

PHILIPPS-UNIVERSITÄT MARBURG

PERSONALRATSINFO SEPTEMBER 2011

..... KURZ INFORMIERT.... KURZ INFORMIERT.... KURZ INFORMIERT....

Sucht am Arbeitsplatz – hier: Alkohol

Nicht jeder ist der zunehmenden Arbeitsbelastung, dem enormen Druck und der Arbeitsverdichtung in der „schönen neuen“ Arbeitswelt gewachsen. Nicht zuletzt durch die gestiegenen Anforderungen am Arbeitsplatz und die veränderten Lebenssituationen (Pendeln am Wochenende, befristete Stellen) hat der Missbrauch von Alkohol und Medikamenten zugenommen.

Wie verhalte ich mich, wenn ich den Eindruck bekomme, ein/e Kollege/Kollegin könnte ein Alkoholproblem haben?

Ich schaue hin und sammle erst einmal „Fakten“.

Hinweise auf eine beginnende oder bestehende Alkoholabhängigkeit können sein:

- Fehlzeiten
- Leistungsminderung
- Verhaltensänderungen
- Äußeres Erscheinungsbild/Auftreten
- Trinkverhalten

Was kann ich tun, wenn sich mein Verdacht bestätigt?

- Ich suche Rat und Hilfe außerhalb der Dienststelle.
- Ich spreche den/die Kollegen/Kollegin direkt auf meine Beobachtungen an.
- Ich spreche die/den Vorgesetzte/n auf die Beobachtungen an, denn Vorgesetzte haben auch in solchen Fällen eine Fürsorgepflicht.

Wie und wo kann ich Hilfe und Informationsmaterial bekommen?

Die Geschäftsstellen der Krankenkassen bieten Publikationen zum Thema Sucht an. Außerdem gibt es die Angebote der Suchtberatungsstellen (Anonyme Alkoholiker, Blaues Kreuz, Diakonie, Caritas), die betriebliche Suchthelferin im Personalrat und den Betriebsärztlichen Dienst.

Wir sollten den Mut haben, nicht wegzuschauen und offen über das bisher tabuisierte Thema *Sucht am Arbeitsplatz* sprechen.

„Suchtprobleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wesentliche Auswirkungen auf das Arbeitsklima, die Arbeitssicherheit, Produktivität und die Arbeitsabläufe.“
(Aus: Alkohol und Medikamente am Arbeitsplatz. Informationen für Führungskräfte und Multiplikatoren. DAK)

„Ehemals abhängige, jetzt trockene Alkoholiker weisen immer wieder darauf hin, wie wichtig die Gespräche am Arbeitsplatz für sie waren.“
(Aus: DHS-Info. Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz, Sept. 2008)

Daher wünschen wir uns von der Dienststelle:

- das baldige Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung Sucht (die derzeit gültige finden Sie unter <http://www.uni-marburg.de/personal/personalrat/dienstvereinbarungen/dienstvereinbarungen/suchtmittelprobleme>)
- ein umfassendes Beratungskonzept mit zielgruppenorientierten Schulungen wie beispielsweise an der JLU Gießen.

Neue Rechtsprechung zum Urlaub: Was bedeutet sie in der Praxis?

Seit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2009 verfällt Resturlaub bei Langzeiterkrankten nicht mehr, sondern bleibt in Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erhalten. Dieser entspricht in einem Unternehmen mit 5-Tage-Woche 20 Tagen. Kehrt der Arbeitnehmer nicht zurück in den Betrieb, scheidet er also aus, muss der Arbeitgeber den aufgelaufenen Urlaub ausbezahlen.

Bisher war nicht klar, wie schnell ein Arbeitnehmer den aufgelaufenen Urlaub antreten muss, wenn er ins Unternehmen zurückkehrt. Darüber hinaus gab es Unsicherheit darüber, ob tarifliche Ausschlussfristen greifen, wenn ein Arbeitnehmer nicht zurückkehrt und beantragt, den Urlaubsanspruch auszuzahlen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jetzt dazu entschieden:

Ausschlussfristen sind zu beachten und gelten, wenn ein Arbeitnehmer nach der langen Krankheit nicht mehr in den Betrieb zurückkehrt. Ist also beispielsweise – wie im TV-H – geregelt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten geltend zu machen sind, muss der Arbeitnehmer seinen Anspruch auch innerhalb dieser Zeit anmelden, sonst ist das Geld verloren (Urteil vom 09.08.2011, 9 AZR 352/10).

Wird ein zunächst arbeitsunfähiger Arbeitnehmer so rechtzeitig gesund, dass er den während seiner Krankheit aufgelaufenen Urlaub noch nehmen kann, erlischt der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch nach dem Urteil des BAG genauso wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahres neu entstanden ist (Urteil vom 09.08.2011, 9 AZR 425/10). **Das heißt für Rückkehrer im Klartext:** Der Arbeitnehmer muss den Urlaub im Jahr der Rückkehr nehmen. Nur in Ausnahmefällen kommt eine Übertragung auf das Folgejahr (nach dem TV-H bis zum 30.9.) in Frage.

Neue Firma - neues Glück:

Wie schafft es eine Reinigungsfirma, preiswerter zu sein und gleichzeitig besser zu putzen?

Leider müssen wir in den letzten Monaten vermehrt feststellen, dass sich Beschäftigte über Verschmutzungen innerhalb ihrer Arbeitsbereiche beklagen und die Philipps-Universität Marburg an einigen Ecken immer mehr verdreckt. In den Türmen der Wilhelm-Röpke-Straße zum Beispiel werden die Zustände stets schlechter. Mülleimer laufen über, die sanitären Anlagen sind ab mittags kaum noch nutzbar, die Flure und Räume sind schlichtweg schmutzig.

Beschäftigte haben ein Recht auf einen ordentlichen Arbeitsplatz sowie auf ein sauberes Umfeld. Nachlässigkeit und Sparzwänge dürfen nicht dazu führen, dass wir darunter leiden.

Und wer möchte schon täglich zwischen Staub, Dreck und toten Kleintieren arbeiten?



An dieser Stelle sei aber auch angemerkt, dass nicht das Reinigungspersonal schlecht arbeitet, sondern die Zeitvorgaben schlichtweg zu knapp zugeschnitten sind. Da die Reinigungsdienste zum 01.10.2011 neu vergeben werden, hoffen wir auf das Beste. Fraglich ist nur, ob die neuen Firmen

einen noch engeren Zeitrahmen, für noch weniger Geld, gesetzt bekommen haben und wir somit noch schlechtere Verhältnisse vorfinden werden. Qualität hat nun mal ihren Preis und dies ist uns wichtig. Es sollte aber auch im Interesse aller Beteiligten sein, dass sich die Beschäftigten, die Studierenden sowie Besucher der Universität wohlfühlen. Sauberkeit ist ein Aushängeschild und spiegelt das „wahre Gesicht“ wider!

In einer unserer letzten Sitzungen haben sich Herr Dr. Diehl und Frau Renken-Wiesner den Fragen des Personalrats zu diesem Thema gestellt. Herr Dr. Diehl hat erklärt, dass eine neue Ausschreibung dringend erforderlich und überfällig war. Die Neuausschreibung hat ergeben, dass zukünftig die Firma Gies für die Lahnberge sowie die Wilhelm-Röpke-Straße zuständig ist und die Firma Klüh die Reinigung der restlichen Gebäude übernehmen wird. Die Einsparungen belaufen sich auf rund 500.000 €. In den ersten sechs Monaten werden die Firmen einem Qualitätssicherungstest durch eine Beraterfirma unterzogen. Das Dezernat plant weiter, ein Formular zu entwerfen, mit dessen Hilfe sich jeder Beschäftigte direkt beschweren kann. Des Weiteren ist angedacht, Beschäftigte zu „Qualitätsreinigern“ fortzubilden, die die Bereiche kontrollieren, mangelhafte Reinigung aufnehmen und an das Dezernat weiterleiten. Auch Herr Dr. Diehl und Frau Renken-Wiesner sind an sauberen Arbeitsplätzen interessiert und bitten an dieser Stelle um Mithilfe.

Ihre Meinung interessiert uns: Wie zufrieden sind Sie mit den Reinigungsdiensten? Über ein kurzes Feedback würden wir uns freuen. Oder nehmen Sie an unserer Unterschriftenaktion teil. Der Personalrat wird in den kommenden Tagen Unterschriften für mehr Sauberkeit sammeln. Selbstverständlich obliegen ihre Antworten der Verschwiegenheit. Geben Sie kurz ihren Standort an und machen Sie Angaben zu Qualität, Umfang und Häufigkeit der Reinigung sowie über die Entleerung des Mülls.

Elternzeit und Urlaub

Wir hatten Sie bereits informiert, dass Ihr Resturlaub grundsätzlich nicht verfällt, wenn Sie Elternzeit nehmen. Dabei gibt es allerdings etwas zu beachten: Wenn Sie vorhaben, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, kann sich das ungünstig auf Ihren Urlaubsanspruch auswirken. Wie die dann vorzunehmende Berechnung aussieht, wollen wir Ihnen an einem Beispiel zeigen.

Gaby Musterfrau hat für das Jahr 2011 einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Zu Beginn der Elternzeit (direkt im Anschluss an den Mutterschutz) am 10.7.2011 hat sie zusätzlich noch 10 Tage Resturlaub aus dem Jahr 2010.

Die Personalabteilung wird dann folgende Rechnung anstellen:

Am 10.7. kürzt sie den Erholungsurlaubsanspruch 2011 um die vollen Kalendermonate der Elternzeit (August bis Dezember, der Juli bleibt außer Betracht, da es sich nicht um einen ganzen Monat handelt), also um 5/12 von 30 Tagen (= 12,5 Tage).

Für das Jahr 2011 ergibt sich daraus ein Anspruch von 18 Tagen (30 Tage minus 12,5 ergeben 17,5 Tage, die auf 18 Tage aufzurunden sind). Auf die 18 Tage ist der Resturlaubsanspruch aus dem Vorjahr von 10 Tagen aufzuschlagen, so dass sie normalerweise einen Gesamturlaubsanspruch von **28 Tagen** hätte, den sie nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit nehmen könnte.

Die Tatsache, dass sie sich entschließt, am 1.10.2011 ihre Arbeit mit 20% ihrer regelmäßigen Arbeitszeit wieder aufzunehmen und diese Zeit auf die Wochentage Montag und Dienstag zu verteilen, führt zu folgender Neuberechnung:

Der Erholungsurlaub wird um 2/12 für die vollen Kalendermonate August und September, in denen sie nicht gearbeitet hat, also um 5 Tage gekürzt. Er beträgt demnach 30 minus 5 Tage plus 10 Tage Resturlaub (dieser kann noch im laufenden und im folgenden Urlaubsjahr genommen werden, auch wenn der Verfallstermin 1.10. bereits überschritten ist), demnach also 35 Tage. Da Gaby aber nur noch an 2 Tagen pro Woche arbeitet, wird der Urlaubsanspruch entsprechend umgerechnet (35:5 regelmäßige Wochenarbeitstage=7 Tage; 7 Tage*2 tatsächliche Arbeitstage in der Woche=14 Tage). Ihr stehen also am 1.10. nur noch **14 Tage**



zur Verfügung, weil auch die in Vollzeitätigkeit erworbenen Ansprüche der Kürzung entsprechend der Anzahl der tatsächlichen Wochenarbeitstage unterliegen.

Dabei ist außerdem zu beachten, dass der Urlaub aus der Zeit vor der Inanspruchnahme der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung bis zum Ende des der (vollständigen) Elternzeit folgenden Kalenderjahres zu nehmen ist, während der Urlaubsanspruch aus der Zeit vom 1.10. bis zum 31.12. entsprechend den Verfallsfristen des TV-H bis zum 30.9. des folgenden Jahres angetreten werden muss.

Abgesehen davon, dass dies alles höchst kompliziert ist, ergibt sich jedenfalls der Nachteil, dass der in Vollzeitarbeit erworbene Urlaub nur nach der Teilzeit bemessen wird.

Deshalb unser Tipp für Sie: Wenn Sie vorhaben, während der Elternzeit von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, in Teilzeit zu arbeiten, nehmen Sie den Urlaub vorher, und zwar am besten zwischen Mutterschutz und Beginn der Elterzeit, dann wird Ihnen nämlich während des Urlaubs noch das Vollzeitgehalt überwiesen.

Parkplatzsuche als Arbeitszeit?

Ist vereinbart, dass die Arbeitszeit "an der Arbeitsstelle" beginnt und dokumentiert der Arbeitnehmer den Beginn bereits dann, wenn er den Parkplatz seines Arbeitgebers erreicht, kann eine fristlose Kündigung auch ohne Abmahnung gerechtfertigt sein (BAG, Urteil v. 9.6.2011 - 2 AZR 381/10).

Hintergrund: Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter einer Interessenabwägung beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Sachverhalt: Die Klägerin war als Verwaltungsfachangestellte tätig. Sie arbeitete in Gleitzeit. Aufgrund ihrer langen Betriebszugehörigkeit konnte ihr nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Nach der einschlägigen tarifvertraglichen Regelung begann und endete ihre Arbeitszeit „an der Arbeitsstelle“. Beginn und Ende der Anwesenheitszeit waren minutengenau durch Eingabe in ein elektronisches Zeiterfassungssystem zu dokumentieren. Nachweislich an sieben Tagen dokumentierte die Klägerin insgesamt 135 Minuten vor Betreten des Gebäudes als Arbeitszeit in ihrer Zeiterfassung. Daraufhin wurde ihr wegen „Arbeitszeitbetrugs“, zumindest wegen eines entsprechenden Verdachts außerordentlich gekündigt. Ihre Kündigungsschutzklage begründete sie damit, sie habe die Auffassung vertreten, dass die Arbeitszeit bereits beim Durchfahren der Parkplätzeinfahrt beginne. Es habe keine Anweisung bestanden, dass die Uhr im Eingangsbereich maßgeblich sei. Vielmehr habe sie häufig viel Zeit mit der Suche nach einem Parkplatz verbracht, da nur wenige Parkplätze vorhanden waren.

Das Verhalten der Klägerin rechtfertigt nach Auffassung des Gerichts eine außerordentliche Kündigung. Der Arbeitgeber muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit der am Gleitzeitmodell teilnehmenden Arbeitnehmer vertrauen können. Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die geleistete Arbeitszeit mithilfe eines Zeiterfassungssystems zu dokumentieren und macht er hierbei vorsätzlich falsche Angaben, verletzt er damit in erheblicher Weise seine Pflicht zur Rücksichtnahme gegenüber dem Arbeitgeber, was einen schweren Vertrauensbruch darstellt. Angesichts der nicht unerheblichen Abweichungen zwischen den angegebenen Arbeitszeiten und dem tatsächlichen Betreten des Dienstgebäudes können die Falschangaben der Klägerin nicht fahrlässig oder aus Versehen erfolgt sein. So erklären sich – nach Auffassung des BAG - die festgestellten Arbeitszeitdifferenzen von 15 bis zu 28 Minuten selbst dann nicht, wenn man mit der Klägerin das Durchfahren der Parkplätzeinfahrt zu Tagesbeginn und -ende als maßgeblich zugrunde legt. Eine Abmahnung war nicht erforderlich, da eine Hinnahme des vorsätzlichen und systematischen Fehlverhaltens durch die Arbeitgeberin - auch für die Klägerin erkennbar - aufgrund der Schwere ihrer Pflichtverletzung unabhängig von einer Wiederholungsgefahr ausgeschlossen war.

Nutzung des Privatfahrzeuges zu dienstlichen Zwecken

Die Sachschadensersatz-Richtlinien des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport vom 31.07.2006 regeln den Sachschadensersatz an dienstlich genutzten Fahrzeugen umfassend. Danach wird bei Dienstreisen oder Dienstgängen grundsätzlich Ersatz für Schäden an einem Privat-Kfz geleistet, dessen Einsatz auf ausdrückliches Verlangen oder durch Einflussnahme des Dienstherrn erfolgt ist. Wird das Fahrzeug während einer Dienstreise oder eines Dienstganges am Ort des Dienstgeschäfts auf einer Straße oder einem Parkplatz abgestellt und beschädigt, wird ebenfalls Ersatz geleistet. Ersatz kommt nicht in Betracht, wenn bei einer mehrtägigen Dienstreise auf dem Parkplatz der Unterkunft das Privat-Kfz beschädigt wird, da der Aufenthalt des Beschäftigten in seiner Unterkunft nach Dienstende und erst recht die Nachtruhe in keinerlei Zusammenhang mit dem Dienst steht, sondern dem eigenwirtschaftlichen Bereich des Beschäftigten zuzuordnen ist!



Erstattungsanspruch bei Unfallschaden am Privatfahrzeug

1. In entsprechender Anwendung des § 670 BGB (Ersatz von Aufwendungen) muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an dessen Fahrzeug entstandene Unfallschäden ersetzen, wenn das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt worden ist. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer zur Abdeckung des Unfallschadenrisikos eine besondere Vergütung erhält.
2. Eine Erstattungspflicht entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Unfall grob fahrlässig verursacht hat. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden grundsätzlich anteilig unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalles nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten zu verteilen.
3. Der Arbeitnehmer, der einen Anspruch auf volle Erstattung des erlittenen Unfallschadens geltend macht, hat dazulegen und ggf. zu beweisen, dass er den Unfall nicht grob fahrlässig verursacht hat.

BAG, Urteil vom 28. Oktober 2010 – 8 AZR 647/09 –

Das Land hat einen Rahmenvertrag mit der *Gothaer Allgemeinen Versicherung AG* abgeschlossen, auf dessen Basis die Bediensteten sich zusätzlich absichern könnten. Diese Zusatzversicherung ist nach unserer Ansicht aber eher unnötig. Ob gegen einen Beschäftigten Regress genommen wird, regeln § 48 BemStg und § 3 Abs. 7 TVH (Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit). In beiden Fällen wird auch die Zusatzversicherung einen Ersatzanspruch ablehnen. Bis dato wurde nach unserer Kenntnis in unserer Dienststelle noch niemand in Regress genommen.

Wenn ein triftiger Grund vorliegt, ist auch die Nutzung eines Mietwagens mit Vollkaskoversicherung möglich. Ein triftiger Grund liegt nur dann vor, wenn regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel nicht oder nicht zeitgerecht verkehren oder im Einzelfall aus dienstlichen - in Ausnahmefällen auch zwingenden privaten Gründen - die Benutzung anderer Verkehrsmittel notwendig ist. Eine anerkannte Schwerbehinderung könnte im Einzelfall z. B. einen triftigen Grund darstellen.

Übrigens....

- Auszubildende die im Jahre 2011 oder später ihre Ausbildung begonnen haben, erhalten eine Abschlussprämie als **Einmalzahlung** in Höhe von 500 € für die Abschlussnote „sehr gut“ und „gut“, 400 € für die Abschlussnote „befriedigend“ und 300 € für die Abschlussnote „ausreichend“.

- § 19 TVA-H BBiG regelt die **Übernahme der Auszubildenden** nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Hierzu hat das Ministerium nun ein Eckpunktepapier erlassen, welches das Verfahren zur Umsetzung der befristeten Übernahmeverpflichtung nach § 19 Abs. 2 TVA-H BBiG regelt. Es kann beim Personalrat eingesehen werden.

- Der **Datenschutz** im Netz: Um der Speicherung von Daten im Web nicht noch mehr Vorschub zu leisten, gibt es eine Suchmaschine, die sich selbst als „diskreteste Suchmaschine der Welt“ bezeichnet. Sie schützt laut Eigendarstellung Ihre Privatsphäre und speichert keine IP-Adressen. Es handelt sich um die Suchmaschine ixquick und sie ist zu finden unter:
<http://www.ixquick.com/>

- Nach dem AGG liegt eine **sexuelle Belästigung** vor, wenn durch ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten eine Person in ihrer Würde verletzt wird (§ 3 Abs. 4 AGG).

- Unter <http://www.oeffentlicher-dienst.info> bekommen Sie Informationen zu Ihrer Besoldung / Ihrem Gehalt. Der **Besoldungsrechner** Hessen 2012 kann Ihnen ausrechnen, welche Auswirkungen zum Beispiel die Erhöhung/Reduzierung der Stundenzahl oder der Wechsel einer Entgeltgruppe auf Ihr Gehalt hat. Und vieles mehr!

- Brauchen Sie eine **Bildschirmarbeitsplatzbrille**? http://www.uni-marburg.de/personal/infobeschaeftigte/allgemeine_informationen/bildschirmarbeitsbrille

- Ab dem 01.09.2011 gewähren der RMV und der NVV den Beschäftigten des Landes beim Erwerb einer persönlichen Jahreskarte einen **Rabatt** in Höhe von 6 % auf den tariflichen Kaufpreis. Diese Regelung gilt zunächst für die Dauer von 5 Jahren. Ab dem zweiten Jahr nach Vertragsabschluss soll es ggf. einen zusätzlichen Rabatt geben, der sich aus der Zahl der Neukunden ergibt. Inhaber einer persönlichen Jahreskarte des RMV und/oder des NVV erhalten die Möglichkeit, auf Antrag ihre laufenden Jahreskarten auf den neuen Tarif umzustellen.

- Ab dem 01. Oktober wird es wieder die **Möglichkeit des Vorarbeitens** für die Zeit zwischen den Jahren geben. Die entsprechende **Dienstvereinbarung, die auch den FB Medizin einschließt**, wird auf der Homepage des Personalrats veröffentlicht. Wenn Sie dazu Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Dekanate, Wirtschaftsverwaltungen oder Sekretariate.

- Ab 1. September 2011 benötigen **freifahrtberechtigte schwerbehinderte Menschen** bei der Deutschen Bahn keine Tickets mehr – egal wie weit sie fahren.

- **Last but not least: Aussicht auf Gehaltsnachzahlung?**

Der Personalrat hatte geraten, Ansprüche auf die Endgrundvergütung des BAT bei der Dienststelle geltend zu machen, nachdem mehrere Gerichte diesen Tarif als altersdiskriminierend bezeichnet hatten. Das Bundesarbeitsgericht hat als letzte nationale Instanz den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um eine Vorabentscheidung in dieser Frage gebeten. Diese ist jetzt mit dem *Aktenzeichen C-298/10* zu einem aus Berlin vorliegenden Fall ergangen (dort hat der BAT mit seinen Lebensaltersstufen im Wesentlichen noch bis zum 31.3.2010 gegolten).

Der EuGH verwirft die Altersstufenregelung erwartungsgemäß mit der Folge, dass auf das Land Berlin erhebliche Belastungen zukommen dürften.

Da die Rechtslage in Hessen ähnlich zu beurteilen ist (Gültigkeit des BAT bis 31.12.2009), sind diejenigen Kolleginnen und Kollegen einer eventuellen Gehaltsnachzahlung ein Stück näher gekommen, die den Empfehlungen des Personalrats gefolgt sind.