

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 3
SCHWERBEHINDERTENSCHUTZ

Präventionsverfahren in der
Wartezeit nein, Anhörung ja

SEITE 6–7
DATENSCHUTZ

Gesundheitsdaten sind immer
besonders zu schützen!



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

Bundeskanzler Friedrich Merz hat die Frage aufgeworfen, warum jemand, der für 530 € arbeiten geht, nicht einfach für 2.000 € arbeitet. Ja, Herr Bundeskanzler, warum eigentlich nicht? Vielleicht, weil die-/derjenige ein Kleinkind betreuen muss, das keinen Kindergartenplatz bekommen hat? Vielleicht, weil diese Person pflegebedürftige Angehörige hat oder ein behindertes Kind und deswegen gar nicht Vollzeit arbeiten kann? Vielleicht, weil die-/derjenige in Deutschland durch das soziale Raster gefallen ist und deswegen nicht in den Genuss einer vernünftigen Schulausbildung kommen konnte? Oder weil eine Vielzahl von Menschen ein großes Schicksalspaket auf ihren Schultern tragen?

Würde der Kanzler uns, die Basis, fragen, bekäme er eine Menge Antworten darauf. Aber uns fragt er ja nicht ...

Maria Markatou

Chefredakteurin

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Herausgeberin:** Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Maria Markatou, RAin, München | **Produktmanagement:** Lisa Vogl, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: Anat art; S. 9: DOC RABE Media; S. 12: pusteflower9024 – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

ArbG Berlin: Wenn die Lehrkraft freier Mitarbeiter ist, sind Sie nicht zuständig 3

BAG: In der Wartezeit darf aufs Präventionsverfahren verzichtet werden 3

ArbG Essen: Zeugnis für MS-Office-Kenntnisse gefordert – Entschädigung gezahlt 4

LAG Köln: Auch Ihr Vortrag kann den Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttern 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Datenschutz: Mit Ihren Gesundheitsdaten muss Ihr Dienstherr vorsichtig umgehen! 6+7

WISSENSWERTES

Informationelle Selbstbestimmung: Einsichtnahme in die Personalakte nach Dienstende 8

BEAMTENRECHT

Unerlaubte Nebentätigkeit: Dieses Urteil sollten Sie und Ihre Kollegen kennen 9

WISSENSWERTES

Amtsführung: Was bedeutet das Benachteiligungsverbot? 10

LESERFRAGEN

„Muss die AU-Bescheinigung alle Krankheitstage umfassen?“ 11

„Wie verlangen wir eine Unterlassung vom Dienstherrn?“ 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Adieu, Beamtentum? 12

Arbeitsverhältnis | Lesezeit 2 Minuten

Die Lehrkraft als freier Mitarbeiter

Meine Generation kennt nur festangestellte Lehrer. Heute ist das nicht mehr so. Nicht jede Person, die unsere Kinder unterrichtet, ist Arbeitnehmer. Lehrkräfte können freie Mitarbeiter sein – und für freie Mitarbeiter sind Sie als Personalrat nicht zuständig. Wie in diesem Fall aus Berlin (Arbeitsgericht (ArbG) Berlin, 15.7.2025, Az. 22 Ca 10650/24).

Der Fall: Das Land Berlin beschäftigt in den Musikschulen der Bezirke neben angestellten Lehrkräften auch freie Mitarbeiter. Eine Musikschullehrerin war seit dem Jahr 1999 an einer Musikschule aufgrund mehrerer jeweils befristeter Rahmenverträge tätig. Die Rahmenverträge regelten ihre Tätigkeit als Musikschullehrkraft in freier Mitarbeit. Die Verträge enthielten Regelungen zur Beauftragung der jeweiligen Unterrichtsverhältnisse durch Einzelaufträge und zur Zahlung von Honoraren. Ort und Termin für den Musikschulunterricht konnte die Lehrerin mit den zu Unterrichtenden frei vereinbaren. Inhaltlich konnte sie weisungsfrei agieren.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellte mit Bescheid vom Juni 2024 eine abhängige Beschäftigung fest. Das Land Berlin kündigte daraufhin ihren Vertrag. Die Lehrerin klagte vor dem ArbG auf Feststellung, dass sie seit 1999 Arbeitnehmerin war.

Die Lehrerin scheitert vor dem ArbG

Das Urteil: Das ArbG nahm eine Gesamtbetrachtung vor und kam zu dem Schluss, dass kein Arbeitsverhältnis vorlag. Nach § 611a Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch ist Voraussetzung für ein Arbeitsverhältnis die Verpflichtung zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit bei einer

Eingliederung des Arbeitnehmers in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers. Dies konnten die Berliner Arbeitsrichter vorliegend nicht feststellen. Schon im Vertrag war sie als freie Mitarbeiterin bezeichnet. Außerdem war sie frei in der örtlichen, zeitlichen und inhaltlichen Erteilung des Musikunterrichts gewesen. Sie habe zwar die Räume der Musikschule nutzen können, war aber dazu nicht verpflichtet. Auch eine mögliche wirtschaftliche Abhängigkeit der Musikschullehrerin von den Aufträgen ändert daran nichts. Sie hätte jederzeit auch für andere Schulen arbeiten können.

→ FAZIT

Gesamtbetrachtung entscheidet

Kommt bei Ihnen mal die Frage auf, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt oder um freie Mitarbeit, müssen auch Sie eine Gesamtbetrachtung anstellen. Nur wenn Sie dann zu dem Schluss einer persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit kommen, zu einer Eingliederung in die Dienststelle, handelt es sich um einen Beschäftigten, für den Sie als Personalrat zuständig sind.

Mitbestimmung | Lesezeit 1 Minute

In der Wartezeit darf der Dienstherr auf das Präventionsverfahren verzichten

Als Personalrat sind Sie vor jeder Kündigung zu hören. Das gilt auch bei schwerbehinderten Menschen und auch, wenn noch kein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz besteht. Sollen Schwerbehinderte entlassen werden, sind vorher alle milderer Mittel auszuschöpfen, ist also auch ein Präventionsverfahren durchzuführen. Ob das ebenfalls gilt, wenn die schwerbehinderten Menschen noch keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz haben, hat das Bundesarbeitsgericht geklärt (3.4.2025, Az. 2 AZR 178/24).

Der Fall: Ein Arbeitgeber kündigte einem schwerbehinderten Menschen, der noch keine 6 Monate im Betrieb war. Dieser klagte, da der Arbeitgeber seiner Meinung nach vor der Kündigung ein Präventionsverfahren hätte durchführen müssen.

Präventionsverfahren nicht nötig

Das Urteil: Der Mann scheiterte jedoch mit seiner Klage. Laut dem höchsten deutschen Arbeitsgericht ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, vor einer ordentlichen Kündigung während der Wartezeit ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX durchzuführen.

→ FAZIT

Anhörung ist Pflicht

Anhören muss der Dienstgebende Sie als Personalrat allerdings vor jeder Kündigung, auch bei Probezeitkündigungen oder Kündigungen in der Wartezeit. Dies gilt auch, wenn kein Präventionsverfahren durchzuführen ist.

Merken Sie sich das für Ihre Arbeit!

AGG | Lesezeit 3 Minuten

Zeugnis für MS-Office-Kenntnisse gefordert – Entschädigung gezahlt!

Schon unsere Kinder lernen mit Tablets oder in Klassen, in denen jedes Kind mit einem iPad ausgestattet ist. Und auch wir Älteren arbeiten mit Handytickets, Onlinebanking ... Worauf ich hinauswill, ist, dass heute jeder in irgendeiner Form mit dem PC, mit Handys, Tablets umgehen kann, ohne dass wir dafür einen Kurs absolviert hätten. Im Bewerbungsverfahren darf sich ein Dienstherr daher nicht auf den Standpunkt stellen, dass Personen ohne Zeugnis keine Ahnung haben. Tut er es doch, kann das teuer werden (Arbeitsgericht Essen, 24.6.2025, Az. 2 Ca 463/25).

Der Fall: Ein schwerbehinderter Mann hat sich als Teilzeitkraft für Sekretariatsarbeit beworben. Der Arbeitgeber war eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Der Bewerber wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Er verlangte daraufhin eine Entschädigung in Höhe von 5.176 € nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von der Beklagten. Er sei aufgrund seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden. Der öffentliche Arbeitgeber hätte ihn nach § 165 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX zum Vorstellungsgespräch einladen müssen. Der Arbeitgeber war anderer Ansicht, da er den Mann für offensichtlich ungeeignet für die Stelle hielt. Die Stellenausschreibung habe sehr gute MS-Office-Kenntnisse verlangt. Der Bewerber habe keine Nachweise über diese Kenntnisse eingereicht, sondern nur geschrieben, geübt im Umgang zu sein. Der Fall musste vor Gericht entschieden werden.

§ 15 Abs. 2 AGG

Entschädigung und Schadenersatz

Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Arbeitgeber muss zahlen

Das Urteil: Der Bewerber gewann. Der Arbeitgeber musste dem Bewerber schlussendlich 3.450 € zahlen. Es hätte von ihm als öffentlichem Arbeitgeber eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgen müssen, § 165 Satz 3 SGB IX. Es liegt auch nicht die Ausnahme des § 165 Satz 4 SGB IX vor (offensichtliche Ungeeignetheit). Der Bewerber hat Angaben zu seiner fachlichen Qualifikation gemacht und seinem Schreiben einen Lebenslauf beigelegt, in dem er seine Abschlüsse, Ausbildungsstationen, die Ausbildungsinhalte und seine bisherigen beruflichen Tätigkeiten im Einzelnen erläutert. Der Umgang mit MS-Office ist für die meisten Menschen selbstverständlich, ohne dass dies in Zeugnissen besonders erwähnt werden müsste.

Außerdem können sehr gute MS-Office-Kenntnisse im täglichen Gebrauch erworben werden. Von dem Fehlen irgendwelcher Nachweise kann daher nicht darauf geschlossen werden, dass keine sehr guten MS-Office-Kenntnisse vorliegen. Insofern liegt die Vermutung nahe, dass der Bewerber aufgrund der Schwerbehinde-

rung diskriminiert worden war. Der Arbeitgeber konnte dies nicht widerlegen. Als Entschädigung für den Bewerber wurden durch das Gericht 2 Bruttomonatsgehälter festgelegt.

§ 165 SGB IX

Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). Mit dieser Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt. Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 166 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

Sehen Sie genau hin!

Als Personalrat sind Sie im Einstellungsverfahren zu beteiligen. Wenn Sie die eingegangenen Bewerbungen sichten und sehen, dass schwerbehinderte Menschen abgelehnt wurden, fragen Sie genau nach, warum das passiert ist. Gibt es hierfür gute Gründe? War der Schwerbehinderte tatsächlich ungeeignet? Nur wenn das der Fall ist, dürfen Sie die Nichteinladung tolerieren, sonst nicht. Fordern Sie von Ihrem Dienstherrn ein, dass er das gesetzliche Verfahren einhält, sonst werden Sie im Einstellungsverfahren die Zustimmung verweigern.

→ FAZIT

Sehen Sie genau hin!

Der öffentliche Arbeitgeber muss schwerbehinderte Menschen nach § 165 SGB IX zumindest einladen. Tut er dies ohne sachlichen Grund nicht, hat er damit ein Indiz für eine Diskriminierung gesetzt. Und das kann wie im geschilderten Fall teuer werden!

Entgeltfortzahlung | Lesezeit 3 Minuten

Achtung: Auch Ihr Vortrag kann den Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttern

Sind Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt, muss der Dienstherr ihnen das Entgelt fortzahlen. Das regeln Entgeltfortzahlungsgesetz und TVöD. Vorgelegte AU-Bescheinigungen sind dabei der Anscheinsbeweis für eine tatsächlich bestehende Arbeitsunfähigkeit (AU). Diese Beweiskraft kann Ihr Dienstherr aber erschüttern – nicht nur durch Tatsachen, sondern auch durch Ihr Verhalten und Ihren Vortrag! Seien Sie also vorsichtig (Landesarbeitsgericht Köln, 3.6.2025, Az. 7 SLa 54/25).

Der Fall: Ein Omnibusfahrer war befristet vom 1.9.2022 bis zum 31.8.2024 angestellt. Von März bis Ende August 2023 war er für insgesamt 27 Kalendertage krankgeschrieben. In den Herbstferien 2023 sollte er mit anderen Kollegen auf neue Liniendienste eingewiesen werden. Er zeigte klar, dass er darauf wenig Lust hatte. Er war dann vom 27.9. bis einschließlich 8.10.2023 mit der Diagnose „Kolitis/Durchfallerkrankung“ krankgeschrieben (12 Kalendertage). Am 28.9.2023 war der Fahrer mit seiner Familie in einer Eisdielen und traf dort auf den Geschäftsführer des Arbeitgebers. Nach Angaben des Geschäftsführers hat der Fahrer einen Milchshake getrunken. Vom 9.10. bis zum 13.10.2023 nahm der Fahrer an der Einweisung teil. Nach Angaben des Arbeitgebers hat er dabei geschlafen und Musik gehört.

Arbeitgeber zweifelt an der Arbeitsunfähigkeit

Am 16.10.2023 gab der Fahrer seine Ausrüstung zurück und war dann vom 16.10. bis zum 22.10.2023 krankgeschrieben. Das Gehalt für Oktober und November zahlte der Arbeitgeber nur teilweise. Seit dem 27.11.2023 bezieht der Fahrer Krankengeld. Der Beschäftigte klagte auf Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 1.10. bis zum 8.10.2023 sowie für den Zeitraum vom 16.10. bis zum 26.11.2023. Der Arbeitgeber wiederum gab an, dass der Fahrer vom 28.9. bis 8.10.2023 gar nicht arbeitsunfähig gewesen sei. Der Beweiswert der AU-Bescheinigungen sei erschüttert. Schließlich habe man ihn in der Eisdielen mit Milchshake gesehen, und am 16.10.2023 wollte er gar nicht arbeiten. Der Fahrer klagte.

Arbeitgeber muss nicht alles zahlen

Das Urteil: Der Arbeitgeber muss nur vom 2.10. bis zum 8.10.2023 die Entgeltfortzahlung nachzahlen. Für den Zeitraum ab dem 16.10.2023 konnte der Arbeitgeber den Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttern. Den Beweiswert erschütternde Tatsachen können sich auch aus dem eigenen Sachvortrag des Arbeitnehmers selbst ergeben (Bundesarbeitsgericht, 21.8.2024, Az. 5 AZR 248/23).

Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der ärztlichen AU-Bescheinigung zu erschüttern, muss der Arbeitnehmer konkrete Tatsachen darlegen und beweisen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war. Er muss dann darlegen, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben und welche Verhaltensmaßregeln oder Medikamente ärztlich verordnet wurden. Zumindest laienhaft muss dargelegt werden, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit bestanden haben.

Hier hat der Fahrer geschildert, dass er am 16.10.2023 seine Ausrüstung zurückgegeben hat, weil ihn der Geschäftsführer am

Vortrag telefonisch dazu aufgefordert habe. Ihm wurde auch die Kündigung in Aussicht gestellt. Also ist der Fahrer davon ausgegangen, dass ihm am 16.10.2023 gekündigt würde. Bereits diese exakte zeitliche Koinzidenz erschüttert den Beweiswert der AU-Bescheinigung. Außerdem wird der Beweiswert auch dadurch erschüttert, dass die AU genau zu dem Zeitpunkt begann, als der Fahrer die neuen Linienfahrten übernehmen sollte. Die Klage wurde also zum Teil abgewiesen.

INFO: Zweifel an der AU-Bescheinigung



Durch welches Verhalten machen sich Beschäftigte verdächtig?

Zu Recht werden Sie sich nun fragen, welche Tatsachen oder Fälle den Dienstherrn zum Zweifeln bringen, was den Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttern kann. Die Antwort gibt § 275 Abs. 1a Sozialgesetzbuch V: Zweifel an der AU sind danach insbesondere in Fällen anzunehmen, in denen Versicherte auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der AU häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt oder die AU von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über AU auffällig geworden ist. Ihr Dienstherr ist bei seinem Vortrag aber nicht auf diese 2 Fälle beschränkt; er kann auch andere Tatsachen anführen, die den Beweiswert erschüttern – etwa Milchshake trinken bei Kolitis.

→ FAZIT

Gerichte werden immer strenger

In den letzten Jahren fahren die Arbeitsgerichte in Sachen Entgeltfortzahlung und Erschütterung des Beweiswertes der AU-Bescheinigungen eine immer strengere Linie. Und dies zulasten der Beschäftigten.

Sie dürfen während einer AU alles tun, was nicht genesungswidrig ist. Wer aber seiner Genesung schadet oder sich so verhält, als wäre er gesund, der macht sich verdächtig und erschüttert im Zweifel den Beweiswert seiner AU-Bescheinigung!

Datenschutz | Lesezeit 8 Minuten

Mit Ihren Gesundheitsdaten muss Ihr Dienstherr vorsichtig umgehen!

Sind Sie arbeitsunfähig, erhalten Sie für einige Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Klingt einfach, in der Praxis entsteht aber oft Streit darüber, wie lange der Dienstherr genau zahlen muss. Um dies genau zu berechnen, verlangen Dienstherrn dann oft Einblick in Gesundheitsdaten von Beschäftigten. Aber wie weit darf der Einblick in den Gesundheitszustand gehen? Wann ist die Verarbeitung von Gesundheitsdaten erlaubt? Was sagt der Datenschutz? Die Landesdatenschutzbeauftragte in NRW hat eine Art Anleitung verfasst. Die wesentlichen Inhalte daraus lesen Sie hier.

Die Verarbeitung ist erlaubt, wenn sie zur Prüfung der Entgeltfortzahlungspflicht erforderlich ist

Grundsätzlich dürfen Dienstgebende Gesundheitsdaten nur dann verarbeiten, wenn sie zur Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten erforderlich sind. Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ergibt sich diese Erforderlichkeit aus der gesetzlichen Verpflichtung von Dienstherrn zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Rechtsgrundlagen sind § 26 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz i. V. m. Art. 9 Abs. 2 Buchstabe b Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Die Verarbeitung erfolgt zur Ausübung von Rechten und zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die zusätzlich notwendige Rechtsgrundlage i. S. v. Art. 6 Abs. 1 DSGVO ist im Fall von Gesundheitsdaten Art. 6 Abs. 1 Buchstabe b DSGVO in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. Die Verarbeitung ist dann erlaubt, wenn sie „für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist“, erforderlich ist.

§ Art. 6 Abs. 1 Buchstabe b DSGVO

Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist: ... b) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen; [...]

Die Erforderlichkeit entscheidet über die Erhebung

Die Verarbeitung ist aber für die Dienststellenleitung nur insoweit zulässig, als sie tatsächlich erforderlich ist. Der bloße Verdacht, dass es sich um eine Fortsetzungserkrankung handeln könnte, reicht nicht aus. Es muss vielmehr eine konkrete Vermutung im Einzelfall vorliegen, dass die Erkrankungen zusammenhängen. Eine solche Vermutung kann sich aus dem zeitlichen Zusammenhang von Erkrankungen (immer nach dem Urlaub oder nach Feiertagen) ergeben oder aufgrund von Hinweisen Dritter.

Dienstgebende müssen vor der Datenerhebung von Gesundheitsdaten auch mildere Mittel prüfen. So kann es in bestimmten Fällen ausreichend sein, bei der Krankenkasse eine Einschätzung einzuholen, ob aus ihrer Sicht eine Fortsetzungserkrankung vorliegt.

Eine weitere datenschonendere Alternative kann die Einschaltung des Betriebsarztes sein, der eine medizinische Einschätzung abgibt, ohne dass sensible Gesundheitsdaten direkt an den Dienstgebenden gelangen.



MEIN TIPP

Hüllen Sie sich in Schweigen

Der Betriebsarzt hat wie der Hausarzt eine Schweigepflicht. Trotzdem sollten Beschäftigte bei der Datenpreisgabe hier zurückhaltend sein. Vorsicht ist besser als Nachsicht.

Einwilligung durch Beschäftigte ist auch keine Lösung für den Dienstherrn

Auch eine ausdrückliche Einwilligung von Beschäftigten in die Offenlegung von Diagnosedaten rechtfertigt die Datenverarbeitung in der Regel nicht. Denn eine Einwilligung ist nur wirksam, wenn sie freiwillig erfolgt. In einem Beschäftigungsverhältnis herrscht aber ein Über-/Unterordnungsverhältnis.

Gerade im Fall einer Erkrankung stehen Beschäftigte häufig unter Druck, weil sie befürchten, ohne Offenlegung ihrer Daten keine weiteren Lohnzahlungen zu erhalten. Deswegen kann von einer wirksamen Einwilligung nicht die Rede sein.

Achten Sie als Personalratsgremium auf die getrennte Aufbewahrung

Zu beachten ist außerdem, dass der Umgang mit Gesundheitsdaten bei Entgeltfortzahlungsansprüchen besonders hohe Anforderungen an Sicherheit und Vertraulichkeit stellt. Das heißt, dass Ihre Dienststellenleitung angemessene technische und organisatorische Maßnahmen treffen muss, um die Belegschaft zu schützen. Dazu gehört insbesondere, dass die betreffenden Daten getrennt von der eigentlichen Personalakte aufbewahrt werden. Auch eine gemeinsame Ablage mit den üblichen ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, wie sie nach § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG vorzulegen sind, verbietet sich datenschutzrechtlich. Denn diese Bescheinigungen enthalten lediglich Informationen über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit, nicht jedoch über Diagnosen oder chronische Leiden.

Sobald Gesundheitsdaten verarbeitet werden, ob durch ärztliche Gutachten oder durch den Betriebsarzt, sind sie getrennt und besonders geschützt zu speichern. Das sollten Beschäftigte immer

kontrollieren, und Sie sollten Ihren Dienstherrn nochmals darauf hinweisen. Datenschutz ist ein sehr hohes Gut, da darf der Dienstherr nicht schludrig sein. Schlampereien und Rechtsverstöße sind hier auch bußgeldbewehrt!

Dienstgebende dürfen Daten nicht sammeln und unbegrenzt speichern

Die Daten dürfen zudem nur so lange aufbewahrt werden, wie sie für die Prüfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs erforderlich sind. Ist die Prüfung abgeschlossen, sind die Daten zu löschen. Darüber hinaus kann sich die Speicherfrist etwa aus tarifvertraglichen oder gesetzlichen Verjährungs- und Ausschlussfristen ergeben. Auch wenn der*die Dienstgebende meint, ein „Betrugsmuster“ zu erkennen, berechtigt das nicht zur längeren Speicherung.

Die Weitergabe von Gesundheitsdaten an Dritte ist zudem im Regelfall ausgeschlossen. Dies gilt auch innerhalb der Dienststelle.



HINWEIS

Nutzen Sie Ihr Einsichtsrecht

Beschäftigte dürfen ihre Personal- und Nebenakte einsehen. Zur Einsicht darf ein Mitglied des Personalrats mitgenommen werden, Beschäftigte dürfen Kopien machen – allerdings auf eigene Kosten. Das Einsichtsrecht würde ich zur Kontrolle regelmäßig (einmal im Jahr) nutzen.

Weitergabe bei Rechtsstreit

Anders sieht es aus, wenn sich Dienstgebende gegen geltend gemachte Ansprüche verteidigen müssen. Dann ist die Weitergabe an interne Jurist*innen sowie an externe Rechtsanwält*innen oder den Arbeitgeberverband zulässig. Dies ergibt sich aus Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe f DSGVO. Die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen ist ein berechtigtes Interesse, das eine Weitergabe erlaubt. Aber: Weitergegeben werden dürfen nur Daten, die tatsächlich erforderlich sind.



MEIN TIPP

Sprechen Sie sich mit Ihrem Rechtsbeistand ab

Auch die Beschäftigten sollten sich in einem Gerichtsverfahren oder in einer juristischen Auseinandersetzung genau mit ihrem Rechtsbeistand absprechen, welche Daten dem Gericht gegenüber und damit auch gegenüber der Dienststellenleitung preisgegeben werden sollen und welche nicht. Ich würde sagen: Geben Sie nur das preis, was zur Rechtsdurchsetzung notwendig ist. Mehr muss das Gericht für seine Entscheidung nicht wissen – mehr müssen Sie also auch nicht sagen.

Big Brother gibt es im deutschen Arbeitsrecht Gott sei Dank noch nicht

Dienststellenleitungen sind im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung durchaus berechtigt, bestimmte Gesundheitsdaten zu verarbeiten – allerdings nur dann, wenn dies wirklich erforderlich ist und keine mildernden Alternativen bestehen. Eine pauschale Erhebung von Diagnosen oder die Abfrage nach chronischen

Vorerkrankungen außerhalb des Entgeltfortzahlungszeitraums ist unzulässig. Besonders sensible Gesundheitsdaten müssen zudem sicher und in einer Nebenakte verwahrt, frühzeitig gelöscht und dürfen nicht beliebig weitergegeben werden. Fragen Sie bei Ihrem Dienstherrn nach, ob er sich immer daran hält!

Mahnen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen immer zur Vorsicht

Erinnern Sie Ihre Kollegen daran, dass sie während der Arbeitsunfähigkeit alles tun dürfen, was nicht genesungswidrig ist. Es hat aber auch schon Fälle gegeben, da haben sich Beschäftigte krankschreiben lassen, um dann feiern zu gehen. Später sind Partyfotos in sozialen Netzwerken aufgetaucht – was folgte, war die fristlose Kündigung (etwa Landesarbeitsgericht Sachsen, 30.5.24, Az. 4 Sa 17/23). Da können Sie als Personalrat auch nichts mehr machen! Also: Wenn Krankschreibung, dann bitte nur, wenn man arbeitsunfähig ist!



MEIN TIPP

Lesen Sie die Seite 5!

Nehmen Sie sich in diesem Zusammenhang auch noch mal Seite 5 dieser Ausgabe vor. Hier können Sie sehr schön sehen, wie man sich als Arbeitnehmer durch „freudige Auskünfte“ selbst um die Entgeltfortzahlung bringt.

Das regelt der TVöD bezüglich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nach § 22 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) haben Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

1. Beschäftigte erhalten **bis zu 6 Wochen (42 Kalendertage) Entgeltfortzahlung**, wenn sie ohne Verschulden arbeitsunfähig sind.
2. **Krankengeldzuschuss:** Nach Ablauf der 6 Wochen erhalten sie einen Krankengeldzuschuss; das ist der Unterschied zwischen ihrem Nettoentgelt und dem Krankengeld der gesetzlichen Krankenkasse.
3. **Besonderheiten:** Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch in den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses. Beschäftigte in der freien Wirtschaft müssen eine Wartezeit von 4 Wochen hinter sich bringen.
4. **Verschulden:** Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.
5. Die **Höhe der Entgeltfortzahlung** bestimmt sich nach § 21 TVöD.



FAZIT

Ein sensibles Thema

Gesundheitsdaten und Entgeltfortzahlung sind immer ein sensibles und auch ein heikles Thema. Seien Sie und die Belegschaft deshalb immer vorsichtig damit, was Sie preisgeben, und kontrollieren Sie die Dinge lieber dreimal, damit am Ende nichts beim Dienstherrn landet, das dort gar nicht landen sollte!

Informationelle Selbstbestimmung | Lesezeit 4 Minuten

Trotz Dienstende bleibt das Einsichtnahmerecht in Personalakte – bei berechtigtem Interesse!

Während der laufenden Beschäftigung haben Beschäftigte einen Anspruch auf Einsichtnahme in die Personalakte. Endet das Beschäftigungsverhältnis, entfällt dieser Anspruch. Tritt ein ehemaliger Arbeitnehmer mit dem Wunsch auf Einsicht in die Personalakte an Ihre Dienststellenleitung heran, kann diese den Wunsch aber nicht kategorisch ablehnen. Vielmehr muss sie die Interessen abwägen. Gibt es objektiv nachvollziehbare Gründe für die Einsichtnahme, muss Ihre Dienststellenleitung die Einsicht erlauben. Etwa, wenn Ihr Kollege meint, dass dem Dienstherrn im Arbeitszeugnis ein Fehler unterlaufen ist, und er das anhand der Personalakte nachprüfen möchte. Hier noch eine Übersicht zum Einsichtnahmerecht für Sie:

Umfang des Einsichtnahmerechts

- Das Einsichtnahmerecht ist umfassend. Ihr Kollege darf seine gesamte Akte samt Nebenakten einsehen. Vor der Einsichtnahme dürfen keine Schriftstücke aus den Personalakten entfernt werden.
- Vermerke in Kurzschrift oder in fremder Sprache müssen für den Arbeitnehmer lesbar übersetzt werden. Auf Mikrofilm archivierte Unterlagen sind sichtbar zu machen.
- Andererseits muss Ihre Dienststellenleitung ausländischen Mitbürgern die Akte nicht in deren Muttersprache übersetzen lassen.
- Bei einer Aufgliederung in mehrere Akten sind in der Hauptakte Hinweise auf Sonderakten oder an anderer Stelle abgelegte Vorgänge anzubringen.
- Darüber hinaus hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Auskunft darüber, was alles an Personalunterlagen über ihn vorhanden ist.
- Dem Einsichtsrecht unterliegen auch die vor Abschluss des Arbeitsverhältnisses gesammelten Unterlagen, wie z. B. Bewerbungsunterlagen und Einstellungsbeurteilungen.

Einsichtsrecht ab Begründung des Arbeitsverhältnisses

Das Einsichtsrecht entsteht grundsätzlich erst mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Denn abgelehnte Bewerber erhalten ihre eingereichten Unterlagen im Normalfall ja zurück.

Einsichtsrecht nach Ende des Dienstverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis, endet auch das Einsichtsrecht. Bei einem konkret dargelegten und berechtigten Interesse kann ein ausgeschiedener Mitarbeiter aber einen Einsichtsanspruch geltend machen, z. B., falls er noch Daten zur Vorbereitung seines Beihilfeantrags benötigt. Ein interessanter Fall aus diesem Bereich stammt aus dem Jahr 2010:

Ein Beschäftigter war von Anfang 2006 bis Ende Juni 2007 bei einer Versicherungsgesellschaft als Leiter des Schadensbüros beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses führte die Arbeitgeberin die Personalakte des Beschäftigten weiter. Im Rahmen eines Zeugnisrechtsstreits wurde dem Beschäftigten mangelnde Loyalität vorgeworfen. Also verlangte er Einsicht in seine Personalakte. Anhand der von der Arbeitgeberin geführten Personalakte müsse er erfahren, welcher Sachverhalt damit gemeint sei. Es bestehe der Verdacht, dass seine Personalakte Unrichtiges enthalte.

Zudem ergebe sich sein Anspruch aus § 34 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Die Arbeitgeberin verweigerte die Einsichtnahme mit der Begründung, dass für die Klage kein Rechtsschutzbedürfnis bestehe. Der Zeugnisrechtsstreit sei beendet. Objektive Anhaltspunkte für eine fortwirkende Benachteiligung habe der Kläger nicht vorgetragen.

Der Beschäftigte gewann. Arbeitnehmer können auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran haben, den Inhalt ihrer fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Der Anspruch folgt allerdings nicht aus § 34 BDSG. Die dort geregelten Ansprüche auf Auskunft und Einsicht gelten noch nicht für nur in Papierform dokumentierte personenbezogene Daten. Ein entsprechendes Änderungsgesetz befindet sich zurzeit in der parlamentarischen Beratung. Anspruchsgrundlage ist die vertragliche Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)).

§ 241 Abs. 2 BGB

Pflichten aus dem Schuldverhältnis

Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

Die Rücksichtnahmepflicht gebietet es, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Hierzu zählt auch das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Bundesarbeitsgericht, 16.11.2010, Az. 9 AZR 573/09).

→ FAZIT

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Zugegeben, das Datenschutzrecht ist sehr kompliziert geworden. Wann muss man löschen, was darf erhoben werden? Das ist kaum noch zu überblicken. Aber diese Problematik muss Grund genug für uns sein, uns fit zu machen im Datenschutzrecht, um den Dienstherrn genau kontrollieren und unsere Daten schützen zu können.

Nebentätigkeit | Lesezeit 4 Minuten

Unerlaubte Nebentätigkeit: Dieses Urteil sollten Sie und Ihre Kollegen kennen

Beamten sind Nebentätigkeiten nur in Grenzen erlaubt. Die landesrechtlichen Vorgaben sind zwar nicht ganz einheitlich. Einheitlich sind aber die Konsequenzen unerlaubter Nebentätigkeiten. Sie können für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen schwerwiegend sein. Dies hat das Obergerverwaltungsgericht (OVG) Koblenz im Fall eines als GmbH-Geschäftsführer agierenden Polizeibeamten gerade bestätigt (30.6.2025, Az. 3 A 10419/25).

Umfangreiche Nebentätigkeiten ohne Genehmigung

Der Fall: Ein Polizeioberkommissar wurde durch das Urteil des OVG Koblenz aus dem Beamtenverhältnis entfernt. Der Beamte hatte jahrelang umfangreiche Tätigkeiten als faktischer Geschäftsführer zweier GmbHs im Immobilienbereich ausgeübt – ohne die erforderlichen Nebentätigkeitsgenehmigungen. Das Gericht sah darin ein schweres Dienstvergehen, das das Vertrauen des Dienstherrn und der Allgemeinheit endgültig zerstört habe.

Beamter täuschte im Zusammenhang mit der Genehmigung der Nebentätigkeit

Der Beamte hatte nämlich zunächst eine genehmigte Nebentätigkeit im Umfang von wenigen Stunden pro Woche für eine GmbH ausgeübt. Im Antrag bezeichnete er die GmbH als „Familienbetrieb“. Tatsächlich war er jedoch faktisch Geschäftsführer zweier Gesellschaften, die Immobilien ankauften, entwickelten und verkauften – mit einem Gesamtvolumen von mehreren Millionen Euro. Die formalen Geschäftsführerinnen waren lediglich Strohleute, während der Beamte alle wesentlichen Entscheidungen traf, Verträge unterzeichnete und als wirtschaftlich Berechtigter im Transparenzregister eingetragen war. Besonders brisant: Ein Großteil dieser Tätigkeiten erfolgte während krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit und trotz familienbedingter Teilzeitbeschäftigung.

Der Dienstherr entließ den Beamten daher aus dem Beamtenverhältnis. Hiergegen klagte der Polizeibeamte.

Kein Verständnis des Gerichts

Das Urteil: Erlaubt wäre eine vermögensverwaltende Tätigkeit gewesen. Nach Ansicht des Gerichts ging die Tätigkeit des Polizis-

ten jedoch weit über die genehmigungsfreie Verwaltung eigenen Vermögens hinaus. Maßgeblich war die sogenannte „3-Objekte-Grenze“: Wer innerhalb von 5 Jahren mehr als 3 Immobilienobjekte kauft und verkauft, handelt gewerblich, so das Gericht.

Ein zweiter Grund: Auch wenn der Beamte formal keine Organisation innehatte, war seine faktische Geschäftsführung genehmigungspflichtig.

Kein Zweifel ließen die Richter daran, dass die Tätigkeiten mit dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung unvereinbar waren – insbesondere, weil sie während der Krankschreibung und während familienbedingter Teilzeit erfolgten.

Schließlich gingen die Richter auch von einem vorsätzlichen Verhalten aus. Der Polizeibeamte habe den Dienstherrn bewusst und aktiv getäuscht, indem er falsche Angaben machte. Die Konstruktion mit Strohleuten und Generalvollmachten zeuge von erheblicher krimineller Energie.

Konsequenz: Entfernung aus dem Dienst

Das Gericht sah keine Möglichkeit mehr, den Beamten durch mildere Maßnahmen zur Pflichterfüllung zu bewegen. Die Entfernung aus dem Dienst sei verhältnismäßig und notwendig, um das Vertrauen in den öffentlichen Dienst zu wahren.

4 Handlungsempfehlungen für Sie als Personalrat

1. Frühzeitige Aufklärung über Nebentätigkeitsrecht

Informieren Sie als Personalrat regelmäßig über die Grenzen zulässiger Nebentätigkeiten – insbesondere über die Abgrenzung zwischen genehmigungsfreier Vermögensverwaltung und genehmigungspflichtiger gewerblicher Tätigkeit.

2. Für Teilzeit und Krankschreibung sensibilisieren

Teilzeitbeschäftigung oder Dienstunfähigkeit entbinden nicht von beamtenrechtlichen Pflichten. Als Personalrat sollten Sie Kolleg*innen darauf hinweisen, dass Nebentätigkeiten in diesen Phasen besonders kritisch zu bewerten sind.

3. Begleitung bei Genehmigungsverfahren

Personalräte wie Sie können unterstützend tätig werden, wenn Beamte Nebentätigkeiten anzeigen. Sie sollten auf vollständige und wahrheitsgemäße Angaben achten und ggf. zur Rücksprache mit dem Dienstherrn raten.

4. Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle

Bei einem Verdacht auf unerlaubte Nebentätigkeit ist eine sachliche und vertrauliche Klärung im Sinne aller Beteiligten anzustreben. Als Personalrat sollten Sie auf Transparenz und Fairness im Verfahren achten und sich dafür aktiv einsetzen.



Amtsführung | Lesezeit 3 Minuten

Was genau ist das Benachteiligungsverbot gegenüber Amtsträgern?

Als Personalrat müssen Sie sich für die Beschäftigten in Ihrer Dienststelle einsetzen. Natürlich machen Sie sich dabei, gerade bei Ihrer Dienststellenleitung, nicht immer nur Freunde. Dies soll sich aber nicht negativ auf Ihre berufliche Laufbahn auswirken. Daher gibt es § 8 Bundespersonalvertretungsgesetz – das sogenannte Benachteiligungsverbot. Ganz allgemein könnte man sagen, dass Ihnen durch Ihre Tätigkeit als Personalrat kein Vorteil, aber auch kein Nachteil entstehen soll.

Was sind Benachteiligungen?

„Benachteiligung“ meint jede objektive Schlechterstellung einer Person gegenüber anderen Beschäftigten in vergleichbarer Situation. Eine Begünstigung ist jede Besserstellung oder Vorteilsgewährung. Benachteiligung und Begünstigung sind verboten, wenn sie im ursächlichen Zusammenhang mit der Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse stehen und nicht aus sachlichen Gründen erfolgen. Dabei genügt das objektive Vorliegen einer Benachteiligung oder Begünstigung des Funktionsträgers wegen seiner Amtstätigkeit. Nicht erforderlich ist eine Benachteiligungs- oder Begünstigungsabsicht.

Beispiele für verbotene Behinderungen sind unter anderem:

1. innerbetriebliche Kommunikationsmittel (Telefon, Computer) verweigern
2. wenn der Dienstherr Rechenschaft verlangt
3. Briefgeheimnis verletzen

Wer wird geschützt?

Sowohl im Bereich der privaten Wirtschaft (Betriebsverfassungsgesetz) als auch im öffentlichen Dienst gilt ein denkbar weiter Bereich geschützter Personen/Institutionen. Die Schutzvorschriften beziehen sich auf alle Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach Personalvertretungsrecht wahrnehmen, und auf den Personalrat als solchen.

Handeln Sie!

Gegen Handlungen, die den Personalrat in seiner Tätigkeit beeinträchtigen, kann vor dem Verwaltungsgericht geklagt werden. Daneben ist denkbar, dass der Straftatbestand in § 353 b Strafgesetzbuch tangiert ist. Lassen Sie sich Behinderungen nicht gefallen!



HINWEIS

Vertrauensvolle Zusammenarbeit leben

Sie und Ihr Dienstherr sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. Klappt das nicht, dann wehren Sie sich. Gleichzeitig aber sollten Sie sich darum bemühen, die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Dienstherrn zu leben. Denn gemeinsam können Sie viel mehr für die Belegschaft erreichen.

Achten Sie im Rahmen des Benachteiligungsverbots zudem noch auf die folgenden Punkte. Hier wird vonseiten des Dienstherrn gern gemogelt:

Keine Minderung von Urlaub und Bezügen wegen des Personalratsamts

Versäumen Sie durch Ihre Aufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz Arbeitszeit, müssen Sie weder nacharbeiten, noch können Ihre Dienstbezüge gekürzt werden, noch darf Ihnen hierfür Urlaub abgezogen werden. Sichern Sie sich zusätzlich ab und notieren Sie immer ganz genau, wann Sie was für den Personalrat getan haben. Dann kann Ihnen Ihr Dienstherr nicht unterstellen, Sie hätten „nur Zeit totgeschlagen“.

Sicherung der beruflichen Laufbahn

Daneben darf durch die Tätigkeit als Personalrat Ihre berufliche Laufbahn nicht gefährdet werden. Sprich bei der Auswahl zu Beförderungen, Schulungen in der Dienststelle etc. müssen Sie genauso berücksichtigt werden wie „Nicht-Personalräte“.



HINWEIS

Denken Sie auch an die JAV

Ihr Dienstherr darf auch die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nicht boykottieren! Denken Sie auch immer hieran. Auch die JAV darf sich so etwas nicht gefallen lassen!

Wenn Sie als Personalratsmitglied freigestellt sind

Sind Sie als Personalrat für Ihre Arbeit freigestellt, dann muss Ihnen Ihr Dienstherr eine berufliche Entwicklung zukommen lassen, wie sie ohne Freistellung verlaufen wäre.

Das heißt im Klartext: Wären Sie ohne Freistellung in eine höhere Position aufgestiegen, muss Ihnen Ihr Dienstherr die Differenz zwischen Ihrer derzeitigen und der höheren Vergütungsgruppe ausgleichen (Bundesarbeitsgericht, 26.9.1990, Az. 7 AZR 208/89).



FAZIT

Umdenken ist oft nötig

Es ist schade, wenn Dienstherrn und Amtsträger nicht an einem Strang ziehen. Dabei sollten Dienstherrn umdenken. Wenn sie sich nämlich einfach immer rechtmäßig verhalten würden, wäre auch kein Streit mit dem Personalrat nötig. Und dann könnte man zusammen einiges Gutes für die Kolleginnen und Kollegen auf den Weg bringen!

AU-Bescheinigung | Lesezeit 1 Minute

„Muss die AU-Bescheinigung alle Krankheitstage umfassen?“

Frage: Eine Kollegin hat sich für 2 Tage ordnungsgemäß telefonisch arbeitsunfähig gemeldet – ohne Arztbesuch. Am 3. Tag hat sie einen Arzt aufgesucht, weil es ihr doch nicht besser ging. Muss sie auch für die ersten 2 Tage eine AU-Bescheinigung einreichen?

Arzt trifft eine Prognoseentscheidung

Maria Markatou: Das Gesetz schweigt

In § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz steht lediglich, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Arbeitsunfähigkeit (AU) unverzüglich anzuzeigen. Dauert die AU länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer darüber hinaus eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der AU sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden (4.) Arbeitstag vorzulegen.

Der Arzt stellt die AU-Bescheinigung aus; diese weist Beginn und voraussichtliche Dauer der AU aus. Sie muss weiter den Zeitpunkt enthalten, an dem der Arzt die AU festgestellt hat, und ob es sich

um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt. Grundsätzlich soll der Arzt eine AU für einen vor dem ersten Arztbesuch liegenden Zeitraum nicht bescheinigen. Er kann hierüber ja keine Aussage treffen. Aber: Eine Rückdatierung auf einen vor dem Behandlungsbeginn liegenden Zeitraum ist ausnahmsweise zulässig. Der Rückdatierungszeitraum darf aber nicht mehr als 3 Tage betragen.

Auf Ihren Fall gemünzt: Es reicht, wenn Ihre Kollegin erst eine AU-Bescheinigung vom 3. Tag an einreicht, die die Tage 1 und 2 nicht umfasst. Ihre Dienststellenleitung ist trotzdem für die Tage 1 und 2 verpflichtet, Entgeltfortzahlung zu leisten. Dies ergibt sich aus dem Umkehrschluss zu oben Gesagtem. Denn eigentlich darf der Arzt nicht rückdatieren. Das Gesetz gibt der Arbeitnehmerin nur auf, sich unverzüglich arbeitsunfähig zu melden und, falls die Erkrankung länger als 3 Kalendertage dauert, spätestens am 4. Tag die AU-Bescheinigung vorzulegen. Das hat sie ja auch getan. Da muss sie dann auch keinen Ärger befürchten.

Muster-Formulierung | Lesezeit 2 Minuten

„Wie können wir eine Unterlassung von der Dienststellenleitung verlangen?“

Frage: Unsere Dienststellenleitung behindert unsere Arbeit im Gremium. Wir möchten von unserer Dienststellenleitung Unterlassung verlangen. Wie aber können wir das genau machen?

Setzen Sie ein Schreiben auf!

Maria Markatou: Denken Sie hier nicht zu kompliziert

Wenn jemand von Ihnen will, dass Sie eine bestimmte Handlung nicht mehr tun sollen, was erwarten Sie dann? Dass er Ihnen sagt,

- was Sie nicht mehr tun sollen,
- ab wann Sie es nicht mehr tun sollen und
- warum Sie es nicht mehr tun sollen.

Genauso machen Sie es mit Ihrer Dienststellenleitung. Es reicht, wenn Sie für den Anfang in eigenen Worten sagen, was Sie möchten bzw. was Sie nicht möchten. Klappt das nicht, können Sie auch einen Rechtsanwalt einschalten, der das Ganze vor Gericht bringt:



Muster-Formulierung: Unterlassung

Sehr geehrte Frau ... / Sehr geehrter Herr ...,

am ... haben Sie den Dienstplan für die Abteilung ... umgestellt, obwohl wir in der Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung vom ... festgelegt haben (dort in § ...), dass Umstellungen des Dienstplans nur nach Rücksprache mit dem Personalrat erfolgen

dürfen. Wir fordern Sie daher auf, Umstellungen des Dienstplans ab sofort nur noch nach Rücksprache mit dem Personalrat durchzuführen. Ansonsten sehen wir uns gezwungen, ein gerichtliches Unterlassungsverfahren gegen Sie einzuleiten.

Wir als Personalratsgremium sind uns trotz allem sicher, dass wir eine gemeinsame und vor allen Dingen belastbare Lösung finden werden.

Ort, Datum

Personalratsvorsitzender

Zu finden unter www.adiuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



HINWEIS

Lassen Sie sich im Gremium schulen

Bei solchen Dingen dürfen Sie auch gern externe Hilfe (Sachverständige, Anwalt) in Anspruch nehmen. Denken Sie aber auch an Ihren Schulungsanspruch. Ihr Dienstherr muss Sie in die Lage versetzen, die erforderliche Personalratsarbeit zu erfüllen. Dazu gehören auch Grundlagen-schulungen, in denen solche Themen wie Unterlassungs-ansprüche mit abgehandelt werden. Seien Sie hier nicht zu bescheiden, sondern verlangen Sie das, was Ihnen zusteht!

Beschäftigung | Lesezeit 1 Minute

Ist das Beamtentum in Deutschland wirklich aus der Zeit gefallen?

In letzter Zeit erhalte und lese ich immer mehr Artikel, in denen es um die Frage geht, ob man sich nicht vom Beamtentum in Deutschland verabschieden sollte. Es sei nicht mehr zeitgemäß und gehöre abgeschafft. Ob da etwas dran ist oder nicht, das lesen Sie hier.

Was spricht gegen das Beamtentum?

Vergleicht man das Beamtentum mit der Arbeit in der freien Wirtschaft, gewinnt die freie Wirtschaft: durch mehr Flexibilität, höhere Karrierechancen und natürlich dadurch, dass man einfach viel mehr verdienen kann als als Beamter.

Was spricht für das Beamtentum?

Auf der anderen Seite stehen Sicherheit, geregelte Arbeitszeiten und eine solide Altersversorgung. Was meines Erachtens besonders klar für das Beamtentum spricht, ist, dass man mehr für andere tun kann als in der freien Wirtschaft. Man arbeitet für die Gesellschaft.

Die Wahrheit liegt in der Mitte

Wie eigentlich immer liegt die Wahrheit also in der Mitte. Das Beamtentum ist nicht besser als die Arbeit in der freien Wirtschaft, aber auch nicht schlechter. Ich denke, wenn das Beamtentum

etwas modernisiert wird, flexibler gestaltet wird, karrieredurchlässiger, kann es mit jedem anderen Arbeitsbereich mithalten. Insofern wäre ich für Reformieren und nicht für Abschaffen. Es handelt sich schließlich um eine Arbeitsform, die eine lange Tradition in Deutschland hat. Einfach abzuschaffen, weil der Wind sich dreht, das finde ich zu einfach.

Gerade in unserer schnelllebigen Zeit sollte man sehr vorsichtig sein, den Rufen nach Abschaffung blind zu folgen. Im Zweifel haben da einige in viel zu kurzen Schritten gedacht.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Maria Markatou steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Personalratsarbeit zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

DIGITALISIERUNG
Digitale
Mitarbeiterbefragung
RECHTSPRECHUNG
Das Direktionsrecht
RECHTSPRECHUNG
Wirksame Versetzung