

PersonalRat **vertraulich**

Der unabhängige Informationsdienst für erfolgreiche Personalratsarbeit

Aktuelles ArbG-Urteil

Schweigepflicht

In welchen Fällen intime Informationen weitergegeben werden dürfen

Seite 3

Praxis-Knowhow

Arbeitszeugnis

Die 15 entscheidenden Fragen und Antworten zum Arbeitszeugnis

Seite 4

Datenschutz

Das BEM

Was Sie aus Datenschutzsicht beim BEM im Blick haben sollten

Seite 6

Aktuelles LAG-Urteil

Widerruf vom Homeoffice?

So einfach geht es nicht. Dafür braucht es wirklich gute Gründe

Seite 8

Aktueller VG-Beschluss

Whistleblowing oder Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht: Dieses Urteil zeigt die enge Grenze

Ein Bürgermeister wollte das Gehalt seiner Sekretärin um vier Entgeltgruppen hinaufsetzen. Eine Sache mit Geschmäcke. Der Personalrat wurde vom Bürgermeister entsprechend informiert. Ein Mitglied des Personalrats wandte sich daraufhin an den Vizebürgermeister. Er berichtete über die Ankündigung des Bürgermeisters und bat um Vertraulichkeit. Gleichzeitig meldete es heftige Bedenken an. Die Sache mit der „Vertraulichkeit“ ging schief!

Umgehend informierte der „Vize“ den Bürgermeister. Der wiederum fackelte nicht verlangte. Er verlangte den Rauswurf des Personalratsmitglieds aus dem Personalrat. Gerichtlich. Doch genau dort scheiterte er (Verwaltungsgericht (VG) Hannover, Beschluss vom 10.12.2024, Az: 17 A 2737/24).

Verstoß gegen die Schweigepflicht, aber ...

Das Personalratsmitglied hat nach Auffassung des Gerichts zwar gegen seine personalrechtliche Schweigepflicht verstoßen, indem es mit dem stellvertretenden Bürgermeister über die Personalangelegenheit sprach und dabei um Vertraulichkeit bat. Aber:

Es handelt sich hier nach Auffassung des Gerichts nicht um einen „groben“ Verstoß gegen die Schweigepflicht. **Gründe:**

1. Das Personalratsmitglied hatte dem stellvertretenden Bürgermeister nichts Ehrenrühriges über einen anderen Beschäftigten oder sonstige sensible Daten mitgeteilt. Hier ging es lediglich um eine objektive Stellenbewertung und eine daraus resultierende Eingruppierung (und damit auch um Fragen der Vergütungsstruktur und Vergütungsgerechtigkeit in der Dienststelle).

2025 – ein herausforderndes Jahr

Liebe Personalratsvorsitzende, lieber Personalratsvorsitzender,

2025 wird ein herausforderndes Jahr. Viele kommunale Haushalte sind nur noch auf Kante genäht, die wirtschaftliche Entwicklung des Landes hinkt anderen Ländern weit hinterher – und eine neue Bundesregierung wird ganz sicher mit neuen Gesetzen für zusätzliche Arbeit im öffentlichen Dienst sorgen. Vom Bund bis runter in die Kommunen.

Nutzen Sie den Jahresanfang, um „Inventur“ zu machen. Was haben wir als Personalrat erreicht? Was wollen wir noch erreichen? Welche Vorhaben haben angesichts der schwierigen Vorzeichen die größte Aussicht auf Erfolg?

Konzentrieren Sie sich am Jahresanfang auf diese Vorhaben mit Erfolgsaussicht. Das neue Jahr sollte nicht gleich mit Frusterlebnissen beginnen oder ein schlechtes Licht auf den Personalrat werfen, weil er sich scheinbar nicht durchsetzen kann. Anders ausgedrückt: Starten Sie 2025 mit Erfolgen. Die schwierigen Aufgaben danach. Denn Erfolg gibt den Schwung, den man für ein voraussichtlich schwieriges Jahr wirklich braucht.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger
Chefredakteurin



2. Dem Personalratsmitglied wurde zugutegehalten, dass es nach seinem Nachrücken als Ersatzmitglied nicht über seine Schweigepflicht belehrt worden war und bislang auch noch keine Grundschulung erhalten hatte.

Lesen Sie weiter auf Seite 2 ►►

Glück gehabt ...

Anders lässt sich die Entscheidung nicht kommentieren. Doch das Gericht hat Augenmaß bewiesen. Doch wie schauen die Grundsätze zur Verschwiegenheitspflicht aus? Hier die Fakten:

Grundsätze der Schweigepflicht für Personalräte

Die Verschwiegenheitspflicht ist in § 10 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sowie in den entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze geregelt. Sie verpflichtet Personalratsmitglieder, über alle Angelegenheiten, die ihnen aufgrund ihrer Tätigkeit bekannt werden und die nach ihrer Natur oder aufgrund besonderer Vorschriften vertraulich zu behandeln sind, Stillschweigen zu bewahren.

Beispiele: Wann verstoßen Sie gegen die Schweigepflicht – und wann nicht?

| Hier verstoßen Sie gegen das Gebot der Schweigepflicht | Das ist erlaubte Informationsweitergabe |
|---|---|
| Sie teilen die Information über die Gehaltserhöhung eines Kollegen mit einem anderen Beschäftigten. | Sie informieren die Belegschaft über den Ablauf der internen Personalratswahl. |
| Sie diskutieren während einer Bahnfahrt lautstark über die Gründe für die Kündigung eines Mitarbeiters. | Sie teilen mit, dass der Personalrat in einer Sitzung Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beschlossen hat, ohne Details zu nennen. |
| Sie geben vertrauliche Gesundheitsdaten eines Mitarbeiters weiter, der längere Zeit krank war. | Sie informieren die Belegschaft über geplante betriebliche Änderungen, die der Dienststellenleiter bereits offiziell angekündigt hat. |

Achtung: Schweigepflicht ist nicht gleich Schweigepflicht!

Die Schweigepflicht besteht nur im Hinblick auf Kenntnisse, die Ihnen in Ausübung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse bekannt geworden sind. Sie

besteht nicht gegenüber außerhalb dieser Tätigkeit bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen. **Und:**

Zwischen den einzelnen Mitgliedern von Personalvertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen hat die Schweigepflicht grundsätzlich keine Gültigkeit. Sie haben auch keine Schweigepflicht gegenüber der zuständigen Personalvertretung oder Jugend- und Auszubildendenvertretung. Und nicht zu vergessen:

Keine Schweigepflicht besteht grundsätzlich gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat, wenn der Personalrat diese im Rahmen seiner Befugnisse anruft. Auch gegenüber der Einigungsstelle ist die Schweigepflicht grundsätzlich aufgehoben.

Bleibt die Frage: Wie läuft ein Ausschlussverfahren ab, falls doch schwerwiegend gegen das Gebot der Vertraulichkeit verstoßen wurde?

Das Verfahren zum Ausschluss eines Personalratsmitglieds ist im § 25 BPersVG geregelt. Es umfasst folgende Schritte:

1. Antragstellung

- Der Ausschlussantrag kann nur durch die Dienststellenleitung oder durch den Personalrat selbst gestellt werden.
- Der Antrag muss schriftlich beim zuständigen Verwaltungsgericht eingereicht werden und den Pflichtverstoß konkret darlegen.

2. Prüfung durch das Verwaltungsgericht

- Das Gericht prüft, ob ein grober Pflichtverstoß vorliegt und ob dieser den Ausschluss rechtfertigt.
- Dabei wird auch die Verhältnismäßigkeit des Ausschlusses geprüft: Ob mildere Mittel (z. B. eine Verwarnung) ausreichen würden.

3. Entscheidung des Gerichts

- Wenn das Gericht den Ausschluss bestätigt, verliert das betroffene Mitglied sofort seine Mitgliedschaft im Personalrat.
- Die Entscheidung der ersten Instanz kann aber noch angefochten werden. So lange bleibt das Personalratsmitglied im Amt. ■

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, Max-Planck-Str. 7/9, 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

Aktuelles ArbG-Urteil

Beschwerderecht und Schweigepflicht: Wann die Weitergabe intimer Informationen erlaubt ist

Ein Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Bonn zeigt die enge Grenze zwischen zulässigem Whistleblowing und einem möglichen Verstoß gegen Persönlichkeitsrechte auf. Es geht um die Frage, wann Betriebs- oder Personalräte Informationen wie Chatnachrichten weitergeben dürfen – insbesondere im Rahmen des Beschwerderechts.

Der Fall: Persönliche Chatnachrichten als Beschwerdegegenstand

Ein Verkaufsleiter hatte eine persönliche Beziehung zu einer Arbeitnehmerin, die er als „On/Off“-Beziehung bezeichnete. Die Arbeitnehmerin sah dies offenbar anders, wie aus den von ihm gesendeten WhatsApp-Nachrichten hervorging. Die Nachrichten zeigten, wie der Verkaufsleiter mehrfach auf persönliche Treffen drängte – auch nachdem er zurückgewiesen worden war.

In ihrer Not leitete die Arbeitnehmerin Teile des Chatverlaufs an den Betriebsratsvorsitzenden weiter, der die Nachrichten an die Personalabteilung übermittelte. Daraufhin fühlte sich der Verkaufsleiter in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt und forderte Schadenersatz in Höhe von 5.000 Euro – vom Betriebsratsvorsitzenden! Er machte geltend, dass das Weiterleiten der Nachrichten zur Freistellung und letztlich zu einem Aufhebungsvertrag geführt habe.

Klage blieb aus 2 Gründen ohne Erfolg

Das ArbG Bonn stellte in seinem Urteil vom 20.11.2024 (Az: 5 Ca 663/22) fest:

„Der Chatverlauf zeigt ein erhebliches und mehrfach zurückgewiesenes Drängen des Klägers auf ein persönliches Treffen mit Frau N. und damit eine Situation, die zumindest potentiell aufgrund der auch beruflichen Verbindung des Klägers mit Frau N. in den Anwendungsbereich von § 7 Abs. 1, § 3 Abs. 3 AGG (Belästigung von Beschäftigten) fiel.“

Diese Aspekte waren für das Gericht besonders entscheidend:

1. Beschwerderecht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Arbeitnehmerin hatte das Recht, sich gemäß § 13 Abs. 1 AGG zu beschweren. Dort heißt es: *„Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis [...] benachteiligt fühlen.“*

Achtung!

Für dieses Beschwerderecht genügt bereits der subjektive Eindruck der Benachteiligung. Eine objektive Prüfung der Vorwürfe erfolgt erst im Beschwerdeverfahren. Es war daher legitim, dass die Arbeitnehmerin die Nachrichten weitergab, um ihre Beschwerde zu untermauern.

2. Beschwerderecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Neben dem AGG greift hier auch das Beschwerderecht nach § 84 Abs. 1 BetrVG bzw. § 62 BPersVG. Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin hat das Recht, sich zu beschweren, wenn er oder sie sich benachteiligt, ungerecht behandelt oder beeinträchtigt fühlt. Die Weitergabe der Chatnachrichten durch den Betriebsratsvorsitzenden an die Personalabteilung erfolgte in Erfüllung dieser Aufgabe und war daher rechtlich zulässig. Bei Ihnen als Personalrat wäre es nach § 62 BPersVG gewesen.

3. Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit

Der Verkaufsleiter hatte den Betriebsratsvorsitzenden persönlich auf Schadenersatz verklagt, auch unter Berufung auf die Datenschutz-Grundverordnung (§ 82 DS-GVO). Diese Klage scheiterte, weil der Betriebsrat selbst nicht als „Verantwortlicher“ im Sinne der DS-GVO gilt. Verantwortlich für den Datenschutz ist allein der Arbeitgeber (§ 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)) – bei Ihnen als Personalrat ist es der Dienstherr.

So reagieren Sie auf Beschwerden

Wenn eine Beschwerde an Sie herangetragen wird, müssen Sie nach § 68 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG in Verhandlungen mit der Dienststellenleitung treten, falls Ihnen die Beschwerden gerechtfertigt erscheinen. Das Recht von Beschäftigten, sich direkt an Sie zu wenden, ergibt sich aus § 69 Abs. 2 BPersVG. Und nicht zuletzt wäre da auch noch § 8 Abs. 1 BPersVG.

Diese Vorschrift regelt die Verpflichtung des Personalrats, die Belange der Beschäftigten zu wahren und deren Anliegen gegenüber der Dienststellenleitung zu vertreten.

Deshalb: Wenn eine Beschwerde an Sie herangetragen wird, prüfen Sie im Gremium, ob diese berechtigt erscheint (und nicht nur dazu dient, einem anderen Kollegen, einer Kollegin oder einem oder einer Vorgesetzten zu schaden). Sie dürfen auch mit denjenigen sprechen, gegen die die Vorwürfe erhoben werden.

Hier aber empfehle ich Ihnen, zuvor die Dienststellenleitung zu kontaktieren, um die weitere Vorgehensweise gemeinsam abzusprechen. Die Sache darf nicht eskalieren. Vor allem aber:

Diejenigen, die von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen, dürfen niemals das Gefühl bekommen, nicht geschützt zu sein. Das wäre ein fatales Signal für alle anderen. Es muss deutlich werden: Jede Art von Fehlverhalten wird nicht toleriert. ■

Praxis-Knowhow

Die 15 entscheidenden Fragen und Antworten zum Thema Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst

Rund um das Thema Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst ranken sich zahlreiche Mythen und Märchen. Wenn Sie als Personalrat aber von Beschäftigten um Hilfe und Rat gebeten werden – oder auch, wenn es um Ihr eigenes Zeugnis geht, zählen nur harte Fakten. Aus diesem Grund habe ich „unterm Jahr“ für Sie die wichtigsten Fragen aus der Redaktionshotline (redaktion@ultimo-verlag.de) gesammelt. Hier sind die harten Fakten für Sie!

15 harte Fakten rund ums Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst

Ausschlussfristen: Sind die relevant beim Zeugnisanspruch?
 In § 37 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist eine Ausschlussfrist niedergelegt. Ansprüche, die Sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt der Fälligkeit geltend machen, verfallen. Diese Ansprüche sind unwiederbringlich verloren. Auch der Zeugnisanspruch fällt darunter. Machen Sie Ihren Zeugnisanspruch deshalb rechtzeitig geltend – und empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, das auch zu tun! Vor allem aber:
 Weisen Sie die Kolleginnen und Kollegen immer wieder auf die Bedeutung von Ausschlussfristen hin. Viele wissen nicht, was diese tatsächlich bewirken. Ebenso unbekannt ist, dass Ausschlussfristen auch die Einhaltung der Frist für Zwischenzeugnisse relevant sein können – insbesondere bei längeren Beschäftigungsverhältnissen.

Autor: Wer schreibt das Zeugnis?
 Auch wenn sich so manche Beschäftigte und so mancher Beschäftigter am liebsten das Zeugnis selbst schreiben würde – die Formulierungshoheit liegt beim Arbeitgeber bzw. Dienstherrn.
Doch Achtung! Zwischenzeitlich wurde entschieden, dass das Recht des Dienstherrn, das Zeugnis allein nach seinen Vorstellungen zu formulieren, unter bestimmten Umständen eingeschränkt sein kann. So ist die Verurteilung zur Abgabe eines Zeugnisses mit bestimmten Formulierungen etwa dann zulässig, wenn der Arbeitgeber von sich aus kein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Zeugnis erteilt hat. Zudem: Haben sich Beschäftigte und Dienstherr in einem gerichtlichen Vergleich auf einen bestimmten Text geeinigt, dann muss sich der Dienstherr daran halten.

Endzeugnis, Anspruch
 Endet ein Beschäftigungsverhältnis, haben Betroffene nach § 35 Abs. 1 TVöD Anspruch auf ein qualifiziertes Endzeugnis. Die Dienststellenleitung muss es unverzüglich – das heißt ohne schuldhaftes Verzögern – ausstellen, ob sie will oder nicht.
Achtung! Ihre Dienststellenleitung hat keine Bringschuld. Sie muss keinem Beschäftigten das Zeugnis nach Hause schicken. Aber: Sie können als Personalrat den Anspruch auf sofortige Ausstellung eines Zeugnisses bei Verzögerung gemäß § 35 Abs. 1 TVöD nachdrücklich geltend machen.

- Gesetzliche Regelungen zum Zeugnis – wo finden sich die?**
- § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Demnach haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (sowie arbeitnehmerähnliche Personen, z. B. Heimarbeiter) einen Anspruch auf ein Zeugnis.
 - § 630 BGB (Pflicht zur Zeugniserstellung).
 - § 109 Gewerbeordnung (Beschäftigte haben bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis)
 - § 35 TVöD → **Zeugnisarten**

Inhalt: Was darf rein, was nicht?
 Das übliche Zeugnis besteht aus Einleitung, Aufgabenbeschreibung, Leistungsbeurteilung, Verhaltensbeurteilung und der Schlussformulierung. Und es muss „wohlwollend“ formuliert sein. Dazu kommt: Nicht alles darf rein. Hier die aktuelle Übersicht:

| | |
|--|---|
| Abmahnungen: | Nein |
| Alkoholgenuss: | Nein |
| Anschrift: | Ja, aber nicht im Adressfeld |
| Beendigungszeitpunkt: | Nein |
| Beförderungen: | Ja |
| Personalratstätigkeit: | Nein, nur auf eigenen Wunsch |
| Führerschein: | Ja |
| Führerscheinverlust: | Nein |
| Geburtsdatum, Geburtsort: | Ja, sofern zur Identifikation erforderlich |
| Gewerkschaftszugehörigkeit: | Nein |
| Schwangerschaft / Mutterschutz: | Nein (§ 5 Abs. 1 Satz 4 Mutterschutzgesetz) |
| Nebentätigkeiten: | Nein |
| Prüfungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses: | Nein |

| | |
|--|---|
| <p>Sonderfall: provisorisches Zeugnis</p> | <p>Neben den bekannten Zeugnisarten (Zwischenzeugnis, Endzeugnis, vorläufiges Zeugnis) gibt es auch noch das „provisorische Zeugnis“. Es ist z. B. bei längerem Arbeitsausfall vor Ausstellung eines Endzeugnisses sinnvoll.</p> |
| <p>Textform oder Schriftform?</p> | <p>Mit dem Vierten Bürokratienteilungsgesetz wurde die Gewerbeordnung geändert. Ab 1.1.2025 können Zeugnisse auch in Textform erstellt werden – also per E-Mail übermittelt werden. Beschäftigte können aber weiterhin Schriftform (Dokument mit Unterschrift) einfordern. Der Beweisbarkeit halber sollten sie das auch tun.</p> |
| <p>Verjährung, gibt es die auch beim Zeugnisanspruch?</p> | <p>Ihr Zeugnisanspruch verjährt binnen einer Frist von drei Jahren. Die Frist beginnt dabei mit Ablauf des Kalenderjahrs, in dem der Anspruch auf Zeugniserteilung entstanden ist (§§ 195, 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB). Drei Jahre sind also das absolute Maximum an Zeit, um ein Zeugnis noch einfordern zu können. In der Praxis relevanter ist die sogenannten → Verwirkung.</p> <p>Doch so oder so – empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen Folgendes: „Fordern Sie das Zeugnis schriftlich an und bewahren Sie eine Kopie der Aufforderung als Nachweis auf.“</p> |
| <p>Verwirkung eines Zeugnisanspruchs. Wann tritt diese ein?</p> | <p>Verwirkung ist ein echtes Problem in der Praxis. Sie greift, wenn eine Kollegin oder ein Kollege</p> <ul style="list-style-type: none"> • sein Recht über längere Zeit hinweg nicht ausgeübt hat (Zeitmoment = eine Kollegin oder ein Kollege lässt schlicht und ergreifend nichts von sich hören). • und bei Ihrer Dienststellenleitung dadurch die Überzeugung ausgelöst hat, sie oder er werde sein Recht nicht mehr durchsetzen. <p>Die Verwirkung führt im Ergebnis dazu, dass der Anspruch auf Zeugniserteilung erlischt – und das kann deutlich vor der Verjährung sein, z. B. schon nach einigen Monaten. Empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, sich schnell um ein Zeugnis (vor allem Endzeugnis) zu kümmern, falls die Dienststellenleitung es nicht unverzüglich erstellt hat. Auch wegen der drohenden → Ausschlussfrist.</p> |
| <p>Zeugnis, vorläufiges</p> | <p>Befinden Sie oder Ihre Kolleginnen und Kollegen sich in einem gekündigten Beschäftigungsverhältnis und ist die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen, haben Sie bzw. diese einen Anspruch auf ein vorläufiges Zeugnis, das zu Bewerbungszwecken genutzt werden kann.</p> |
| <p>Zeugnisarten – welche gibt es laut TVöD?</p> | <p>§ 35 TVöD unterscheidet drei Zeugnisarten: → Zwischenzeugnis, → Endzeugnis und → vorläufiges Zeugnis</p> |
| <p>Zwischenzeugnis</p> | <p>Möchte jemand seinen Arbeitsplatz wechseln oder wird höhergruppiert, aber auch wenn die/der Vorgesetzte wechselt oder wenn jemand in eine andere Abteilung wechselt, kann er oder sie sich über die bisherige Tätigkeit ein Zwischenzeugnis erteilen lassen, um die bisherigen Leistungen dokumentieren zu lassen.</p> |
| <p>Zeugnisberichtigung, gibt es einen Anspruch darauf?</p> | <p>Grundsätzlich gibt es lediglich einen Anspruch auf ein durchschnittliches Arbeitszeugnis, das heißt: Mit Schulnote 3. Hat die Dienststelle ein schlechteres Zeugnis ausgestellt, muss sie im Streitfall die Tatsachen beweisen, die gegen eine 3 gesprochen haben. Hat jemand mindestens ein durchschnittliches Zeugnis erhalten und will ein besseres, liegt die Beweislast dagegen bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer (BAG, Urteil vom 18.11.2014, Az: 9 AZR 584/13).</p> <p>Beispiele für die Benotung: sehr gut: stets zu unserer vollsten Zufriedenheit / gut: stets zu unserer vollen Zufriedenheit / befriedigend: zu unserer vollen Zufriedenheit oder stets zu unserer Zufriedenheit / ausreichend: zu unserer Zufriedenheit / mangelhaft: im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit</p> |
| <p>Unterschrift: Wer darf das Zeugnis unterschreiben?</p> | <p>Grundsätzlich sollte Ihre Dienststellenleitung bzw. die Leiterin oder der Leiter das Zeugnis unterschreiben, das muss aber nicht sein. Es reicht, wenn das Zeugnis von einem ranghöheren, also vorgesetzten Mitarbeiter bzw. einer entsprechenden Mitarbeiterin unterzeichnet wird. Es gibt also keinen Anspruch auf Unterzeichnung durch die Dienststellenleitung.</p> <p>Achtung! Diese höhere Position muss dann aber auch im Zeugnis ersichtlich sein: Es muss deutlich werden, dass die oder der das Zeugnis Unterzeichnende dem Zeugnisempfänger gegenüber weisungsbefugt war. Das kann zum Beispiel geschehen, indem ein entsprechender Titel hinzugefügt wird, z. B. Teamleiterin, Oberregierungsrat oder Ähnliches.</p> |
| <p>Datum: Welches gehört auf das Zeugnis?</p> | <p>Die Frage ist vor allem für Endzeugnisse wichtig. Insbesondere, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach einem Kündigungsschutzprozess endgültig endete. Der Grundsatz ist einfach: Das Zeugnis trägt das Datum des letzten Beschäftigungstages (bei „normalem“ Ende bzw. das der ursprünglichen Kündigung; BAG-Urteil vom 14.6.2016, Az: 9 AZR 8/15). Es ist also der Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht der Tag, an dem das Zeugnis tatsächlich ausgestellt worden ist. So zuletzt auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln mit Beschluss vom 27.3.2020, Az: 7 Ta 200/19.</p> |

Datenschutz im Brennpunkt

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Fokus der Datenschutzaufsicht

Hatten Sie als Personalrätin oder Personalrat schon einmal mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zu tun? Ein BEM soll den Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit erleichtern und Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld an die individuellen Bedürfnisse anpassen. Sicher wissen Sie, dass auch Dienststellen und Behörden verpflichtet sind, Langzeiterkrankten, aber auch Kolleginnen und Kollegen, die kurz, aber häufig erkranken, ein BEM anzubieten. Eine Teilnahme ist allerdings freiwillig. Werden Daten erhoben muss der Betroffene im Vorfeld einwilligen. Allerdings kann eine Weigerung, an einem BEM teilzunehmen, in eventuellen Folgeauseinandersetzungen negativ ausgelegt werden.

Dienstherren und Arbeitgeber geht in der Regel nichts an, woran ein Kollege erkrankt ist. Es reicht zu wissen, dass eine Erkrankung vorliegt und wie lange eine Arbeitsunfähigkeit besteht. Beim BEM ist das oft anders: es wird häufig offengelegt, woran genau jemand erkrankt ist, damit entsprechende Unterstützungsmaßnahmen ergriffen werden können. Dafür wird die Einwilligung des Betroffenen benötigt! Wie Sie wissen, stehen Gesundheitsdaten als besondere Arten personenbezogener Daten ohnehin unter besonderem Schutz der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Aus Datenschutzsicht ist das BEM also ein besonders heißes Eisen!

Bundesdatenschutzbeauftragte kontrolliert BEM-Verfahren in 2 Fällen: das sind ihre Kritikpunkte

Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsbeauftragte (BfDI), also die Behörde, die im We-

sentlichen den Datenschutz im öffentlichen Bereich des Bundes kontrolliert, hat 2024 zwei Mal das BEM-Verfahren kontrolliert. Und zwar beim Eisenbahn-Bundesamt (im Februar 2024) und der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (im August 2024). Und das sind – zusammengefasst – die wichtigsten Kritikpunkte der Behörde:

1. Die Tatsache, dass jemandem ein BEM-Verfahren angeboten wird, ist auf den Personenkreis zu begrenzen, der diese Information zwingend benötigt. Vorgesetzte müssen darüber nicht informiert werden, wenn sie nicht involviert sind.
2. Auch die Übermittlung einer Liste an die Gleichstellungsbeauftragte, mit den Namen aller Personen, denen ein BEM angeboten wurde, wurde als unzulässig gewertet.
3. BEM-Akten müssen sicher verwahrt werden. Konkret wurde angeordnet, dass der Schlüssel für einen verschlossenen Stahlschrank mit den BEM-Akten in einem Schlüsseltresor untergebracht werden muss.
4. Eine Personalsachbearbeiterin kann nicht gleichzeitig BEM-Beauftragte sein. Hier sah die BfDI einen Interessenkonflikt.

Was ist Ihre Aufgabe als Personalrätin oder Personalrat beim BEM?

Zu Ihren Aufgaben gehört es, darauf zu achten, dass bestehende Gesetze zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen auch eingehalten werden. Also sollten Sie sicherstellen, dass BEM-Verfahren in Ihrer Behörde oder Dienststelle – falls erforderlich – auch angeboten werden. Und Sie sollten darauf achten, dass auch der Datenschutz im BEM nicht zu kurz kommt. Mit dieser Checkliste können Sie das BEM-Verfahren in Ihrem Zuständigkeitsbereich prüfen:

| Das prüfen Sie | So sollte es sein | erledigt? |
|--|---|--|
| Wie sieht das Angebots-schreiben aus, das Betroffene für ein BEM erhalten? | Werden Unterstützungsmaßnahmen als Beispiele beschrieben? Es muss klar sein, dass auch andere Maßnahmen umgesetzt werden können. Es muss deutlich werden, dass die Angabe einer Erkrankung freiwillig erfolgt. Der beteiligte Personenkreis muss benannt werden. Dazu gehören auch Sie. Es müssen Hinweise zum Datenschutz enthalten sein. | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| Einwilligungserklärung in die Teilnahme am BEM | Einwilligungen müssen einem Betroffenen nachgewiesen werden können. Betroffene müssen darauf hingewiesen werden, dass eine Einwilligung freiwillig erfolgt und jederzeit widerrufen werden kann. Ein laufendes BEM-Verfahren würde dann eingestellt. Auch die Daten zur konkreten Erkrankung werden freiwillig angegeben. Die Zwecke der Datenerhebung müssen genau mitgeteilt werden. | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| BEM-Akte | Die BEM-Akte muss separat geführt werden – sie ist nicht Teil der Personalakte. Ist eine sichere Aufbewahrung gegeben? Ist die BEM-Akte nur den benannten Personen zugänglich? | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| BEM-Beauftragte/r | Denken Sie an den Interessenkonflikt! | <input type="checkbox"/> |
| Aufbewahrungsfristen und Löschung | Das Ende eines BEM-Verfahrens sollte jeweils vermerkt werden, damit klar ist, wann gelöscht wird. Die gesetzliche Aufbewahrungsfrist beträgt drei Jahre. | <input type="checkbox"/> |

Nicht vergessen: Sie als Personalrat müssen über ein BEM-Angebot informiert werden. Die Einwilligung der Betroffenen ist dafür nicht erforderlich! ■

Wir befürchten, dass ein Jugend- und Auszubildendenvertreter nicht übernommen werden soll. Geht das überhaupt?

Frage: „Es sieht so aus, als würden bei uns zugunsten anderer Dienststellen Stellen gestrichen werden. Unser Dienstherr hat angedeutet, dass dies dazu führen kann, dass ein junger Mann bei uns, der sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung engagiert, nicht übernommen wird. Geht das überhaupt?“

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Sofern es hierzu keine gesonderte Regelung gibt, besteht keine Übernahmepflicht. Ihr Dienstherr muss bei einem Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung aber von sich aus aktiv werden. Er muss diesem nämlich drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich mitteilen, dass er ihn nicht übernehmen will oder kann.

So ist es in § 9 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) geregelt. (Ohne diese Information muss Ihr Dienstherr den jungen Mann grundsätzlich unbefristet weiterbeschäftigen, sofern der Azubi sein Weiterbeschäftigungsverlangen ausgeübt hat).

Mein Tipp

Achten Sie darauf, dass der Azubi die Frist einhält. Er muss rechtzeitig von sich aus aktiv werden. Das heißt: Er muss drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich beim Dienstherrn seine Weiterbeschäftigung verlangen. Damit wird dann der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags „fingiert“, wie der Jurist so schön sagt.

Was aber, wenn der Dienstherr widerspricht?

Das kann er tatsächlich. Er hat bis zu zwei Wochen nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses Zeit, beim Verwaltungsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beantragen bzw. feststellen zu lassen, dass kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Dies ist der Fall, wenn ihm die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann, etwa weil kein freier Arbeitsplatz vorhanden ist.

Bei der Beurteilung, ob es einen freien Arbeitsplatz gibt, kommt es dabei leider nur auf die Situation in der Ausbildungsdienststelle an (Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Urteil vom 1.11.2005, Az: 6 P 3.05).

Wichtig: Geht Ihr Dienstherr dann tatsächlich vor Gericht, muss er Tatsachen vortragen, warum ihm die Weiterbeschäftigung nicht zumutbar sein soll. Versuchen Sie, ihm hier schon frühzeitig den Wind aus den Segeln zu nehmen. Sie kennen Ihre Ausbildungsdienststelle:

- Besteht hier Arbeitsbedarf bzw. gibt es nicht doch eine freie Stelle?
 - Mussten die Kolleginnen und Kollegen oft Überstunden machen?
 - Gab oder gibt es immer wieder Engpässe?
 - Geht eine Kollegin oder ein Kollege in Elternzeit und könnte der Azubi die Vertretung übernehmen?
- Gehen Kolleginnen und Kollegen in Pension und werden so eventuell Stellen für den Azubi frei?
- Gibt es Teilzeitstellen? Auch diese können als Einstieg dienen, bis sich was Passenderes findet.

Versuchen Sie, all diese Fragen zu beantworten. So können Sie in einem eventuellen Verfahren belegen, dass Beschäftigungsbedarf besteht und nicht gegen die weitere Beschäftigung spricht! ■

Erneutes Anhörungsverfahren bei Umwandlung einer Kündigung: Ist das notwendig?

Frage: „In unserer Dienststelle wurde ein Kollege außerordentlich entlassen, da er wiederholt sexuelle Belästigung begangen hat. Wir als Personalrat hatten der Kündigung zugestimmt. Der Kollege hat daraufhin Kündigungsschutzklage erhoben, und vor Gericht wurde die außerordentliche Kündigung in eine ordentliche Kündigung umgewandelt. Unsere Frage ist nun: Hätte die Dienststelle uns vor der ordentlichen Kündigung erneut anhören müssen?“

Andrea Einziger:

Dass Gerichte außerordentliche Kündigungen in ordentliche umwandeln, ist keine Seltenheit. In Ihrem Fall mag das Ergebnis verwundern, aber das spielt für die rechtliche Frage keine Rolle. Eine erneute Anhörung durch die Dienststelle ist in diesem Fall nicht notwendig. Warum?

Sie haben bereits der außerordentlichen Kündigung zugestimmt, und diese Zustimmung kann auch auf die ordentliche Kündigung übertragen werden. Es wird davon ausgegangen, dass Sie einer ordentlichen Kündigung aus denselben Gründen ebenfalls zugestimmt hätten – insbesondere da die ordentliche Kündigung im Vergleich zur außerordentlichen eine mildere Form der Beendigung darstellt.

Voraussetzung aber ist immer, dass die zuvor erfolgte Anhörung ordnungsgemäß erfolgt ist. Ihr Dienstherr muss Ihnen die beabsichtigte Kündigung rechtzeitig mitgeteilt und begründet haben, § 86 Satz 1 BPersVG. Zur Begründung gehören die Mitteilung der Art der Kündigung, des Kündigungstermins und (insbesondere) des Sachverhalts. Eine lediglich pauschale oder schlagwortartige Bezeichnung der Kündigungsgründe reicht nicht. ■

Aktuelles LAG-Urteil

Widerruf vom Homeoffice? Nur wenn es dafür wirklich gute Gründe gibt

Ein Arbeitgeber schloss einen Betriebsteil. Einen Beschäftigten, der bislang vom Homeoffice aus arbeitete, wollte er in ein 500 Kilometer entferntes Büro versetzen. Gleichzeitig widerrief er die Homeoffice-Vereinbarung. Der Arbeitnehmer klagte – und gewann (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Urteil vom 11.7.2024, Az: 6 Sa 579/23).

Das Gericht stellte fest, dass der Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis sowie die Versetzung des Mitarbeiters unwirksam waren, da sie nicht den **Grundsatz des billigen Ermessens** gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO) erfüllten. Der Arbeitgeber konnte schlichtweg nicht begründen, warum die Tätigkeit nicht weiterhin (überwiegend) vom Homeoffice aus erledigt werden kann!

Wichtigste Erkenntnis aus der Entscheidung, die auch für den öffentlichen Dienst gilt: Der Mitarbeiter arbeitete über Jahre hinweg aus dem Homeoffice. Seine persönliche und soziale Einbindung am Wohnort (familiär, logistisch, kulturell) begründete ein erhebliches Interesse, weiterhin dort tätig zu bleiben. Folglich überwogen die Interessen des Mitarbeiters die des Arbeitgebers, da dieser keine hinreichend gewichtigen betrieblichen Gründe für die Versetzung vorbringen konnte.

Achtung!

Ein Dienstherr kann Homeoffice widerrufen. Aber eben nur dann, wenn sachliche Gründe vorliegen, die eine Rückkehr an den Arbeitsplatz in der Dienststelle rechtfertigen. Und:

Ist Homeoffice im Arbeits- oder Dienstvertrag, einer Dienstvereinbarung oder einer anderen verbindlichen Regelung ausdrücklich zugesichert, kann ein Widerruf nur unter den dort genannten Bedingungen erfolgen. Fehlen solche Regelungen, unterliegt der Widerruf dem Direktionsrecht des Dienstherrn (§ 106 GewO).

Sachliche Gründe des Dienstherrn, die einen Widerruf begründen:

• Betriebliche Erfordernisse

Es besteht eine zwingende Notwendigkeit, dass die Tätigkeit vor Ort in der Dienststelle ausgeübt wird (z. B. Zusammenarbeit im Team, Zugang zu speziellen Arbeitsmitteln oder Kundenkontakt vor Ort).

• Organisatorische Veränderungen

Die Arbeitsorganisation oder die Zuständigkeiten des Beschäftigten ändern sich, sodass eine Anwesenheit vor Ort erforderlich wird.

• Missbrauch der Homeoffice-Regelung

Der Beschäftigte hält sich nicht an vereinbarte Vorgaben, wie Arbeitszeiten oder Datenschutzbestimmungen. ■

Aktuelles BAG-Urteil

Auch dieser „Trick“ rettet den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht

Ein Arbeitnehmer drückte seinem Arbeitnehmer seine eigene Kündigung und die einer Kollegin in die Hand. Das war freitags nach Dienstschluss. Montags erschien er nicht mehr zur Arbeit. Ebenso die Kollegin. Er schickte dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeits- (AU-)Bescheinigung, die bis zum 13.5. datiert war. Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses laut Kündigungsfrist: 31.5. Am 13.5. bekam der Arbeitgeber eine Folgebescheinigung. Diese datierte exakt bis zum 31.5. Am 1.6. nahm der Beschäftigte eine neue Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber (unmittelbare Konkurrenz des Arbeitgebers) auf.

Der Arbeitgeber leistete keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Beweiswert der AU-Bescheinigung sei durch die passgenaue AU-Bescheinigung und der Tatsache, dass der Arbeitnehmer einen Tag nach Ende der Kündigungsfrist eine neue Stelle angetreten habe, erschüttert.

Zu seinem Erstaunen gestand das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern dem Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung zu (Urteil vom 15.8.2023, Az: 5 SA 12/23). Doch die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte Erfolg (am 9.12.2024 veröffentlichtes Urteil vom 18.9.2024, Az: 5 AZR 29/24). **Gründe:**

Der hohe Beweiswert einer AU-Bescheinigung wird erschüttert, wenn Indizien vorliegen, die Zweifel an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit aufkommen lassen. Im vorliegenden Fall legte der Arbeitnehmer am Tag seiner Eigenkündigung eine AU-Bescheinigung vor, die inklusive Folgebescheinigung exakt die Dauer der Kündigungsfrist abdeckte. Zudem nahm er unmittelbar nach Ende des Arbeitsverhältnisses eine neue Tätigkeit auf.

Zwar hatte der Arbeitnehmer geltend gemacht: „Ich wurde direkt nach Abgabe der Kündigung bedroht.“ Seine Vorgesetzte hätte gesagt: „Bereite dich mal am Montag schon auf einen Spießrutenlauf vor“, weshalb er dem Druck nicht gewachsen und krank geworden war. Das aber ließ das BAG nicht gelten. Damit bleibt es dabei:

Kündigung und nahezu zeitliche AU-Bescheinigung bis zum Ende der Kündigungsfrist = Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert. Durch Entbinden der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes können sich Beschäftigte wehren.

Das wollte der betroffene Arbeitnehmer in diesem Fall nicht. Warnen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen deshalb vor so einer Vorgehensweise! ■