

Personalrat

An die Dienststelle

Initiativantrag nach §§ 69 Abs. 3, 74 Abs. 17 HPVG:

Antrag auf dienstliche Ausstattung – mobiles Dienstgerät (Laptop)

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 69 Abs. 3 HPVG kann der Personalrat in sozialen und personellen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die der Gesamtheit der Beschäftigten der Dienststelle dienen.

Wir beantragen: **Jeder Lehrkraft wird ein dienstliches Endgerät zur Erfüllung ihrer dienstlichen Tätigkeit zur Verfügung gestellt.**

Den Antrag begründen wir wie folgt:

Arbeitsgeräte für Beschäftigte im Schulbereich

Seit 01.08. 2021 ist die Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adresse für alle Lehrkräfte in Hessen verbindlich.

Allerdings gibt es immer noch eine Vielzahl von Beschäftigten im Schuldienst, denen ein Dienstgerät gar nicht oder nicht in dem Maß zur Verfügung steht, wie es notwendig wäre, um die dienstliche E-Mail-Adresse einrichten und nutzen zu können.

Beschäftigte im Schulbereich müssen daher in die Lage versetzt werden, diese E-Mail-Adresse einzurichten und regelmäßig zu nutzen. Es reicht hierfür nicht aus, dass für eine Vielzahl von Lehrkräften und anderen Beschäftigten im Schuldienst nur ein oder wenige Geräte an der Schule zur Verfügung stehen, die zum Teil auch so veraltet sind, dass sich das Postfach gar nicht einrichten lässt. Auch ist der Hinweis auf private Mittel weder legitim noch zielführend und entspricht darüber hinaus nicht der aktuellen Rechtslage.

Dass der Arbeitgeber die Arbeitsmittel zur Verfügung stellt, müsste inzwischen unstrittig sein. Da Beschäftigte im Schuldienst ihre Arbeitsleistung an verschiedenen Orten erbringen, kann dies zum Abrufen der dienstlichen E-Mail-Adresse optimalerweise ein mobiles Endgerät in Form eines Dienst-Laptops sein.

Das Hessische Kultusministerium könnte hierzu einen Blick in ein aktuelles Urteil des Hessischen Landesarbeitsgericht werfen. Erst kürzlich hatte dieses geurteilt, dass ein Fahrradlieferant vom Arbeitgeber verlangen kann, dass ihm für die Einsätze ein Fahrrad und ein Smartphone zur Verfügung gestellt werden: „Die Regelung, dass Fahrrad und Smartphone ohne finanziellen Ausgleich selbst mitgebracht werden müssten, benachteilige nach der konkreten Vertragsgestaltung die Lieferfahrer unangemessen. Betriebsmittel und deren Kosten seien nach der gesetzlichen Wertung vom Arbeitgeber zu stellen. Er trage auch das Risiko, wenn diese nicht einsatzfähig seien.“ (aus der Pressemitteilung zu den Urteilen vom 12. März 2021, Aktenzeichen 14 Sa 306/19 und 14 Sa 1158/20). Weiter heißt es:

„Die Nutzung eines eigenen Fahrrades und eines eigenen Mobiltelefons gehören nicht zur selbstverständlichen Einsatzpflicht des Arbeitnehmers, wie beispielsweise dessen Privatkleidung. Es kann dahinstehen, ob Fälle denkbar sind, bei denen die Verpflichtung zum Einbringen privater Arbeitsmittel eine so geringe Belastung für den Arbeitnehmer darstellt, dass eine unangemessene Benachteiligung iSd. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB ausnahmsweise verneint werden muss. Diese Fallgestaltung ist vorliegend nicht gegeben. Sowohl ein Fahrrad als auch ein Mobiltelefon stellen keine unerheblichen Vermögenswerte dar. Beide werden zudem durch den Gebrauch im Rahmen der Erbringung der Arbeitsleistung abgenutzt und es besteht die Gefahr von Beschädigungen und Verlust. Hinzu kommt, dass Fahrradlieferanten, als die im Rahmen der Interessenabwägung zu Grunde zulegenden beteiligten Vertragspartner, typischerweise keinen Arbeitsverdienst erzielen, bei dem das von ihnen verlangte Vermögensopfer nicht ins Gewicht fiele.

Dagegen kann nicht eingewendet werden, der Arbeitnehmer besitze „sowieso“ ein Mobiltelefon und/oder ein Fahrrad. Auf die Frage, ob dies beim Kläger der Fall ist, kommt es nicht an. Ob die hier typischerweise beteiligten Vertragspartner über ein eigenes Fahrrad und ein internetfähiges Mobiltelefon verfügen, ist vor allem hinsichtlich des Fahrrads bereits fragwürdig, kann aber im Ergebnis offenbleiben. Selbst wenn man dies annimmt, stellt es eine unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmer dar, diese Vermögensgegenstände ohne Gegenleistung oder die Regelung eines Aufwendungsersatzes im Interesse des Arbeitgebers einsetzen zu müssen und entgegen § 615 S. 3 BGB das Risiko zu tragen, die Arbeitsleistung nicht erbringen zu können, etwa wenn das Fahrrad gestohlen oder beschädigt wird.“ (Hessisches LAG, Urteil vom 19.02.2021, 14 Sa 306/20)

Aus dem Urteil lässt sich ableiten, dass auch den Lehrkräften die Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden müssen, die sie im Jahr 2021 benötigen. Dies ist längst nicht mehr nur der Klassenraum, sondern dazu gehört unstrittig ein Arbeitsgerät zum Beispiel in Form eines Dienst-Laptop. Daher ist es angemessen und „höchste Zeit“, den Lehrkräften ein solches dienstliches Arbeitsgerät zur Verfügung zu stellen.

Von einer Mitbestimmung im Kontext von § 74 Abs. 1 Nummer 17 HPVG wird ausgegangen.

Wir bitten um Rückmeldung innerhalb der in § 69 Abs. 3 HPVG vorgesehenen 4-Wochenfrist.

Mit freundlichen Grüßen

(XY, Personalratsvorsitzende/r _____ in _____)