



# Veranstaltungsdokumentation

---

Veranstaltung 3 der Veranstaltungsreihe „Alles im Blick“ für neu gewählte Personalräte:

Arbeitsrecht für Personalräte

## Warum sollte der Personalrat sich mit Arbeitsrecht auskennen?

### Ist das wichtig für die Personalratsarbeit?

Das kann uneingeschränkt mit "Ja" beantwortet werden. Denn die Arbeit des Personalrats beschränkt sich nicht allein auf Kenntnisse und Anwendung der kollektiven Bestimmungen des Bremisches Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG). Die Schnittstellen zu individuellen arbeitsrechtlichen Themen sind vielfältig und in der Praxis ist der Personalrat oft die erste Anlaufstelle für die Anliegen der Bediensteten. Dabei sind die dienstlichen Fragestellungen breit gefächert und häufig auch allgemein arbeitsrechtlicher Natur.

Zu den grundsätzlichen Aufgaben des Personalrats gehört nach § 54 Abs. 1 b) BremPersVG, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden. Häufig wird er dieser Aufgabe anlassbezogen gerecht werden, wenn sich Bedienstete beschweren. Diese Beschwerden hat der Personalrat zunächst entgegenzunehmen. Erscheint die Beschwerde berechtigt, so hat der Personalrat auf eine Abhilfe hinzuwirken (vgl. § 54 Abs.1 c) BremPersVG).

Bei der Überprüfung einer Beschwerde werden Grundkenntnisse auf dem Gebiet des individuellen Arbeitsrechts also immer nützlich sein. Dies gilt selbstverständlich ebenso, wenn es darum geht, unmittelbar dem Personalrat vorgelegte Maßnahmen des Arbeitgebers auf ihre Vereinbarkeit mit geltendem Recht zu überprüfen (siehe z. B. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten – [www.arbeitnehmerkammer.de/betriebs-personalraete/gremienarbeit/veranstaltungsdocumentationen.html](http://www.arbeitnehmerkammer.de/betriebs-personalraete/gremienarbeit/veranstaltungsdocumentationen.html))

### Muss der Personalrat die Bediensteten mit ihren Fragen rechtlich beraten?

Bedienstete, die sich beim Personalrat beschweren oder im Rahmen der Sprechstunde eine Anfrage haben, erwarten häufig auch in rechtlicher Hinsicht beraten zu werden. Der Personalrat ist hierzu jedoch nicht verpflichtet (Kramer, GK zum BremPersVG § 40 Rn. 15, 16). Allerdings helfen Grundkenntnisse auf dem Gebiet des Arbeitsrechts dem Personalrat dabei, ein Anliegen beurteilen und auf dieser Grundlage weitere Empfehlungen aussprechen zu können. Für eine falsche Auskunft kann der Personalrat nicht zur Rechenschaft gezogen werden (Kramer, GK zum BremPersVG § 40 Rn. 28), Dennoch sollte er nicht zu leichtfertig eine Beurteilung abgeben, die sich im Nachhinein als unzutreffend herausstellt.

### Wo finden Personalräte arbeitsrechtliche Vorschriften?

Arbeitsrechtliche Regelungen finden sich nicht nur in Gesetzen, wie z. B. dem Arbeitszeitgesetz, dem Kündigungsschutzgesetz oder dem Bundesurlaubsgesetz sondern auch in Tarifverträgen. Im Zuständigkeitsbereich von Personalräten werden häufig die Vorschriften der Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst des Bundes (TVÖD) oder der Länder und Kommunen (TV-L, TVÖD VKA) zu beachten sein.

### Wann gilt welche Vorschrift?

Die gesetzlichen, tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Bestimmungen sind entsprechend dem nachfolgenden Hierarchieprinzip – von oben nach unten – anwendbar.



Allerdings kann es sein, dass diese Hierarchie durchbrochen wird und z. B. eine Regelung des Arbeitsvertrages gilt, weil sie für Arbeitnehmer\*innen vorteilhaft vom Gesetz abweicht. Diese Durchbrechung wird allgemein als sogenanntes „Günstigkeitsprinzip“ bezeichnet.

### Gibt es arbeitsrechtliche Schwerpunktthemen in der Personalratsarbeit?

In der Beratungspraxis haben sich Schwerpunktthemen herauskristallisiert, für die der Personalrat arbeitsrechtliche Grundkenntnisse benötigt. Am häufigsten werden Maßnahmen mit direkten Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen oder den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hinterfragt. Auch auffällige Ungleichbehandlungen sind häufig Gegenstand der Anliegen von Bediensteten.

Nachfolgend einige Beispiele aus der Praxis zum Einstieg in arbeitsrechtliche Problemstellungen:

#### 1) Arbeitszeitrecht

Erfahrungsgemäß kommt es immer wieder zu Anfragen von Bediensteten aus dem Bereich des Arbeitszeitrechts, wie zum Beispiel der Zulässigkeit von Überstunden oder der Bekanntgabe von Dienstplänen. Häufig werden Überstunden spontan im Anschluss an einen bereits abgeleiteten Dienst angeordnet oder Dienstpläne erst wenige Tage vor dem Dienstbeginn veröffentlicht. Eine solche Praxis führt bei den Bediensteten zu Unmut, der auch dem Personalrat gegenüber geäußert wird.

### **Müssen die Überstunden geleistet werden, wenn der Personalrat der Anordnung nicht zugestimmt hat?**

Nur, wenn ein Notstand vorliegt. In diesem Fall entfällt das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 63 Abs. 1 f) BremPersVG. Von einem Notstand wird gesprochen, wenn wegen Gefahr in Verzug die Zustimmung des Personalrats nicht abgewartet werden kann. Liegt kein Notfall vor, darf die Dienststelle Überstunden nicht anordnen, wenn der Personalrat nicht zugestimmt hat. Dies gilt auch, wenn die Überstunden freiwillig geleistet werden.

Für die Bediensteten bedeutet dies, dass sie im Falle der unzulässigen Anordnung nicht verpflichtet sind, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Sie dürfen zum regulären Dienstschluss ihre Arbeit beenden. Werden die Überstunden allerdings freiwillig geleistet, besteht dennoch eine Vergütungspflicht, auch wenn der Dienstherr die Arbeitsleistung eigentlich nicht annehmen darf.

### **Wann dürfen Überstunden angeordnet werden?**

Individualrechtlich ist die Anordnung von Überstunden zunächst nur in einem Notfall zulässig. Damit ist eine echte Notsituation wie etwa ein Brand und nicht lediglich ein vorübergehend erhöhter Arbeitsanfall gemeint. Ein entsprechendes Weisungsrecht zur Leistung von Überstunden kann sich allerdings aus tarifvertraglichen Bestimmungen (z. B. § 6 Abs. 5 TVÖD, § 6 Abs. 5 TV-L) ergeben. Auch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung kann getroffen werden. In diesen Fällen dürfen Überstunden angeordnet werden, wenn die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) beachtet werden. Das ArbZG gehört zu den Arbeitsschutzgesetzen, weil es vorrangig das Ziel verfolgt, durch die Festlegung von Höchstleistungszeiten die Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen zu schützen.

Zwingend ist danach zu beachten, dass die täglich zulässige Höchstleistungszeit nicht überschritten wird. Diese beträgt 8 Stunden, darf aber auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn im Durchschnitt der letzten 6 Monate 8 Stunden pro Werktag (Montag bis Samstag) nicht überschritten werden. Damit ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 48 Stunden erlaubt.

Von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes darf aber durch Tarifvertrag abgewichen werden. Zulässig können nach § 7 ArbZG z. B. Verlängerungen der täglichen Höchstleistungszeit sein, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.

### **Wie ist das bei Gleitzeit?**

Selbstverständlich sind auch bei vereinbarter Gleitzeit die gesetzlich zulässigen Höchstleistungszeiten zu beachten. Hierzu sind Bedienstete und Dienstherr in gleicher

Weise verpflichtet. Unter Beachtung der weiteren o.g. Grundsätze können auch für Bedienstete, die an der Gleitzeit teilnehmen, Überstunden angeordnet werden.

### **Wann sind Dienstpläne bekannt zu geben?**

Häufig sind Fristen für die Bekanntgabe von Dienstplänen in Dienstvereinbarungen geregelt. Gerade erstmalig ins Gremium gewählte Personalratsmitglieder sollten sich daher mit bestehenden Dienstvereinbarungen auseinandersetzen. Existiert keine Dienstvereinbarung, in der eine diesbezügliche Regelung getroffen wurde, gilt nach der Rechtsprechung, dass die Bekanntgabe mit einer Ankündigungsfrist von 4 Tagen erfolgen muss. Die Rechtsprechung wendet hier die Vorschrift des § 12 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) entsprechend an, die eigentlich Teilzeitarbeitsverhältnisse auf Abruf regelt.

Auch für kurzfristig angeordnete Überstunden gilt nach der Rechtsprechung die Ankündigungsfrist von 4 Tagen, wenn kein Notfall vorliegt.

## **2) Urlaubsrecht**

Werden Urlaubsanträge von Bediensteten abgelehnt, kann dies ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats auslösen, wenn im Hinblick auf die Ablehnung keine Regelungen in einer Dienstvereinbarung getroffen wurden. Das Mitbestimmungsrecht soll sich in diesem Fall aus der Allzuständigkeit (§ 52 Abs. 1 S. 1 BremPersVG) des Personalrats i.V.m. § 75 Abs. 3 Nr.3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) ergeben. (Oetjens in GK zum BremPersVG, § 63 Rn. 90). Auch geschieht es häufig, dass sich Bedienstete mit der Bitte um Klärung an den Personalrat wenden.

Grundsätzlich darf ein Urlaubsantrag nach § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nur abgelehnt werden wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer\*innen entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Auch hier sind also die gesetzlichen Bestimmungen der Prüfungsmaßstab des Personalrats.

### **Was sind dringende betriebliche Belange?**

Dringend sind die betrieblichen Belange nach ständiger Rechtsprechung, wenn die Urlaubserteilung zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Betriebsablaufs führen würde und dem Arbeitgeber keine anderen Maßnahmen als die Urlaubsverweigerung zur Lösung des Problems zur Verfügung stehen. Unzureichende oder fehlerhafte Planung begründen hingegen keine dringenden betrieblichen Belange

### **Welche sozialen Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen?**

Soziale Gesichtspunkte können z. B. eine Bindung an Schulferien bei schulpflichtigen Kindern oder zu berücksichtigende KITA-Schließzeiten sein. Auch Urlaubsmöglichkeiten der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners oder ein besonderes Erholungsbedürfnis (z. B. nach längerer Erkrankung) können Berücksichtigung finden.

### **Muss ich den genehmigten Urlaub verschieben?**

Ist der Urlaub genehmigt, ist auch der Arbeitgeber an die Genehmigung gebunden. Ein Widerruf ist nur in dringenden Notfällen möglich, wenn kein anderer Ausweg zur Abhilfe erkennbar ist. In einem solchen Fall sind allerdings bereits getätigte Aufwendungen für den Urlaub vom Arbeitgeber ebenso zu erstatten wie Mehraufwendungen, die z. B. durch die Verschiebung einer Urlaubsreise entstehen.

### **3) Befristete Arbeitsverträge/Teilzeitbeschäftigung**

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer\*innen sehen sich ebenso wie Teilzeitbeschäftigte nicht selten Ungleichbehandlungen z. B. bei der Anordnung von Überstunden, der Bewilligung von Fortbildungen oder der Urlaubsgewährung ausgesetzt.

Eine Ungleichbehandlung von befristet oder in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer\*innen und unbefristet oder in Vollzeit Beschäftigten ist nur zulässig, wenn die Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt ist. Dies folgt aus dem Diskriminierungsverbot aus § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Umgekehrt kann es aber zulässig sein, den vorgenannten Beschäftigtenkreis besonders zu berücksichtigen. So sind im Anwendungsbereich des TVÖD/TV-L Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aus sachlichem Grund kalendermäßig befristet ist bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. § 30 Abs. 2 S. 2 TV-L/TVÖD).

**Sven Thora**

Berater Mitbestimmung und Technologieberatung

Juli 2020