komba gewerkschaft

komba gewerkschaft
Landesgeschäftsstelle
Braubachstr. 10
D-60311 Frankfurt/Main

Telefon 0171 3493454
Telefax 069 – 41 14 55
www.komba.de
www.komba-hessen.de

V.i.S.d.P.
Richard Thonius

Komba_info

In den Zeiten der Corona Krise haben uns zahlreiche Anfragen zur Dienstplangestaltung (insbesondere aus dem Bereich Feuerwehr) erreicht.

Wir haben daher einige zusammengefasst und beantwortet.

Unabhängig davon, ob das Stundenkonto eines Beamten einen Plusstand aufweist oder nicht: Dürfen Dienststellen von den bisherigen Dienstplänen oder Arbeitsrhythmen abweichen, und Mitarbeiter z.B. für den Zeitraum X Zuhause in Abrufbereitschaft für den Folgetag nach Aktivierung belassen, in der Konsequenz das sie eventuelle Minus-Stunden dem Stundenkonto abziehen? Schließlich stellt der Beamte ja seine Arbeitskraft zur Verfügung, die nicht abgerufen wird.

Änderungen der Dienstzeit/Dienstplangestaltung sind durch den Personalrat immer mitbestimmungspflichtig. Die Maßnahmen der geänderten Dienstplangestaltung führen in ihrer Konsequenz eher dazu den aktiven Teil in der Dienstzeit zu erhöhen. Die/er Beamte/in bieten ihre Arbeitskraft aufgrund des genehmigten Dienstplanes ja an. Die Nichtannahme durch den Dienstherrn kann nicht zu Lasten der Beamtinnen und Beamten gehen. Daher sind Maßnahmen die zu Minusstunden führen, nicht zu Lasten der Bediensteten zu generieren, zumal es, anders als bei den Beschäftigten kein Kurzarbeitergeld gibt.

Haben Dienststellen einen erweiterten Handlungsspielraum in einer solchen Krise, wenn der Katastrophenalarm nicht ausgerufen ist?

Eine Dienststelle, die wegen einer Krise, Dienstpläne (sind mitbestimmungspflichtig) ändern will, ist verpflichtet den Personalrat zur Änderung derselben einzubeziehen. Hierbei sind nicht nur die sozialen Belange zu berücksichtigen sondern auch eventuell, erweiterte, notwendige gesundheitliche Schutzmaßnahmen einzufordern.

Wann ist angesichts des Beispiels in der ersten Frage der Tatbestand einer Rufbereitschaft erfüllt?

Es geht hierbei um eine z.B. 1:8 Vergütung. Manche Dienststellen werden sich vermutlich herauswinden wollen und widersprechen, dass eine Rufbereitschaft angeordnet wurde. Eine Rufbereitschaft ist immer dann gegeben, wenn die Dienststelle Bedienstete auffordert, sich zur Verfügung zu halten um gegebenenfalls den Dienst aufzunehmen.

Welche Konsequenzen hat es für den einzelnen Beamten, wenn die Dienststelle die Beteiligung des zuständigen Personalrates nicht einhält und ihm Folge der Maßnahme Nachteile entstehen? Gilt eine Zustimmung eines nicht zuständigen Gesamtpersonalrats als fiktive Zustimmung, in deren Folge die Dienststelle handeln darf?

Für Maßnahmen einer Dienststelle bei der ein örtlicher Personalrat zuständig ist, ist dieser auch zu beteiligen. Ein nicht zuständiger Gesamtpersonalrat kann daher rechtlich nicht zustimmen. Maßnahmen der Dienststelle, die den örtlichen Personalrat bewusst umgehen, sind daher vor den Verwaltungsgerichten anzuzeigen. Falls es durch die nicht rechtmäßigen Maßnahmen zu Nachteilen kommt, kann auf Schadenersatz geklagt werden.

Wenn Vorgesetzte mündlich die Verantwortung für ein offensichtlich inkorrektes Vorgehen übernehmen, was bedeutet dies in Folge für den PR oder den einzelnen Beamten? Was bedeutet dies perspektivisch für den Vorgesetzten?

Eine mündlich übernommene Verantwortung ist nichtig. Das nicht korrekte Vorgehen kann im Zweifelsfall sogar gegen den/die Beamten/in verwendet werden. Hier ist immer eine schriftliche Anordnung/Verfügung für das Abweichen von den bisherigen Regularien erforderlich. Die/er Bedienstete sollte hierbei auf jeden Fall remonstrieren (schriftlich), hierzu ist er auch verpflichtet, um einen möglichen Schaden von der Dienststelle abzuwenden.

Kann nur eine Einzelperson eine Dienstaufsichtsbeschwerde einlegen, oder darf dies auch der Personalrat als Gremium? Bei wem ist diese einzureichen?

Eine Dienstaufsichtsbeschwerde kann von einer Einzelperson eingelegt werden. Eine Dienstaufsichtsbeschwerde ist korrekt zu begründen und erfolgt formlos. Einzureichen ist diese immer bei dem/der nächst/en höheren Dienstvorgesetzten/Dienststelle.

Der Personalrat als Gremium, hat im Zuge der vertrauensvollen Zusammenarbeit, nach dem HPVG, andere Möglichkeiten einen Sachstand anzuzeigen.

Welche Handlungsmöglichkeiten haben Personalräte in der aktuellen Situation, wenn vermutlich selbst gerichtliche Instanzen in absehbarer Zeit nur sehr eingeschränkt bzw. in einer angemessenen Zeit funktionieren?

Herbeiführen eines Beschlusses im Personalrat zur rechtlichen Unterstützung. Einreichen einer Klage vor dem Verwaltungsgericht, mit der Eingabe einer einstweiligen Verfügung, bis zur Klärung in einem Hauptverfahren.

Verfasser: Ralf Rosenberger, Vorsitzender Dienstrechtsausschuss der komba gewerkschaft hessen

04/2020

Komba_info