkt

### Dienstvereinbarung zum Thema Homeoffice: Diese Regelung kann ein Beispiel sein

Der Personalrat der Stadtverwaltung Schondorf hat es geschafft. Er konnte eine Dienstvereinbarung durchsetzen, die komplett flexible Arbeitszeiten festlegt: Auch Vollzeitbeschäftigte können zwischen einer 4-Tage-, 5-Tage-, und 6-Tage-Woche wählen. Doch wie sieht das neue Modell konkret aus? Welche Regeln gelten für Beamte? Und wie sieht eine Muster-Dienstvereinbarung aus, mit der Sie Ihren Dienstherrn möglicherweise überzeugen können? Der Reihe nach ...

Die baden-württembergische 40.000-Einwohner-Stadt hat in der Kommunalverwaltung mit den Stadtwerken und Eigenbetrieben rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei der Stadtverwaltung gab es bereits eine Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeiten“. Sie sah bislang einen Arbeitszeitkorridor von 77 Stunden von Montag bis Samstag vor. Während Teilzeitkräfte ihre Arbeitstage flexibel legen konnten, war aber bei den Vollzeitkräften noch eine 5-Tage-Woche vorgeschrieben. Das gefiel dem Personalrat nicht so recht – und er konnte den Dienstherrn mit folgender Frage überzeugen:

„Möchten Sie nicht ein Arbeitgeber sein, der allen Lebenslagen gerecht wird – und damit als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird?“

**Die Überlegung:** Für die eine in Vollzeit arbeitende Person ist möglicherweise eine 5-Tage-Woche passend, für eine andere eine 4- oder 6-Tage-Woche – je nach individuellem Hintergrund.

## Die Neuausrichtung

Personalrat und Dienststellenleitung machten sich in der Folge gemeinsam ans Werk. **Ergebnis:** Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte können künftig ihre Arbeitstage in Rücksprache mit ihrer Führungskraft festlegen, eine Anzahl an Tagen ist nicht vorgeschrieben. Möglich dabei sind die Tage Montag bis Samstag (letzter bis 13 Uhr).

## Die Kirche im Dorf lassen?

### Liebe Personalratsvorsitzende, lieber Personalratsvorsitzender,

Demokratie ist kein Wunschkonzert. Dass jetzt auch AfD-Mitglieder in den Personalrat gewählt werden, ist die Entscheidung der Beschäftigten, die den Personalrat wählen. Das müssen auch die Gewerkschaften akzeptieren, tun es aber nicht.

So wurde jetzt bei einem kommunalen Entsorgungsbetrieb (aha in Hannover) ein AfD-Mitglied in den Personalrat gewählt. Es bekam im Betrieb sogar die meisten Stimmen. Das passt der Gewerkschaft nicht. Man wolle jetzt ein Ausschlussverfahren anstreben.

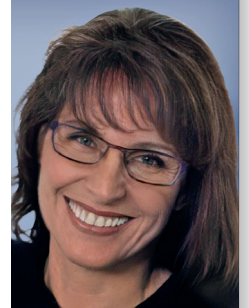
Mit welcher Begründung? Man mag zu der AfD und ihrem höchst problematischen Parteiprogramm stehen, wie man will. Die Partei ist nicht verboten. Die Beschäftigten haben das Personalratsmitglied mit großer Mehrheit gewählt. Dann zu sagen:

„Die Meinung der Wählerinnen und Wähler ist uns egal, wir haben eine andere“ ist sicher genau so denkwürdig wie eine Mitgliedschaft in dieser problematischen Partei. Oder, wie es so schön heißt: Ich kann nicht Ausgrenzung anprangern und sie selber betreiben. Damit verliere ich meine eigene Glaubwürdigkeit.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger  
Chefredakteurin



## Gesetzliche Regelungen dürfen nicht ausgehebelt werden

Natürlich ist sichergestellt, dass das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) streng beachtet wird. So beträgt die maximale mögliche Arbeitszeit pro Tag zehn Stunden – und keine Minute mehr.

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

Außerdem müssen weiterhin die 39 Stunden bei Tarifbeschäftigten und 41 Stunden bei Beamten gearbeitet werden, das Gehalt bleibt daher auch gleich. Folge für Beamte:

Für diese ist (weil sonst die 10-Stunden-Regelung durchbrochen würde) keine 4-Tage-Woche möglich, son-

dern eine 4,5-Tage-Woche, sollten die Möglichkeiten der Vereinbarung ausgereizt werden wollen.

**Und wie könnte Ihre entsprechende Dienstvereinbarung aussehen?**

Das zeigt das folgende Muster:

## Muster-Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung

### Präambel

Diese Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ... (Dienststelle) die Möglichkeit bieten, ihre Arbeitszeiten individueller zu gestalten. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und gleichzeitig die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen einzuhalten.

### § 1 – Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ..., einschließlich der ... und Eigenbetriebe.

### § 2 – Grundsätze

1. Flexibilität der Arbeitszeit:\*\* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit flexibel zwischen Montag und Samstag gestalten.
2. Maximale tägliche Arbeitszeit:\*\* Die maximale Arbeitszeit beträgt zehn Stunden pro Tag.
3. Wöchentliche Arbeitszeit: Für Tarifbeschäftigte beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden, für Beamte 41 Stunden.
4. Arbeitsfreie Zeiten: Samstag kann nur bis 13 Uhr als Arbeitstag genutzt werden.

### § 3 – Wahl der Arbeitstage

1. **Vollzeitbeschäftigte:** Können zwischen einer 4-Tage-, 5-Tage- oder 6-Tage-Woche wählen, sofern die tägliche Höchstarbeitszeit und die wöchentliche Arbeitszeit eingehalten werden. Die Absprache erfolgt mit der oder dem jeweiligen Vorgesetzten.
2. Für **Beamte** ist eine 4-Tage-Woche aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden und der täglichen

Höchstarbeitszeit von zehn Stunden nicht möglich. Stattdessen kann eine 4,5-Tage-Woche gewählt werden.

3. **Teilzeitbeschäftigte:** Können ihre Arbeitstage flexibel in Abstimmung mit ihrer Führungskraft festlegen.

### § 4 – Genehmigung und Dokumentation

1. Abstimmung: Die flexible Arbeitszeitgestaltung bedarf der vorherigen Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft.
2. Dokumentation: Die geleisteten Arbeitsstunden sind entsprechend der Dienstvereinbarung „Arbeitszeiterfassung“ zu dokumentieren.

### § 5 – Einhaltung gesetzlicher Regelungen

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sind strikt einzuhalten. Insbesondere sind die gesetzlichen Ruhezeiten zu beachten.

### § 6 – Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung tritt am [Datum] in Kraft und gilt bis auf Weiteres. Änderungen oder Ergänzungen bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Personalrats und der Dienststellenleitung.

### § 7 – Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame Regelung ersetzt, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.

*Ort, Datum, Unterschriften*

## Aktuelles ArbG-Urteil

### Teilnahme am Potsdamer Treffen: Kein Kündigungsgrund?

Eine (hohe) Mitarbeiterin der Stadt Köln hatte an dem vermeintlich „geheimen“ Potsdamer Treffen teilgenommen. Als das durch heimliche Videomitschnitte bekannt wurde, erhielt die tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmerin die Kündigung. Sie klagte – und gewann. Denn den Richtern am Arbeitsgericht (ArbG) Köln ist eine Sache besonders wichtig:

Allein der Umstand, dass die Arbeitnehmerin an einem privaten Treffen teilgenommen hatte, rechtfertigt keine außerordentliche Kündigung. Dafür muss ein wichtiger Grund vorliegen.

**Richtig ist:** Die Arbeitnehmerin bekleidet eine nicht unbedeutende Stelle in der Kölner Stadtverwaltung. Dadurch, dass die Aufnahmen widerrechtlich öffentlich wurden, wurde dem Arbeitgeber (und der Öffentlichkeit) die Teilnahme an diesem Treffen bekannt. Aber:

Die Arbeitnehmerin bekleidet kein politisches Amt in der Verwaltung. Sie ist lediglich für das Beschwerdemanagement im Umwelt- und Verbraucherschutzamt verantwortlich. Deshalb, so das Gericht, konnte der Arbeitgeber nicht per se von ihr verlangen, dass sie an solchen Treffen nicht teilnimmt. Es gibt keine dienstliche Begründung hierfür. Das Gericht weiter:

Die Arbeitnehmerin trifft aufgrund ihrer konkreten Tätigkeit eine sogenannte einfache, aber eben keine gesteigerte Treupflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber (ArbG Köln, Urteil vom 3.7.2024, Az: 17 Ca 543/24). ■

## Aktuelles LAG-Urteil

# Der gesetzliche Mindesturlaub ist unverzichtbar – im wahrsten Sinne des Wortes

Der „Mindesturlaub“ ist ein gesetzlicher Urlaubsanspruch. Das heißt: Er kann auch nicht ausgeschlossen oder beschränkt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln jetzt noch einmal mehr als deutlich gemacht (Urteil vom 11.4.2024, Az: 7 Sa 516/23).

Beim gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch nach § 13 Abs. 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) handelt es sich um unverzichtbare Ansprüche. Damit kann

- Ihr Dienstherr diesen Urlaub auch nicht im laufenden Arbeitsverhältnis dadurch aufheben, indem er den Urlaubsanspruch ausbezahlt, ebenso kann
- ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte nicht wirksam darauf verzichten.

## Und was ist mit dem Thema „Urlaub ausbezahlen lassen“?

Kann der Urlaub von einer Kollegin oder einem Kollegen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen und von Ihrem Dienstherrn gewährt werden, ist er abzugelten. Das heißt, er wandelt sich in einen Geldanspruch um. Auf diesen Anspruch darf die dann ehemalige Kollegin oder der ehemalige Kollege verzichten (zum Beispiel im Rahmen eines Vergleichs). Voraussetzung ist jedoch, dass der Verzicht erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt!

### Mein Tipp

Es reicht also für einen wirksamen Verzicht nicht aus, dass auf den Anspruch in der Beendigungsvereinbarung (Aufhebungsvertrag, Vergleich etc.) verzichtet wird. Erst die Beendigung selbst lässt nämlich den Geldanspruch entstehen und bildet damit eine Zäsur. Im Zeitpunkt der Unterschrift unter die Beendigungsvereinbarung existiert dagegen noch der Urlaubsanspruch! Das wissen viele Betroffene nicht – bringt aber Geld. Denn der Urlaub ist dann noch auszubezahlen.

## Aktuelles LAG-Urteil

# Beweiswert der AU-Bescheinigung: Keine Behandlung wahrgenommen = kein Beweis für die Richtigkeit

Eigentlich ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 8.9.2021 (Az: 5 AZR 149/21) klar: Wenn jemand kündigt und dem Dienstherrn gleichzeitig eine Krankschreibung in die Hand drückt, die passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist datiert, ist der Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert. Aber:

Spricht Ihr Dienstherr die Kündigung aus und der Arbeitnehmer hat eine AU-Bescheinigung, die schon vor dem Ausspruch der Kündigung ausgestellt wurde, also vor der Kündigung vorgelegt, besteht kein Zusammenhang zwischen der AU-Bescheinigung und der von Ihrem Dienstherrn ausgesprochenen Kündigung. Der Beweiswert der AU-Bescheinigung ist nicht erschüttert. Die ganz normale Pflicht zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beginnt. **Aber:**

Für die Folge-Bescheinigungen passgenau bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, gilt: Der Beweiswert ist erschüttert. Nun ist die oder der Betroffene in der Beweispflicht. Ohne Beweis keine weitere Entgeltfortzahlung (BAG-Urteil vom 13.12.2023 Az: 5 AZR 137/23).

## Nun gibt es ein neues Urteil

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern hat sich mit der Frage beschäftigt, wie Beschäftigten der Beweis gelingen kann, dass der AU-Bescheinigung wirklich eine Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegt (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 7.5.2024 Az: 5 Sa 98/23).

- Im entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer laut ärztlichen Bescheinigungen von Oktober 2022 bis Anfang Dezember 2022 sechs Mal arbeitsunfähig erkrankt, zuletzt vom 5.12.2022 bis zum 9.12.2022.
- Am 9.12.2022 kündigte der Arbeitnehmer fristgemäß zum 15.1.2023. Das Kündigungsschreiben übergab er dem Betriebsleiter am Montag, den 12.12.2022 persönlich.
- Am folgenden Tag wurde er bis zum 6.1.2023 mit den Diagnosen Anpassungsstörungen und Somatoforme Störung erneut krankgeschrieben. Der Arzt verschrieb ihm zudem Medikamente und überwies ihn an einen Psychiater. Der Arbeitnehmer beschaffte sich jedoch weder die Medikamente noch suchte er einen Facharzt auf.
- Am 2.1.2023 stellte ihm sein Hausarzt eine Folgebescheinigung bis zum 16.1.2023 aus. Am 16.1. trat der Arbeitnehmer eine neue Beschäftigung im Lebensmittel Einzelhandel an.

**Klare Entscheidung:** Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts über den 12.12.2022 hinaus. Die vom behandelnden Arzt verordneten Medikamente und die Überweisung an einen Psychiater ließen zwar darauf schließen, dass dieser die Erkrankung als schwerwiegend eingeschätzt hatte. **ABER:**

- ➔ Dass der Arbeitnehmer die Medikamente ohne Rücksprache mit dem Arzt nicht eingenommen und unabhängig davon auch nicht einen – ggf. längerfristigen – Termin bei einem Facharzt vereinbart hatte, weckte Zweifel an einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Diese Zweifel konnte der Kläger auch nicht ausräumen.

**Folge:** Der Arbeitnehmer geht leer aus! Warnen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen also besser vor! ■

## Praxis-Knowhow

## Endlich Klarheit: Diese Informationen können und dürfen Sie als Personalrat immer verlangen!

„Wir machen das jetzt mal, und wenn der Personalrat meckert, können wir ihn immer noch informieren!“ Es gibt nach meiner Beobachtung nicht wenige Dienstherrn, die im Umgang mit ihrem Personalrat ganz nach diesem Motto verfahren. Doch hier sollten Sie vehement einschreiten. Denn egal ob Versetzung, Einstellung oder Höhergruppierung: Ihre Dienststellenleitung benötigt hier Ihre Zustimmung als Personalrat. Und ob Sie zustimmen oder nicht, hängt natürlich auch davon ab, wie Ihre Überprüfung ausfällt. Und hierzu brauchen Sie Informationen. Und zwar rechtzeitig.

**Um es klar zu sagen:** Ihre Dienststellenleitung ist in der Pflicht. Sie muss Sie (natürlich!) rechtzeitig und umfassend informieren. So ist es in den §§ 68 Abs. 1, 69 und 72 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) geregelt.

### Fakt 1: Der frühe Vogel fängt den Wurm. Und nur der ...

Ihre Dienststellenleitung muss Ihnen die Informationen so früh geben, dass Sie noch Gegenmaßnahmen ergreifen können. Rechtzeitig ist eine Information nur dann, wenn Ihnen ausreichend Zeit bleibt, sich mit den Einzelheiten bzw. den Auswirkungen einer beabsichtigten Maßnahme vertraut zu machen. Anders ausgedrückt:

Die Zeit muss so großzügig bemessen sein, dass Ihnen die Möglichkeit bleibt, sich im Gremium zu beraten. Was das bedeutet, macht ein Blick auf die Ihnen zur Verfügung stehende Zeit zur Verfügung!

- Sie haben grundsätzlich nach dem BPersVG zehn Tage Zeit, eine Entscheidung zu treffen. (**Achtung:** Lassen Sie diese Frist verstreichen, gilt Ihre Zustimmung als erteilt!)

### Fakt 2: Die Information muss umfassend sein

Die Information muss so umfassend sein, dass Sie ohne Rückfrage entscheiden können. Ihr gutes Recht: Wenn Sie nicht genug Informationen bekommen haben, schreiben Sie Ihre Dienststellenleitung an und lassen Sie sie wissen, dass Sie z. B. bezüglich des Anhörungsverfahrens noch keine Entscheidung treffen können, weil Ihnen noch nicht genügend Informationen vorliegen.

### Hier finden Sie Ihre landesgesetzliche Regelung zu Ihren Informationsrechten

- Bund: § 68 Abs. 2 Satz 1 bis 3 BPersVG
- Baden-Württemberg: § 68 Abs. 1 Satz 1, 2 Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG)
- Bayern: Art. 69 Abs. 2 Satz 1, 2 LPersVG
- Berlin: § 73 Abs. 1 Satz 1 LPersVG
- Brandenburg: § 60 Abs. 1, 2 sowie 5, 6 LPersVG
- Bremen: § 54 Abs. 3 Satz 1 LPersVG
- Hamburg: § 78 Abs. 2 Satz 1 und 2 LPersVG
- Hessen: § 62 Abs. 2 Satz 1 bis 3 LPersVG
- Mecklenburg-Vorpommern: § 60 Abs. 1, 2, 5 LPersVG
- Niedersachsen: § 60 Abs. 1, 2 LPersVG
- Nordrhein-Westfalen: § 65 Abs. 1 LPersVG
- Rheinland-Pfalz: § 69 Abs. 2, 3 LPersVG
- Saarland: § 69 Abs. 1, 2 LPersVG
- Sachsen-Anhalt: § 57 Abs. 2 Satz 1, 2 LPersVG
- Schleswig-Holstein: § 49 Abs. 1, 2, 5 LPersVG
- Thüringen: § 68 Abs. 3 Satz 1 LPersVG

### Fakt 3: Frist beginnt nicht ohne vollständige Information

Können Sie wegen fehlender Informationen noch keine Entscheidung treffen und teilen dies der Dienststellenleitung mit, läuft die Entscheidungsfrist von zehn Tagen auch nicht an. Schließlich ist das Vorenthalten von Informationen eine unzulässige Behinderung der Personalratsarbeit.

### Fakt 4: Sie brauchen nicht hinterher zu laufen

Ihre Dienststellenleitung ist verpflichtet, Sie von sich aus und ohne entsprechende Aufforderung zu unterrichten und Ihnen die notwendigen Unterlagen vorzulegen. Sie müssen die Unterrichtung also nicht verlangen. Ihre Dienststellenleitung muss aktiv werden!

### Mein Tipp

Zur Erfüllung des Informationsanspruchs gehört es auch, dass Ihnen Ihre Dienststellenleitung alle Unterlagen vorlegt, die auch ihr bei ihrer Entscheidung zur Verfügung standen. Dabei kann sie Ihnen Originalunterlagen oder Fotokopien vorlegen. Sie darf die Vorlage nicht wegen erhöhten Verwaltungsaufwands oder technischer Probleme ablehnen.

- Zu den Unterlagen gehören auch Gesetzestexte und Literatur, die Sie als Personalrat noch nicht haben. Stellen Sie also auch hier konkrete Forderungen! Das Gute: Der Gesetzestext bzw. die Literatur bleiben Ihnen dann.

### Meine Empfehlung

Erhalten Sie die Informationen nicht, verlangen Sie sie aber auf alle Fälle! Nötigenfalls auch durch eine Verpflichtungsklage. Und solange nicht alle Infos vorliegen, gibt es auch keine Zustimmung!

**Und nicht zu vergessen:** Sie haben ein Recht auf Selbstinformation! Das heißt: Werden Ihnen Informationen vorenthalten, dann haben Sie das Recht, sich erforderliche Informationen auch selbst zu besorgen. Hierzu können Sie Gespräche mit Beschäftigten am Arbeitsplatz führen.

**Wichtig:** Beachten Sie hierbei den Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Fordern Sie zunächst von Ihrer Dienststellenleitung, Ihnen die erforderlichen Informationen zu geben, und führen Sie dann erst das erforderliche persönliche Gespräch.

### Fakt 5: Sie haben umfangreiche Informationsrechte zu zahlreichen Themengebieten!

Beispiele finden Sie in der folgenden Übersicht.

<p><b>Arbeits-, Projekt- und Planungsgruppen</b></p>	<p>Ihre Dienststellenleitung richtet gelegentlich oder sogar auch häufig Arbeits-, Projekt- oder Planungsgruppen ein? Also Gruppen, die ihr bei der Vorbereitung von Maßnahmen oder Projekten unter die Arme greifen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dies entbindet Ihre Dienststellenleitung aber nicht von ihren Informationspflichten Ihnen gegenüber. Sie muss Sie über die geplanten Maßnahmen unterrichten und darüber, was in den Planungsgruppen geschieht.</li> </ul> <p><b>Mein Tipp</b></p> <p>In einigen Bundesländern ist dies sogar explizit geregelt, z. B. in § 60 Abs. 5 Brandenburger Personalvertretungsgesetz (PersVG), § 60 Abs. 3 Niedersächsisches PersVG, § 49 Abs. 1 Mitbestimmungsgesetz. Schleswig-Holstein und § 60 Abs. 1 PersVG Mecklenburg-Vorpommern.</p>
<p><b>Arbeitsschutz</b></p>	<p>Ihre Dienststellenleitung muss</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie bei allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung hinzuziehen,</li> <li>• Ihnen mitteilen, ob sie den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen ändern möchte,</li> <li>• Ihnen die Teilnahme an Besprechungen des Dienststellenleiters mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuss ermöglichen! Hier haben Sie einen Informationsanspruch bezüglich der Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen,</li> <li>• sicherstellen, dass Ihnen Unfallanzeigen in Kopie ausgehändigt werden.</li> </ul>
<p><b>Personelle Angelegenheiten</b></p>	<p>Als Personalrat bestimmen Sie nach § 75 Abs. 1 BPersVG in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, etwa bei Einstellung, Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung, Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten mit. (In Personalangelegenheiten der Beamten, § 76 Abs. 1 BPersVG. Hier gilt dies beispielsweise bei Einstellung, Beförderung, Laufbahnwechsel, Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Informationen Ihnen bei personellen Angelegenheiten zur Verfügung gestellt werden müssen, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.</li> <li>• Im Auswahlverfahren erstreckt sich die Informationspflicht nicht allein auf die Unterlagen zur Person, zu der das Beteiligungsverfahren eingeleitet wurde. Ihnen müssen alle Unterlagen vorgelegt werden, auch die von Bewerberinnen und Bewerbern, die nach Auffassung der Dienststelle nicht zu berücksichtigen sind.</li> </ul>
<p><b>Soziale Angelegenheiten</b></p>	<p>Ihre Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten beziehen sich auf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Beamtinnen/Beamte gleichermaßen. So haben Sie als Personalrat nach § 75 Abs. 2 BPersVG mitzubestimmen bei der Gewährung von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützungen,</li> <li>• Vorschüssen,</li> <li>• Darlehen sowie entsprechenden sozialen Zuwendungen,</li> <li>• Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen und bei</li> <li>• Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen.</li> </ul>
<p><b>Sonstige Angelegenheiten</b></p>	<p>Nach § 75 Abs. 3 BPersVG bestimmen Sie – soweit nicht eine zwingende und abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht – mit über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 1)</li> <li>• Aufstellung des Urlaubsplanes, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird (Nr. 3)</li> <li>• Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,</li> <li>• Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (Nr. 11)</li> <li>• Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten (Nr. 15)</li> <li>• Gestaltung der Arbeitsplätze (Nr. 16)</li> <li>• Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (Nr. 17)</li> </ul> <p>Außerdem (§ 76 Abs. 2 BPersVG,) bestimmen Sie mit bei folgenden Punkten – sofern nicht ebenfalls eine zwingende und abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht – :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (Nr. 5)</li> <li>• Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (Nr. 7)</li> <li>• Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg (Nr. 10)</li> </ul>
<p><b>Organisatorische Maßnahmen</b></p>	<p>Sie haben Anspruch auf folgende Unterlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele und Planungen der Dienststelle</li> <li>• Vorgehensmodelle, insbesondere zur Erhebung von Daten</li> <li>• Analysen und Ist-Aufnahmen, Personalbedarfsberechnungen</li> <li>• Auswirkungen der organisatorischen Maßnahme auf die Beschäftigten (z. B. Leistungskontrolle)</li> </ul>

## Zwei wichtige Urteile für das Miteinander in Dienststelle oder Behörde

### Gericht verurteilt Sender von pornografischen Nachrichten zu hoher Entschädigungszahlung

Der vor dem Landgericht (LG) Stralsund verhandelte Fall (6.6.2024, Az: noch unbekannt) spielte sich nicht in einer Behörde ab, sondern zwischen einer Instagram-Influencerin und einem offenbar gestörten Fan. Ich musste aber sofort an das Miteinander in Dienststelle oder Behörde denken, als ich darüber las. Mein Tipp: Nehmen Sie das Urteil mit in die Gespräche und Schulungen, in denen es um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht. Insbesondere dann, wenn es um die digitalen Kanäle geht. In diesem Fall sind unter anderem Fotos seines Penis – so genannte Dickpics – in Nachrichten via Instagram den Verurteilten teuer zu stehen gekommen. Was ist passiert?

Im Frühjahr 2023 sendete der zur Tatzeit 23 Jahre alte Angeklagte der aus TV und diversen Social-Media-Kanälen bekannten Klägerin als Reaktion auf verschiedene Instagram-Veröffentlichungen drei Textnachrichten. Mit Inhalten wie „Fick mich bby“ oder „Press dein arsch an mein Schwanz“.

Zwei Monate später folgten fünf Fotos eines Penis in verschiedenen Erektionsstadien. Weitere zwei Monate später dann ein ca. einminütiges Video mit einer Collage von Fotos der Influencerin, Penisfotos des Angeklagten und einer Masturbationsszene. Auch wichtig zu wissen: ein persönlicher Kontakt zwischen den beiden Personen bestand zu keinem Zeitpunkt.

### Jetzt wird es teuer für den mitteilungsfreudigen Penisfotografen

Die junge Frau reichte Klage gegen den Belästiger ein und verlangte ein Schmerzensgeld von 10.000 Euro wegen der Text- und Bildnachrichten des Mannes. Dem folgte das LG nicht, sondern verurteilte den Mann stattdessen zu einer Zahlung von 4.000 Euro an die Klägerin. Allerdings war der Mann bereits im Oktober 2023 vom Amtsgericht (AG) Stralsund zu einer Zahlung von 2.400 Euro verurteilt worden. Auch muss er die Gerichts- und Anwaltskosten der Klägerin zahlen – die eigenen ohnehin (allerdings ist das Urteil noch nicht rechtskräftig).

Experten schätzen, dass ihn nach dem aktuellen Stand das ausgeübte „Sexting“ (Sexting setzt sich aus Sex und texting zusammen und beschreibt eigentlich das Versenden erotischer Messages) mehr als 12.000 Euro kosten wird. Das ist eine Summe, die hoffentlich zum Nachdenken anregt und Nachahmer abschreckt. Ganz egal ob in Ihrer Dienststelle oder auf den Social-Media-Präsenzen Prominenter – diese ekelhafte Form der Anmache wird zurecht bestraft. Tragen Sie mit aktiver Informationspolitik dazu bei, dass es in bei Ihnen erst gar nicht so weit kommt beziehungsweise, dass entsprechende Kandidaten ihre Penisfotos ausschließlich selbst betrachten und nicht Dritte damit „beglücken“.

## Urteil Nummer 2:

### Auch das Teilen (!) von Hassposts via Social Media kann jetzt teuer werden

Ein anderer Fall ging in Österreich vor Gericht (Oberster Gerichtshof am 26.4.2024, Az: 6 Ob 210/23k). Hier wurde ein Facebook-User, der ein Video über einen angeblichen Fall von Polizeigewalt mit einem darin deutlich erkennbaren Polizisten teilte, verurteilt, dem Polizisten 3.000 Euro Schadenersatz zu zahlen. Der Polizist hatte gegen die Verbreitung des Videos geklagt. Er wurde während eines Einsatzes gefilmt.

Das Video wurde mit folgendem Begleittext auf Facebook veröffentlicht: „Lasst dieses Gesicht des Polizisten um die Welt gehen. Dieser Polizist eskalierte bei der Demo in Innsbruck. Ein 82-jähriger unschuldiger Mann wurde zu Boden gerissen, verhaftet, und Stundenlang verhört. Dieser Polizist ist schuldig“.

Allerdings zeigt das Video einen ganz anderen Teil der Veranstaltung. Der so attackierte Polizist hatte mit dem beschriebenen Vorfall nichts zu tun. Wie Hunderte andere Facebook-Nutzer auch teilte der Verurteilte das Video samt Text auf seinem Profil – ohne es vorher auf Wahrheitsgehalt überprüft zu haben. Der Polizist klagte auf einen immateriellen Schadenersatz durch die ausgelöste Hasskampagne – einen so genannten Shitstorm.

### Was dieses Urteil aus Österreich so besonders macht

Der Oberste Gerichtshof Österreichs (OGH) ist der Meinung, dass es unmöglich ist, die konkreten Folgen einzelner Posts aufzuklären. Es ist das Problem der Schädiger, also der Verbreiter solcher Botschaften, untereinander zu regeln, wer für welchen Teil des verursachten Schadens verantwortlich ist – nicht das Problem des Geschädigten. Das ist eine wegweisende Entscheidung!

Das Urteil bedeutet, dass der erste Hassposter, der von dem Polizisten angezeigt wurde, den vollen Schadenersatz zu tragen hat. Er kann jetzt theoretisch weitere Verbreiter des Videos anklagen, damit diese ihm einen Teil des Schadenersatzes erstatten. Das ist aber sicher ein eher mühsames Unterfangen. Das ist von den Richtern durchaus so beabsichtigt:

„Die Schwierigkeit, andere Schädiger ausfindig zu machen, und das Risiko der Uneinbringlichkeit (bei einzelnen Schädigern) ist von den Schädigern zu tragen“, führen sie aus. Für die Menschen, die Opfer eines solchen Shitstorms werden, wird es jetzt in Österreich also deutlich einfacher, sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Ich gehe davon aus, dass es auch bei uns in Deutschland zeitnah ähnliche Urteile geben wird. Es wird also in Zukunft für die Verbreiter von Hassposts deutlich riskanter. Und das ist eine gute Nachricht. Nicht nur für alle Nutzer von Social Media und Polizistinnen und Polizisten im Einsatz, sondern auch für das friedliche und respektvolle Miteinander in Dienststelle oder Behörde.

## Kein Feiertagszuschlag bei Reisen in ein Bundesland ohne Feiertag, stimmt das?

**Frage:** „Unsere Dienststelle beschäftigt auch einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im IT-Bereich. Diese müssen öfter mal zu anderen Dienststellen, auch in die benachbarten Bundesländer. Nun wird ein IT-Mitarbeiter für die Zeit vom 10.–20.8. nach Baden-Württemberg entsandt. Er meint, dass er für den 15.8., wenn er schon arbeiten muss, Feiertagszuschläge bekommen muss. Bei uns am Dienstsitz ist der 15.8. ein Feiertag. Der Dienstherr sieht das anders. Wer hat Recht?“

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

### Andrea Einziger:

Auch wenn Sie und Ihr Kollege das vermutlich nicht gern hören werden: Ihr Dienstherr hat in diesem Fall recht. Bei Dienstreisen in ein Bundesland, in dem kein Feiertag ist, erhalten Beschäftigte für die dort geleistete Arbeit keinen Feiertagszuschlag – selbst wenn am regelmäßigen Arbeitsplatz Feiertag ist. Das hat zuletzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm mit Urteil vom 11.1.2024, Az: 11 Sa 936/23 noch einmal ausdrücklich bestätigt.

Im entschiedenen Fall wurde um die Zahlung von Feiertagszuschlägen gestritten, die der vor Gericht klagende Beschäftigte nicht bekam. Bei der Frage: Muss ich arbeiten oder nicht, gilt aber leider genau das Gleiche. ■

## Zustellung der Kündigung mit Postzustellungsurkunde. Ist das wirklich nicht sicher?

**Frage:** „Unser Dienstherr hat einer Kollegin aus der Dienststelle gekündigt. Wir waren mit der Kündigung mehr als einverstanden. Die Kollegin hat mehrere andere Kolleginnen und Kollegen bestohlen. Das steht zweifelsfrei fest. Nun hat unser Dienstherr die Kündigung mit Postzustellungsurkunde zugestellt. Die Kollegin behauptet nun, die Kündigung nie erhalten zu haben. Der Umschlag wäre leer gewesen. Nun sei die 2-Wochen-Frist für eine außerordentliche Kündigung verstrichen. Damit wäre der Fall erledigt. Kommt sie damit durch?“

### Andrea Einziger:

Sagen wir es mal so: Die diebische Mitarbeiterin hat sehr gute Karten, mit der Behauptung: „Der Umschlag war leer“ durchzukommen. Wenn Ihr Dienstherr eine Kündigung durch Postzustellungsurkunde zustellen lässt, wird urkundlich festgehalten, wem wann wo unter welchen Umständen das Schriftstück zugestellt wurde. Die ausgefüllte Zustellungsurkunde geht an die Dienststelle als Auftraggeber zurück.

Wenn die Kündigung nicht an eine empfangsberechtigte Person ausgeliefert und auch nicht in den Hausbriefkasten eingelegt werden kann, wird sie niedergelegt. Niedergelegt wird in der Filiale der Deutschen Post oder der Postagentur

vor Ort. Auch die Niederlegung wird entsprechend beurkundet. Die Niederlegung gilt als eine Form der Zustellung.

Die entsprechenden Fristen laufen an, unabhängig davon, ob das Schriftstück abgeholt wird oder nicht. Der Mitarbeiter wird mit einem Benachrichtigungsschein informiert. Er, sein Ehegatte oder Empfangsbevollmächtigter sowie seine Eltern oder erwachsenen Kinder können das Schriftstück innerhalb der Lagerfrist von drei Monaten abholen. Wird es nicht abgeholt, geht es an die Dienststellenleitung zurück.

**So weit, so gut.** Aber: Bei der Zustellung durch eine Postzustellungsurkunde kann Ihr Dienstherr nur den Zugang eines Schriftstücks beweisen. Ein Beweis über den Inhalt des Schreibens kann so nicht geführt werden. Ihre Kollegin kann sich also tatsächlich damit herausreden, wenn sie behauptet, dass der Umschlag leer gewesen ist (Oft wird auch einfach behauptet, es habe sich etwas anderes als die Kündigung darin befunden).

### Was also tun?

Hat Ihr Dienstherr Zeugen, die glaubhaft bestätigen können, dass sich in dem Umschlag die Kündigung befand, weil sie beim „Eintüten“ der Kündigung anwesend waren? Gibt es möglicherweise sogar ein Foto oder Handyvideo davon? Wenn ja, dann kann Ihr Dienstherr der Sache gelassener entgegensehen. Falls nein:

Der § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) schreibt vor, dass eine fristlose Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen erfolgen muss. Diese Frist startet zu dem Zeitpunkt, zu dem der Kündigende von den Tatsachen erfahren hat, die maßgeblich für die Kündigung sind. Kommt die Kündigung zu spät, ist sie unwirksam. Aber:

Der Kündigungsgrund ist deshalb nicht „verbraucht“. Das heißt: Ihr Dienstherr sollte schnellstens eine ordentliche Kündigung hinterhersenden – und zwar ganz sicher per Boten. Der muss beim „Eintüten“ dabei sein, dieses schriftlich bestätigen (am besten mit Video) – und, falls eine persönliche Übergabe nicht möglich ist, den Einwurf im Briefkasten ebenfalls protokollieren und fotografisch festhalten. ■

### 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, Max-Planck-Str. 7/9, 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

## Im Brennpunkt

# Unterbrechungen der Dienstzeit und die richtige Eingruppierung

Der befristete Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers war ausgelaufen. Einen Monat später wurde er wieder eingestellt. Das war am 1.10.2022. Doch der Arbeitnehmer (Hausmeister) war bereits vor dem letzten, befristeten Arbeitsverhältnis von seinem Dienstherrn bzw. im Einflussbereich des TV-L mehrfach beschäftigt worden. Gestritten wurde nun um die richtige Eingruppierung.

### Die früheren Beschäftigungszeiten:

- 16.6.2012 bis 31.1.2019 (6 Jahre, 7 Monate) bei einem anderen Arbeitgeber im Bereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und
- 1.2.2019 bis 31.7.2022 (3 Jahre, 6 Monate) bei dem aktuellen Arbeitgeber im Bereich des TV-L.

## So wurde der Beschäftigte bei der Neueinstellung eingruppiert

Sein Dienstherr gruppierte den Hausmeister bei der Wiedereinstellung nach § 16 Abs. 2 Sätze 2 und 3 TV-L in die Stufe 3 der Entgeltgruppe 5 TV-L ein.

## Warum das dem Arbeitnehmer nicht passte

Die vom Dienstherrn getroffene Eingruppierungsentscheidung wollte der Arbeitnehmer nicht akzeptieren. Grund: Bei den Vorbeschäftigungen war er in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 5 TV-L eingruppiert.

Die aktuelle Eingruppierung bedeutete für ihn damit eine Schlechterstellung um gleich zwei Stufen. Da eine Einigung mit dem Dienstherrn nicht zustande kam, klagte der Hausmeister auf Feststellung, dass er auch für den Zeitraum seit September 2022 weiterhin nach der Stufe 5 der Entgeltgruppe 5 TV-L zu vergüten sei.

## So hat das Gericht entschieden

Entgegen der Auffassung des Dienstherrn muss der Hausmeister höher eingruppiert werden. Es handelt sich hier nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L um eine Wiedereinstellung bei demselben Arbeitgeber. Der Dienstherr hätte § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L nicht berücksichtigen dürfen.

## Mein Tipp

Nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L muss der Dienstherr bei der Stufenzuordnung wie folgt vorgehen:

Im **Schritt 1** muss er prüfen, ob eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber vorliegt.

- ➔ Im entschiedenen Fall eindeutig gegeben.

**Schritt 2:** Bei der Feststellung der einschlägigen Berufserfahrung muss der Dienstherr im entschiedenen Fall

zunächst die 3 Jahre und 6 Monate berücksichtigen, die der Hausmeister bei dem aktuellen Arbeitgeber, also beim Dienstherrn, gearbeitet hat.

Diesen Zeiten muss er aber noch die weiteren zehn Jahre Vorbeschäftigung hinzurechnen: Denn diese entsprechen der Stufe 5, die dem Arbeitnehmer bereits in dem Beschäftigungsverhältnis zum früheren Arbeitgeber gewährt wurde.

**Schritt 3:** Erst dann ist der Hausmeister einzugruppiert. Hier in die geforderte Entgeltgruppe und Stufe 5.

**Wichtig:** § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L und § 16 Abs. 2a TV-L sind zwei unterschiedliche Baustellen!

Hier geht es nämlich um die Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten bei einem anderen Dienstgeber. Der aktuelle Dienstherr hat hier ein Ermessen, ob er die Vorbeschäftigungszeit anerkennt oder nicht.

Im Rahmen des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L, also wenn es um die Wiedereinstellung bei demselben Arbeitgeber geht, muss der Dienstherr anerkennen, dass er keinen Ermessensspielraum hat. ■

## Aktuelles VG-Urteil

# Außerdienstliche Straftat und die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

**Ein Beamter auf Lebenszeit war nebenbei Schatzmeister und Mitglied des Vorstands eines Vereins zur Förderung der Forschung und Lehre an einer Universität. Er war rechtskräftig wegen Untreue in 49 Fällen in Tateinheit mit Urkundenfälschung zu einer Bewährungsstrafe von elf Monaten und einer Gesamtgeldstrafe verurteilt worden. 120.000 Euro betrug der Schaden, der dem Verein entstanden war. Doch auch der Dienstherr wollte den Beamten loswerden – und hatte Erfolg.**

Seinem Antrag auf Entfernung aus dem Dienstverhältnis gab das Verwaltungsgericht (VG) recht. Die vom Beamten eingelegte Berufung vor dem Verwaltungsgerichtshof (VGH) München blieb ohne Erfolg (Entscheidung vom 20.3.2024, Az: 16a D 22.2572).

Für die Richter des VGH liegt ein Dienstvergehen im Sinne des § 47 Abs. 1 Satz 2 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) vor. Dieses rechtfertigt die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Jene Regelung besagt, dass ein Verhalten außerhalb des Dienstes dann ein Dienstvergehen darstellt, wenn es geeignet ist, das Vertrauen in einer für ihr Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen. Hierzu das Gericht:

Ein Beamter, der sich außerhalb des Dienstes der Untreue fremder Vermögenswerte schuldig macht, verletzt in erheblichem Maße seine Pflicht, sich außerhalb des Dienstes achtungs- und vertrauenswürdig zu verhalten. Dies gilt dann, wenn es sich nicht um einen Einzelfall handelt. Bei 49 Delikten gab es aber kein Pardon. ■