

Auch teilfreigestellter Personalrat hat Anspruch

Seine Tätigkeit in einem Personalrat darf einen Arbeitnehmer nicht in seiner beruflichen Laufbahn benachteiligen. Das entschied das Arbeitsgericht Stuttgart.

Der Diplom Sozialpädagoge ist seit 1995 bei der Stadt beschäftigt, unter anderem als stellvertretender Schulamtsleiter. In der internen Jobbörse, die nach einer Dienstvereinbarung vom Arbeitgeber gegenüber externen Stellenausschreibungen bevorzugt beachtet werden muss, hatte sich der Kläger zweimal innerhalb von drei Jahren erfolglos auf dieselbe Stelle der Sachgebietsleitung beworben. Nach der zweiten Ablehnung hatte er einen Antrag auf Höhergruppierung gestellt. Die Ablehnung begründete der Dienstherr mit einer mangelnden Qualifikation für die Stelle. Eine Laufbahnnachzeichnung, in der die fiktive berufliche Weiterentwicklung von freigestellten Interessenvertretern festgestellt wird, sei in diesem Fall nicht erforderlich, da der Kläger nur zu 61 Prozent freigestellt sei.

Die Stuttgarter Richter dagegen stellten fest, dass der Arbeitnehmer über die gleichen beruflichen Qualifikation verfüge wie die erfolgreiche Bewerberin. Deshalb sei er als Personalratsmitglied in seinem beruflichen Werdegang benachteiligt worden. Des Weiteren widersprach das Gericht dem Arbeitgeber auch bezüglich seiner Laufbahnnachzeichnungspflicht: Diese bestehe selbst dann, wenn der Arbeitnehmer als Personalratsmitglied nur teilweise freigestellt sei. Deshalb habe er Anspruch auf eine Höhergruppierung.

Der Anspruch von vollständig freigestellten Personalratsmitgliedern auf eine fiktive Laufbahnnachzeichnung gilt auch für teilweise freigestellte und zeitweilig freigestellte Personalratsmitglieder. Nach der Entscheidung der Stuttgarter Richter ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei einer für eine Höhergruppierung maßgeblichen Beurteilung eines teilweise freigestellten Personalratsmitglieds auch dessen Werdegang ohne Freistellung fiktiv nachzuzeichnen und die Ergebnisse der Nachzeichnung neben der Bewertung der dienstlichen Leistungen bei der Höhergruppierungsentscheidung zu berücksichtigen.

Arbeitsgericht Stuttgart am 22. Februar 2012, Az. 22 Ca 6204/11

Quelle: DGB-Rechtsschutz

PS: Da die SBV gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX die gleiche Rechtsstellung wie ein BR / PR besitzt müsste diese Sichtweise auch für die SBV anzuwenden sein.

■