

Ehrenämter zur Unterstützung von Beschäftigten und deren unzureichender Schutz vor einer unabhängigen Amtsführung

Die Amtsleitung kann und hat einer auf Zeit ernannten Beschäftigten die weitere Ausübung eines Ehrenamtes untersagt. Dieses wurde nun gerichtlich bestätigt. Trotz der Zusicherung einer unabhängigen und weisungsfreien Ausübung des Ehrenamtes in der dieses Ehrenamt begründenden Dienstvereinbarung.

Allein aus diesem Grund kann der VBGR die Übernahme derartiger Ehrenämter, die besonders sensible Themen betreffen, derzeit nicht empfehlen. Auch das Aufsuchen derartiger Ehrenamtsinhaber durch Beschäftigte ist aus dem gleichen Grund nicht uneingeschränkt zu empfehlen.

Hintergrund sind konkrete Fälle, in denen die Amtsleitung einen Interessenskonflikt zwischen der Ausübung eines Amtes als Personalrat und des „Ansprechpartners Sucht“ sieht. Genaueres entnehmen Sie bitte den Beschlüssen des Verwaltungsgerichts München (Aktenzeichen [M 21b E 21.1647](#)) und des bayerischen Verwaltungsgerichtshof (Aktenzeichen [6 CE 21.1985](#)). Obwohl in einer Dienstvereinbarung zwischen der Amtsleitung und dem Personalrat eine unabhängige Ausübung des Ehrenamtes in einem Paragraphen festgeschrieben ist, sehen beide vorgenannten Gerichte die derzeitige Fassung dieser Dienstvereinbarung so, dass nicht beabsichtigt war den Inhabern der Ehrenämter besondere Rechte einzuräumen (rechtlich durchsetzbare Unabhängigkeit). Ein befürchteter und (aus unserer Sicht) nicht konkret belegter Interessenskonflikt zwischen einem Personalrat und derartiger Ehrenämter wurde von den Prozessvertretern des DPMA mit der unterschiedlichen Interessenlage eines Personalrats und eines Beschäftigten, der so ein Ehrenamt bekleidet, begründet, da der Inhaber eines Ehrenamtes Teil der Verwaltung sei.

Im konkreten Fall können und konnten wir keinen Interessenskonflikt erkennen. Unserer Meinung nach sind die Inhaber eines Ehrenamtes kein Teil der Verwaltung.

Die Argumente der Verwaltungsgerichte, die der Position des DPMA gefolgt sind, betreffen allerdings nicht nur den Sonderfall eines Personalrats (also eines gewählten Vertreters): Die Verwaltungsgerichte sind der Auffassung, dass aufgrund der Abfassung der Dienstvereinbarung, speziell deren Einleitung davon auszugehen ist, dass den Inhabern von Ehrenämtern keine besonderen Rechte oder Schutz eingeräumt werden sollte, obwohl in § 4 Absatz 3 der Dienstvereinbarung derartige Rechte festgelegt sind.

Gründe für die Wichtigkeit der unabhängigen Ausübung eines Ehrenamtes, konkret dem Ehrenamt „Ansprechpartner Sucht“

Die Betreuung suchtkranker Beschäftigter oder von Kollegen, die mit diesen zusammenarbeiten, kann zu sensiblen Situationen führen. So könnte beispielsweise die oder der suchtkranke Beschäftigte seinen Arbeitsplatz verlieren. Möglich sind auch schwere finanzielle oder anderweitige Nachteile am Arbeitsplatz. Das hindert suchtkranke Beschäftigte oft daran sich Hilfe zu holen, was die Situation meist verschlechtert. Es schreckt aber auch Kollegen davon ab, frühzeitig einzugreifen, da niemand ohne Not derart schwere Konsequenzen für eine Kollegin oder einen Kollegen herbeiführen will und daher lieber „wegschaut“, was das Problem oft verschlimmert: Je länger suchtkranke Beschäftigte ohne Hilfe auskommen müssen, desto gravierender werden die Folgen für diese **und** ihr Umfeld und desto unwahrscheinlicher ist es dass die oder der suchtkranke Beschäftigte seine/ihre Sucht in den Griff bekommt.

Geschäftsstelle München

Morassistraße 2
D-80469 München

Verantwortlich:
Franz Gotsis
Telefon 089.2195-4077

Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2429-5807
post@vbgr.de
www.vbgr.de
München, 06.06.2022

02/22

VBGR aktuell 02/2022

Informationsdienst des VBGR

Auswirkungen der Konsequenzen dieses Falls auf andere Ehrenämter, die durch eine Dienstvereinbarung geschaffen und geregelt wurden

Dieses Urteil und dessen Konsequenzen betreffen aber auch andere Ehrenämter, die aufgrund einer Dienstvereinbarung entstanden sind, wie zum Beispiel Konfliktberater, die ebenfalls mit besonders sensiblen Informationen von Beschäftigten umgehen. Die Inhaber all dieser Ehrenämter müssen – sofern sie diese Ämter erfolgreich ausüben wollen – die Sicherheit haben, dass sie ihre Tätigkeit ohne Einfluss von außen ausüben können. Kann man durch die Leitung einer Behörde (hier des DPMA) sogar an der weiteren Ausübung seiner Tätigkeit gehindert werden, ist das ein besonders schwerer Eingriff in die Unabhängigkeit der Ausübung des Ehrenamtes. Ferner ist es auch für die bereits in Beratung befindlichen Beschäftigten ein schwerer Eingriff, da ihnen unvermittelt die oder der Ansprechpartner/in entzogen wird, zu dem sie bereits Vertrauen aufgebaut haben.

Wichtig ist die Unabhängigkeit der Beschäftigten im Ehrenamt für ratsuchende Beschäftigte

Ein nicht unabhängiger Inhaber eines Ehrenamtes muss befürchten, dass er an der weiteren Ausübung seiner Arbeit gehindert werden kann und wird Rücksicht auf Wünsche der Amtsleitung nehmen, sowohl bezogen auf den Inhalt seiner Beratung und möglicherweise auch was die Vertraulichkeit der Beratung angeht. Grundsätzlich müssen alle Inhaber von Ehrenämtern der Verwaltung abstrakt und anonymisiert über deren Arbeit berichten, was solange wirklich kein Rückschluss auf einen konkreten Fall gezogen werden kann, von uns nicht kritisiert wird. Derartige Berichte sind aus unserer Sicht wichtig, um über die Häufigkeit der Nutzung und den Umfang der Probleme oder des Informationsbedarfs eine Rückmeldung zu erhalten. Sollte nun aus der Verwaltung genauer nachgefragt werden, besteht immer die Gefahr so genau zu berichten, dass – auch unbeabsichtigt – doch Informationen über konkrete Fälle herausgelesen werden können. Hier muss der Inhaber des Ehrenamtes Informationswünsche der Verwaltung oder von Vorgesetzten zurückweisen können. Dies kann dann aufgrund der anfangs erläuterten Eingriffsmöglichkeiten in die Ausübung des Ehrenamtes zu Konsequenzen für den Inhaber des Ehrenamtes führen. Beugt sie oder er sich dem Druck und berichtet detaillierter, besteht die Gefahr, dass auch die ratsuchenden Kollegen Konsequenzen spüren. Wir haben derzeit keine konkreten Hinweise, dass es bereits zu einer Informationsweitergabe zu Lasten beratener Beschäftigter gekommen ist. Wir müssen aber feststellen, dass es keinen effektiven Rechtsschutz gegen einen Eingriff in die unabhängige Ausübung derartiger auf Dienstvereinbarungen basierender Ehrenämter für deren Inhaber gibt (einschließlich eines konkreten Eingriffs) und können deshalb Gefahren für die ratsuchenden Beschäftigten - schon allein aus diesem Grund - auch künftig nicht ausschließen.

Fazit

Wenn eine unabhängige Ausübung eines Ehrenamtes innerhalb des Zeitraums der Ernennung (in der Regel 4 Jahre) nicht möglich ist, weil die oder der Inhaber/in des Ehrenamtes befürchten muss, jederzeit an der weiteren Ausübung des Amtes gehindert zu werden ohne sich effektiv wehren zu können, ist eine unabhängige und unbeeinflusste Ausübung des Ehrenamtes nach unserer Ansicht unmöglich.

Die Verwaltungsgerichte haben deutlich gemacht, dass sie die derzeitige Fassung der konkreten Dienstvereinbarung aufgrund der Fassung der Präambel (Einleitung) so auslegen, dass diese nur organisatorische Zeile hatte und damit keinen Schutz der Inhaber des Ehrenamts bezweckten. Dieses Problem tritt unserer Meinung nach bei fast allen Dienstvereinbarungen im DPMA auf, die Ehrenämter schaffen.

Forderung

Wir fordern deshalb von der Amtsleitung und dem Gesamtpersonalrat, alle betroffenen Dienstvereinbarungen so zu ändern, dass die Zusicherung der unabhängigen Ausübung von Ehrenämtern tatsächlich garantiert ist, also im Ernstfall auch rechtlich durchgesetzt werden kann.

In jedem Fall sollte die Amtsleitung keine neuen Bedingungen für Ehrenämter nachträglich - nach der Ernennung konkreter Beschäftigter - einführen. Den Interessenten für derartige Ämter sollten bereits im Interessenbekundungsverfahren schriftlich alle Bedingungen abschließend für den Zeitraum der Ernennung mitgeteilt werden.