

Personalrat aktuell

kompakt | konkret | rechtssicher



SEITE 6–7

VERTRAGSRECHT

Diese unterschiedlichen Arten von Arbeitsverträgen gibt es

SEITE 9

VERSORGUNG & RENTE

Was ist mit der Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten?



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,

zum Start in das Jahr 2024 freue ich mich ganz besonders, Ihnen das neue Gesicht von „Personalrat aktuell“ präsentieren zu können. Viele Monate haben wir als Redaktionsteam gemeinsam mit Leserinnen und Lesern sowie Layoutern an einem verbesserten Leseerlebnis gefeilt. Wir finden, das Ergebnis kann sich sehen lassen!

Freuen Sie sich zudem auf weitere tolle Neuerungen, z. B. den überarbeiteten Premiumbereich. Für Sie als Personalrat gibt es ferner seit Kurzem auch ein digitales Portal, das Ihnen bei der Ausführung Ihres Amtes eine zuverlässige Stütze ist.

Nun wünsche ich viel Erfolg mit der neuen Ausgabe. Feedback ist zu jeder Zeit willkommen. Schreiben Sie uns gerne an service@adiuva.de.

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: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN: 1861-1265 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Herausgeberin:** Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Maria Markatou, RAin, München | **Produktmanagement:** Anja Peters, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: Africa Studio, S. 9: Elnur, S. 10: Jonathan Stutz, S. 11: jeremias münch – 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. | © 2024 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@personalrat-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

PERSONALVERTRETUNGSRECHT

Personalratssitzungen: Wann eine fehlerhafte Ladung heilbar ist Seite 3

ALTERSVORSORGE

Die Rückforderung unrechtmäßig gezahlter Altersvorsorgezulage Seite 4

GREMIUMSARBEIT

Überzeugen Sie Ihr Gremium mit Geschichten Seite 5

VERTRAGSRECHT

Diese Arten von Arbeitsverträgen gibt es Seite 6

BESOLDUNG

In diesem Fall darf der Dienstherr Anwärterbezüge zurückfordern Seite 8

VERSORGUNG & RENTE

Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten irrelevant für die Versorgungsbezüge Seite 9

MASSNAHMEN DES PERSONALRATS

Alle Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Geflüchteten im Blick? Seite 10

SCHWEIGEPFLICHT

Personalabbau und Schweigepflicht des Personalrats Seite 11

WISSENSMANAGEMENT

So sichern Sie das wichtigste Wissen im Personalrat Seite 12

Personalvertretungsrecht | Lesezeit 4 Minuten

Personalratssitzungen: Wann eine fehlerhafte Ladung heilbar ist

Bevor Sie als Personalrat einen Beschluss fassen, haben Sie ordnungsgemäß zu einer Personalratssitzung einzuladen. Was passiert jedoch, wenn Sie einen Tagesordnungspunkt in der Einladung vergessen, dann aber doch behandeln und dazu einen Beschluss fassen? Antwort dazu gibt ein Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts (24.10.2023, Az. 1 TaBV 25/2) aus der freien Wirtschaft und natürlich die Rechtsprechung zum Personalvertretungsgesetz.

Der Fall: Der Betriebsrat und der Arbeitgeber des Falls stritten über eine Eingruppierung einer Assistenz des Betriebsrats. Diese war aufgrund einer Stellenausschreibung eingestellt worden und sollte die Organisation des Betriebsratsbüros mit allen damit zusammenhängenden Tätigkeiten einschließlich der Öffentlichkeitsarbeit durchführen.

Streit über die Eingruppierung

Der Arbeitgeber grupperte die Assistenz des Betriebsrats nach dem Tarifvertrag ein. Der Betriebsrat war damit jedoch nicht einverstanden und meinte, die Assistenz müsse anders eingruppiert werden und sie müsse mehr verdienen.

Gang vor das Arbeitsgericht

Der Betriebsrat fasste daraufhin den Beschluss, der Eingruppierung nicht zuzustimmen, und die Angelegenheit landete vor dem Arbeitsgericht. Dort meinte der Arbeitgeber insbesondere, dass der Betriebsrat auf seiner Sitzung die Versagung der Zustimmung zur Eingruppierung nicht ordnungsgemäß beschlossen habe. Der Punkt habe nicht auf der Tagesordnung gestanden.

Beschluss war rechtmäßig

Die Entscheidung: Das sahen die Richter anders: Eine mangels Übermittlung der Tagesordnung verfahrensfehlerhafte Ladung zu einer Betriebsratssitzung kann durch die ordnungsgemäß geladenen Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats in der Betriebsratssitzung geheilt werden. Der Betriebsrat muss allerdings beschlussfähig sein und die Anwesenden müssen einstimmig beschließen, über einen Regelungsgegenstand zu beraten und abzustimmen. Nicht erforderlich ist, dass an dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder teilnehmen. Hierbei ist es nicht notwendig, über die Ergänzung der Tagesordnung getrennt abzustimmen. Vielmehr ist es ausreichend, dass niemand der Beschlussfassung über den neuen Tagesordnungspunkt widerspricht.

Die Verwaltungsrichter

Und was sagt das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) dazu? Es existiert eine Entscheidung, in der es um die rechtzeitige Mitteilung der Tagesordnung und die rechtzeitige Ladung zur Sitzung des Personalrats ging. Die dort aufgeführten Argumente lassen sich mit großer Wahrscheinlichkeit auf den Fall der Nichtübersendung der vollständigen Tagesordnung übertragen (15.5.2020, Az. 5 P 5.19). Danach gilt:

Die rechtzeitige Mitteilung der Tagesordnung ist ebenso wie die rechtzeitige Ladung zur Sitzung als solche Voraussetzung für eine wirksame Beschlussfassung der Personalvertretung. Ein Mangel führt aber nur dann zur Unwirksamkeit der in der Sitzung gefas-

ten Beschlüsse, wenn er rechtzeitig geltend gemacht wird. Zwar ordnet das Bundespersonalvertretungsgesetz diese Rechtsfolge nicht ausdrücklich an. Sie ist jedoch aus der Mitverantwortung der Mitglieder der Personalvertretung für die Rechtmäßigkeit der gefassten Beschlüsse herzuleiten. Die Mitglieder der Personalvertretung sind für das gesetzmäßige Handeln der Personalvertretung und somit auch für die Gesetzmäßigkeit von deren Beschlussfassungen mitverantwortlich.

Diese Mitverantwortung begründet ihre grundsätzliche Pflicht, auf einen Verstoß aufmerksam zu machen, um eine hierauf gründende Unwirksamkeit von Beschlüssen der Personalvertretung zu verhindern.

Zudem trifft sie aufgrund ihrer Mitverantwortung die Pflicht, einen derartigen Verstoß spätestens zu Beginn der betreffenden Sitzung offenzulegen und zu rügen, was im Sitzungsprotokoll festzuhalten ist.

→ FAZIT

Vieles ist heilbar

In dem Fall des BVerwG war der Mangel der rechtzeitigen Mitteilung der Tagesordnung zu Beginn der Sitzung nicht gerügt worden. Deshalb waren die Beschlüsse rechtmäßig. Das dürfte entsprechend dann auch für den Fall gelten, dass eine Tagesordnung nicht oder nicht vollständig übersandt worden ist.

§ Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

§ 36 Abs. 2 Anberaumung von Sitzungen

Die weiteren Sitzungen beruft die oder der Vorsitzende des Personalrats ein. Sie oder er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Die oder der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Ist ein Mitglied des Personalrats an der Sitzungsteilnahme verhindert, hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der oder dem Vorsitzenden mitzuteilen. Die oder der Vorsitzende hat für ein verhindertes Mitglied des Personalrats das nach § 33 Abs. 1 Satz 2 eintretende Ersatzmitglied zu laden.

Altersvorsorge | Lesezeit 2 Minuten

Die Rückforderung unrechtmäßig gezahlter Altersvorsorgezulage

Wer Zulagebeträge zur Altersvorsorge zu Unrecht erhalten hat, muss sich auf eine Rückzahlung auch nach Auszahlung der Versicherung einstellen (Bundesfinanzhof, 23.8.2023, Az. X R 9/21). Kolleginnen und Kollegen, die zu viel Geld erhalten haben, sollten sich auf die Rückforderung einstellen.

Der Fall: Eine Frau hatte bis zur Auszahlung einer Kleinbetragsrente einen Altersvorsorgevertrag. Sie hatte bei Vertragsabschluss die Anbieterin bevollmächtigt, einen Dauerzulageantrag zu stellen. Die Anbieterin stellte deshalb auch für die Jahre 2017 und 2018 einen Antrag auf Auszahlung der Altersvorsorgezulage.

Dabei ging die Anbieterin mangels anderer Kenntnis wie in den Vorjahren davon aus, dass die Frau auch in diesen Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert gewesen sei.

Die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) der Deutschen Rentenversicherung Bund zahlte die Altersvorsorgezulage für 2017 in Höhe von 524 € und für 2018 in Höhe von 242,16 € an die Anbieterin aus. Diese leitete die Beträge an die Frau weiter, da der Altersvorsorgevertrag zu diesen Zeitpunkten aufgrund der Auszahlung der Kleinbetragsrente nicht mehr bestand.

Dann kam die Überprüfung

Eine spätere Überprüfung durch die ZfA ergab, dass die Frau in den beiden Jahren gar nicht zulageberechtigt war. Deshalb forderte die

ZfA die Zulagen in Höhe von 766,16 € von der Frau zurück. Dabei berief sie sich auf die Vorschrift des § 37 Abs. 2 Abgabenordnung. Gegen einen entsprechenden Bescheid klagte die Frau.

In allen Instanzen erfolglos

Die Entscheidung: Die Frau verlor in allen Instanzen und musste die 766,16 € erstatten. Es ist auch weiterhin davon auszugehen, dass die ZfA rechtsgrundlos geleistete Zulagebeträge nach Beendigung und Abwicklung des Altersvorsorgevertrags unmittelbar vom Zulageempfänger zurückfordern kann.



HINWEIS

Überzahlungen bedeuten Gefahren

Wer als Beamtin oder Beamter wissentlich zu viel Geld kassiert, kann sogar seinen Beamtenstatus und damit seinen Job verlieren!

Homeoffice | Lesezeit 2 Minuten

Steht das Homeoffice auch bei Ihnen vor dem Aus?

Seit der Corona-Pandemie ist Arbeit im Homeoffice in vielen Behörden und Unternehmen Standard. Doch viele Chefs sehen das mittlerweile kritisch. Das hat eine aktuelle Umfrage der Beratungsfirma KPMG unter 1.300 Geschäftsführern gezeigt. Danach befürworten knapp 2/3 der Befragten eine vollständige Rückkehr ins Büro innerhalb der nächsten 3 Jahre. Sie als Personalrat sollten dabei Ihr Ohr genau am Puls der Zeit haben, wohin Ihre Behörde bei diesem Thema steuert.

Der Ruf nach einer Rückkehr in die Büros nimmt tatsächlich in vielen Branchen zu. Von der Wall Street bis zum Silicon Valley – viele Unternehmen fordern wieder mehr Präsenz ein. Und auch aus der öffentlichen Verwaltung höre ich das erschreckenderweise wieder häufiger. Dabei dient gerade das Homeoffice der Arbeitszufriedenheit.

Tech-Riesen wie Meta, Apple und Google verlangen seit einigen Monaten, dass ihre Mitarbeiter mindestens 3 Tage pro Woche im Büro erscheinen. Sogar der Videotelefonie-Anbieter Zoom zog damit vor Kurzem nach – laut Personalchef Matthew Saxon vor allem, damit die Mitarbeiter die Probleme der Kunden besser verstehen.

Um die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Betrieb zu erreichen, wollen viele Firmenlenker verstärkt (finanzielle) Anreize setzen: 87 %

der befragten Unternehmen geben an, sie würden Mitarbeiter, die ins Büro kommen, mit Beförderungen oder Gehaltserhöhungen belohnen.



HINWEIS

Die künftigen Arbeitsformen beachten

KPMG rät in seiner Studie, langfristig zu denken. Arbeitgeber sollten im Umgang mit dem Personal auf die Werte und Bedürfnisse der eigenen Mitarbeiter achten, um sie zu fördern und zu halten. Die Rückkehr ins Büro sollte also nicht erzwungen werden. Das werden Sie als Personalrat sicherlich genauso sehen.

Gremiumsarbeit | Lesezeit 3 Minuten

Überzeugen Sie Ihr Gremium mit Geschichten

Den Begriff Storytelling kennen Sie aus der Werbung. Hier stricken die Marketingverantwortlichen eine Geschichte um ein Produkt oder geben ihm einen Charakter, um Menschen davon zu überzeugen. Doch Storytelling hilft auch in anderen Bereichen: bei der Übermittlung der Unternehmenskultur und auch, wenn Sie Ihren Personalratsmitgliedern klarmachen möchten, wofür Sie stehen.

Egal, ob es darum geht, Glaubwürdigkeit zu vermitteln, Lerneffekte aus Fehlern zu ziehen oder Veränderungen durchzusetzen: Geschichten werden Ihnen dabei helfen, Ihre Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Doch wie gelingt das richtige „Storytelling“ im Gremium?

Beginnen Sie mit den Anfängen Ihres Gremiums und den Geschichten darüber. Berichten Sie von „Früher“, erzählen Sie Geschichten. Wie in einem Unternehmen, wenn der Gründer davon berichtet, wie er damals in seinem Wohnzimmer angefangen hat und wie seine Begeisterung für die Arbeit sein Tun beeinflusst hat und wie er sich immer wieder von den neuesten Entwicklungen inspirieren ließ.

Der Charakter eines Gründers wird zum Charakter des Unternehmens und prägt bis heute das Handeln der Mitarbeiter. Warum kann das in Ihrem Personalrat nicht auch gelingen?

Geschichte des Personalrats

Personalräte haben eine eigene Geschichte, die in den meisten Fällen alles andere als unproblematisch war.

Sie sehen die Bedeutung von Storytelling sogar an diesem Beitrag. Alles ist für uns nachvollziehbarer, wenn wir ein konkretes Bild oder Beispiel dafür haben. Und so ist es auch mit allen wichtigen Prozessen im Gremium:

- Es ist viel einfacher, wenn Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen eine Geschichte erzählen, aus der sie Lerneffekte ziehen können, als wenn Sie einfach nur Regeln aufstellen, die alle befolgen sollen.
- Geschichten von früher, die Ihr Gremium ausmachen und ihm einen „Charakter“ geben, machen es einzigartig. Es entsteht ein „Wir-Gefühl“ und die Kolleginnen und Kollegen werden durch solche Geschichten an das Gremium gebunden. Sie haben das Gefühl, es zu kennen, haben den Eindruck „So etwas gibt es nur bei uns“ und der Rest der Arbeitswelt gehört zu „den anderen“.
- Die Geschichte des Personalrats zeigt den Mitgliedern nicht nur, für welche Vision das Gremium steht, sondern auch, wie diese Ziele gelebt wurden.
- Veränderungen lassen sich mithilfe von Storytelling besser etablieren. Prozesse, die neu im Gremium oder in der Dienststelle sind und an die sich die Kolleginnen und Kollegen gewöhnen müssen, können durch eigene Geschichten lebendig und dadurch greifbarer werden.

Gehen Sie konkret so vor

Fassen Sie Ihre Erfahrungen in Geschichten zusammen, die für Ihre Gremiumskultur stehen und deren Entstehung und den Geist Ihres Gremiums unterstreichen. Natürlich müssen diese Geschichten wahr sein und Sie sollten sie authentisch rüberbringen. Dabei können Ihnen folgende Fragen helfen:

Was bedeuten diese Informationen für Sie und vor allem: Wie bringen Sie diese Ihren Mitarbeitern näher? Eigentlich ist es ganz simpel:

1. Wie lässt sich Ihre Gremiumsgeschichte zusammenfassen?
2. Was ist das Besondere?
3. Was hat Ihr Gremium von Beginn an geprägt?
4. Welche Geschichten haben vielleicht zu guten Veränderungen beigetragen und waren wichtig für die Fortentwicklung der gesamten Dienststelle?
5. Gab es herausragende Streikaktionen?
6. Welche prominenten Mitglieder gab es in der Vergangenheit?

Hier ein Beispiel aus der Praxis

Sie möchten mehr Engagement im Gremium erreichen. Konkret sollen die Kolleginnen und Kollegen, die besondere Aufgaben vom Vorstand des Personalrats übertragen erhalten haben, diese auch zeitnah ausführen. Wie motivieren Sie nun mit Storytelling?

Sie sollten mit der Geschichte erreichen, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen folgende Fragen beantworten können:

- Für wen und warum leiste ich den Beitrag?
- Welchen Beitrag leiste ich?
- Wie mache ich das?

Verwenden Sie also eine positive Geschichte des Personalratsgremiums aus der Vergangenheit. Davon gibt es sicherlich auch aus Ihrem Gremium viele.

Ihre Ansprache mit Storytelling

„Liebe Kolleginnen und Kollegen, könnt ihr euch noch daran erinnern, wie WIR mit sehr viel Herzblut die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit durchgesetzt haben? Wir haben hier alle zusammen in einer Vielzahl von Einzelgesprächen herausgefunden, was in der Behörde von allen Beschäftigten, seien sie Angestellte oder Beamte, eigentlich tatsächlich gewünscht wird. Dann haben wir das in einer Vielzahl von Gesprächen mit dem Dienstherrn umgesetzt. Es war letztendlich ein tolles Ergebnis, von dem wir noch heute profitieren.“

Wir haben damals so viel Engagement in die Sache gesteckt und das fand ich richtig toll. Lasst uns das bitte beibehalten. Wir arbeiten für unsere Kolleginnen und Kollegen und letztendlich auch für uns selbst. Unsere Personalratsarbeit ist für die Beschäftigten unserer Dienststelle eine Arbeitsschutzmaßnahme, wie das gesamte Personal- und Arbeitsrecht. Ihr alle leistet euren Beitrag dazu, manchmal im Kleinen und manchmal im Großen.

Wenn ihr Probleme habt, übertragene Aufgaben kurzfristig oder sinnvoll auszufüllen, stehen wir natürlich als Vorstand immer an eurer Seite. Bitte fragt einfach. Lasst uns wie früher weiter engagiert arbeiten.“