

# ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 02/2023

Leipzig, März 2023

## Rechtsprechung

Unzulässige Dienstplanänderung	Seite 1
Entlassung wegen ehemaliger Parteizugehörigkeit	Seite 2
Rückzahlung zu viel gezahlter Dienstbezüge	Seite 2

## Seminarangebote

Personalrat und Dienststelle – ein chronischer Konfliktfall?	Seite 3
Eingruppierung nach TVöD / TV-L	Seite 3

## Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

### **Unzulässige Dienstplanänderung außerhalb der Arbeitszeit LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 27.09.2022, Az.: 1 Sa 39 öD/22**

Ein Arbeitnehmer (AN) war als Notfallsanitäter in Vollzeit bei einem Rettungsdienstbetreiber (AG) beschäftigt. An arbeitsfreien Tagen im April und September 2021 wurde AN für den jeweiligen Folgetag für kurzfristig angeordnete Sonderschichten um 06:00 Uhr eingeteilt. Der AN war telefonisch nicht erreichbar und nahm auch die SMS, mit der er über die Sonderschicht informiert werden sollte, nicht zur Kenntnis. Zu den Schichten erschien AN wie gewohnt erst um 07:30 Uhr. AG zog die Stunden von seinem Arbeitszeitkonto ab und erteilte eine Abmahnung wegen angeblicher Verspätung. Die Klage des AN vor dem Arbeitsgericht blieb erfolglos. Daraufhin legte er Berufung vor dem Landesarbeitsgericht ein.

Mit Erfolg. Das Lesen dienstlicher SMS zählt als Arbeitsleistung iSv. § 611a Abs. 1 BGB. Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht dazu verpflichtet, während ihrer Freizeit eine dienstliche SMS aufzurufen. Ihnen steht ein Recht auf Unerreichbarkeit zu. Das zeichnet sich gerade dadurch aus, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitgebern nicht zur Verfügung stehen müssen. Bei der Änderung des Dienstplanes handelt es sich um eine empfangsbedürftige Gestaltungserklärung, die dem Arbeitnehmer erst bei regulärem Dienstbeginn gem. § 130 Abs. 1 S. 1 BGB zugehen muss. Folglich durfte der AG nicht vor 07:30 Uhr des folgenden Tages mit der Kenntnisnahme des AN rechnen.

Beamtenrecht:

**Ausschluss aus Polizeiausbildung wegen ehemaliger Parteizugehörigkeit  
VG Mainz, Beschluss vom 03.01.2023, Az.: 4 L 708/22.MZ**

Ein in Ausbildung befindlicher Polizeivollzugsbeamter (P) wurde am 01.03.2022 zum Beamten auf Widerruf bei einer Bundespolizeibehörde (B) ernannt. Bei einer internen Überprüfung wurde bekannt, dass P von 2013 bis 2021 zahlendes Mitglied der rechtsextremistischen Partei „III. Weg“ war. P wurde mangels charakterlicher Eignung entlassen und das Beamtenverhältnis mit sofortiger Wirkung widerrufen. B begründete dies damit, dass das Vertrauen in die Integrität und Verfassungstreue des P erheblich gefährdet sei. P machte dagegen geltend, dass er vor Dienstantritt aus der Partei ausgetreten ist und sein Verhalten seither unauffällig war. Mittels Eilantrag ging er gegen die Entlassung vor.

Der Eilantrag blieb erfolglos. Die Entlassung des P erfolgte gem. § 2 BpolBG iVm. § 37 Abs. 1 BBG und erforderte einen sachlichen Grund. Dieser liegt darin, dass die jahrelange zahlende Parteimitgliedschaft des P mit den hohen Anforderungen an die charakterliche Zuverlässigkeit sowie Verfassungstreuepflicht von Polizeibeamten nicht vereinbar ist. Der Parteiaustritt vier Monate vor Beamtenernennung ändere nichts daran. Vielmehr fehlt es an einer ausdrücklichen Distanzierung von der Partei sowie ein starkes Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung. Das sei notwendig, um den Anschein der Identifikation von Polizeibeamten mit den Zielen des Nationalsozialismus zu vermeiden.

---

Beamtenrecht:

**Rückzahlung zu viel gezahlter Dienstbezüge  
VG Koblenz, Urteil vom 24.01.2023, Az.: 5 K 924/22.KO**

Eine Beamtin (B) steht als Studiendirektorin im Dienst des Landes Rheinland-Pfalz (L). B war bereits zuvor verbeamtet gewesen und begründete 2018 erneut ein Beamtenverhältnis zu L. Aufgrund des noch ausstehenden Stufenfestsetzungsbescheids wurde das Grundgehalt der B zunächst auf eine vorläufige Erfahrungsstufe festgelegt. Nach der endgültigen Besoldungsstufenfestsetzung im Jahr 2021 wurde festgestellt, dass ihr Grundgehalt aufgrund der vorläufigen Erfahrungsstufe zu hoch berechnet wurde. Infolgedessen kam es zu einer Überzahlung der Dienstbezüge iHv. rd. 4.400 Euro. L wendete sich an das Verwaltungsgericht und begehrte klageweise die Rückzahlung der zu viel gezahlten Dienstbezüge. S erwiderte, dass die Überzahlung für sie nicht offensichtlich war.

Der Rückforderungsbescheid war gem. § 16 Abs. 2 S. 1 LBesG iVm. §§ 818 ff. BGB rechtmäßig. Ein Grundgehalt in der Höhe stand S zunächst nicht zu. Ihr hätte sich aufdrängen müssen, dass ihr Grundgehalt bis zur endgültigen Stufenfestsetzung auf einer zu hohen Erfahrungsstufe beruhte. Die Dienstbezüge wurden ihr nur unter dem Vorbehalt der endgültigen Stufenfestsetzung gewährt. Angesichts des Vorbehaltes hätte S von Anfang an einkalkulieren müssen, dass ihr die Dienstbezüge nicht endgültig ausgezahlt worden sind. L hatte zusätzlich S darüber informiert, dass im Rahmen der Neuberechnung ihrer Besoldungsstufe Nach- oder Rückzahlungen folgen können. Aufgrund dessen hafte sie verschärft.

---

## Seminarangebote

---

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de).

---

### Online-Schulung

#### **Personalrat und Dienststelle – ein chronischer Konfliktfall?**

Mittwoch, den 19.04.2023, 09:00 bis 12:00 Uhr,

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Die Umsetzung personeller und struktureller Maßnahmen in der öffentlichen Verwaltung erfordert ein gutes Zusammenwirken des Dienstherrn mit seinem Personalrat. Mitunter bestehen Meinungsverschiedenheiten zu Umfang und Grenzen der Beteiligung. Umfassende Kenntnisse über die Rechte und Pflichten des Personalrates sind deshalb für alle Beteiligten unverzichtbar. Häufig lassen sich arbeitsrechtliche Konflikte mit Fachkenntnis sowie der richtigen Kommunikations- und Verhandlungsstrategie vermeiden. Trotz vermeintlich gegenläufiger Interessenlagen sind Personalrat und Dienststelle gerade nicht zwangsläufig Streitparteien, wenn sie sich über ihre Stellung und Handlungsmöglichkeiten im Klaren sind. Dabei wird auch auf

landesrechtliche Besonderheiten (insbes. „Allzuständigkeit“) eingegangen. Das Seminar befasst sich mit folgenden Themen:

- Grundsätze des vertrauensvollen Zusammenwirkens
- Rechtsstellung des Personalrats: Benachteiligungsverbot, Kündigungsschutz, Anspruch auf Freistellung
- Voraussetzungen der Personalratsarbeit: Informationsrecht, Fortbildungen, Kostentragungspflichten

Das Seminar richtet sich an Mitarbeiter von Behörden und kommunalen Körperschaften, die bei der Umsetzung von Maßnahmen mit dem Personalrat zusammenarbeiten. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

---

### **Eingruppierung nach TVöD / TV-L**

Angebot einer Online-Schulung

Tätigkeitsbeschreibung, Stellenzuordnung, Stellenbewertung und die auf dieser Grundlage vorzunehmende Eingruppierung sind essenzielle Bausteine einer zielgerichteten Personalpolitik im Rahmen des Haushaltsbudgets. Vielfach machen Änderungen des Stellenzuschnitts eine Überprüfung der (bisherigen) Eingruppierung erforderlich. Die Eingruppierung einschließlich Stufenzuordnung ist aber auch ein nicht zu unterschätzendes Instrument bei der Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. In dem Seminar werden Empfehlungen zur Herangehensweise aufgezeigt, Gestaltungsspielräume erörtert und saubere Strategien als Voraussetzung für optimale

Personalentscheidungen entwickelt. Das Seminar beinhaltet u.a. folgende Themen:

- Grundlagen der Stellenbeschreibung (Arbeitsvorgang, Tätigkeit, Zuordnung der Zeitanteile)
- Das System der Eingruppierung und dessen Besonderheiten
- Ausgesuchte Einzelprobleme (Heraushebungsmerkmale, Schnittstellen zwischen Entgeltgruppen)

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, die mit Personalentscheidungen und deren Umsetzung betraut sind. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

---

**Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage [www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de) Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.**

#### Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein  
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte  
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig  
Telefon: 0341/ 46 23 50  
Telefax: 0341/ 46 23 525  
E-Mail: [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de)  
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>  
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung  
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz  
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte  
FAO Fachanwaltsordnung  
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.