



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Personalräte** im Jahre 2017 mit folgenden Themen:

1. Zur Frage der Beachtung gruppeninterner Mehrheitsverhältnisse bei der Entscheidung über die Auswahl freizustellender Personalratsmitglieder

OVG NRW vom 01.06.2017, Az.: 20 A 2646/16.PVL

2. Fehlende Antragsbefugnis des Personalrats bei Verstößen der Dienststelle gegen eine Dienstvereinbarung

VG Münster vom 22.06.2017, Az.: 22 K 5772/16.PVL

3. Umfang des Unterrichtsanspruchs; Überlassung eines Soll-Ist-Stellenplans

VG Mainz vom 06.12.2016, Az.: 5 K 613/16.MZ

Viele Grüße aus Bochum

Horst Welkoborsky
Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

1. Zur Frage der Beachtung gruppeninterner Mehrheitsverhältnisse bei der Entscheidung über die Auswahl freizustellender Personalratsmitglieder

OVG NRW vom 01.06.2017, Az.: 20 A 2646/16.PVL

Für das Gebot der Beachtung der in der jeweiligen Gruppe am stärksten vertretenen Liste gemäß § 42 Abs. 3 Satz 2 LPVG NRW kommt es nicht auf die Zahl der für die jeweilige Liste abgegebenen Stimmen, sondern auf die Zahl der über die jeweilige Liste gewählten Personalratsmitglieder an.

DIE ENTSCHEIDUNG

Gemäß § 42 Abs. 3 Satz 2 LPVG NRW ist bei der Auswahlentscheidung im Rahmen der Verteilung von Freistellungen an die Personalratsmitglieder zunächst die vorsitzende Person und sodann ein Mitglied der Gruppe, der die vorsitzende Person nicht angehört, unter Beachtung der in dieser Gruppe am stärksten vertretenen Liste zu berücksichtigen. Das OVG NRW hatte sich in dieser Entscheidung (erneut) mit der Frage zu beschäftigen, wie die Formulierung „am stärksten vertretene Liste“ in diesem Zusammenhang auszulegen ist. In der Gruppe der Beamten waren auf zwei Listen verschiedener Gewerkschaften jeweils drei Sitze im Personalrat entfallen. Die Liste, der der spätere Antragsteller angehörte, hatte geringfügig mehr Stimmen erhalten als die konkurrierende Liste. Das OVG NRW hat in dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach bei der Auslegung des Merkmals „in der jeweiligen Gruppe am stärksten vertretene Liste“ auf die Zahl der über die jeweilige Liste in den Personalrat gewählten Mitglie-

>>

der, und nicht auf die für die jeweilige Liste abgegebene Stimmenzahl abzustellen ist. Haben zwei Listen gleich viele Sitze im Personalrat erhalten, gibt es keine „am stärksten vertretene“ Liste. Das OVG NRW hat insoweit auf den Wortlaut der Vorschrift sowie auf den Sinn und Zweck der Regelung abgestellt.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des OVG NRW ist zutreffend und folgerichtig. Im Unterschied zu der entsprechenden Regelung im BPersVG, die ausdrücklich auf die Anzahl der auf die jeweilige Vorschlagsliste entfallenen Stimmen abstellt, hat der Gesetzgeber des Landes NRW auch bei den letzten Gesetzesnovellen keine Veranlassung gesehen, das LPVG NRW entsprechend abzuändern. Der Begriff „vertreten“ kann nur im Sinne von „repräsentiert sein“ verstanden werden. Auch bei künftigen Auswahlentscheidungen zur Verteilung von Freistellungen innerhalb des Gremiums können sich Personalräte mithin auf den Gesetzeswortlaut verlassen; existiert keine „am stärksten vertretene Liste“, so tätigt das LPVG NRW keine Vorgabe dazu, welcher Liste innerhalb der Gruppe, der die vorsitzende Person nicht angehört, die „zweite Freistellung“ zusteht.

2. Fehlende Antragsbefugnis des Personalrats bei Verstößen der Dienststelle gegen eine Dienstvereinbarung

VG Münster vom 22.06.2017, Az.: 22 K 5772/16.PVL

Begehrt ein Personalrat im Beschlussverfahren die Feststellung, dass die Dienststelle gegen eine bestehende Dienstvereinbarung verstößt, ist der Antrag unzulässig. Dem antragstellenden Personalrat fehlt es an einer Antragsbefugnis. Fragen der ordnungsgemäßen Anwendung einer Dienstvereinbarung sind nicht im Rahmen eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens zu klären.

DIE ENTSCHEIDUNG

In dem vorliegenden Fall, mit dem sich das VG Münster zu beschäftigen hatte, hatte der antragstellende Personalrat mit der Dienststelle eine Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit abgeschlossen. In der Folgezeit verstieß die Dienststelle nach Auffassung des Personalrats in mehrfacher Hinsicht gegen die Regelungen dieser Dienstvereinbarung. Daraufhin leitete der Personalrat ein personalvertretungsrechtliches Beschlussverfahren ein und beehrte zunächst die Feststellung, dass die Dienststelle gegen die Dienstvereinbarung verstößt. Zum anderen wurden unter Bezugnahme auf § 79 Abs. 3 LPVG NRW entsprechende Unterlassungsansprüche geltend gemacht. Das VG Münster lehnte die Anträge insgesamt als unzulässig ab. Bezüglich der Feststellung von Verstößen gegen eine Dienstvereinbarung fehle dem Personalrat bereits die Antragsbefugnis. Gemäß § 79 Abs. 1 Nr. 5 LPVG NRW entscheide das Verwaltungsgericht nur über Fragen des Bestehens oder Nichtbestehens einer Dienstvereinbarung – nicht hingegen über Fragen der ordnungsgemäßen Anwendung einer Dienstvereinbarung. Auch aus § 79 Abs. 1 Nr. 3 LPVG NRW folge keine Antragsbefugnis für ein solches Verfahren. Ein Anspruch auf ordnungsgemäße Anwendung einer Dienstvereinbarung stehe nicht dem Personalrat, sondern nur dem einzelnen Bediensteten zu, der seine Ansprüche aus der Dienstvereinbarung in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren geltend zu machen habe. Das Mitbestimmungsrecht aus § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW sei durch Abschluss der Dienstvereinbarung verbraucht. Da deshalb keine schützenswerte personalvertretungsrechtliche Rechtsposition des Antragstellers existiere, könne dieser auch keine Unterlassungsansprüche bezüglich weiterer Verstöße gegen die Dienstvereinbarung geltend machen.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des VG Münster unterliegt nach diesseitiger Auffassung erheblichen rechtlichen Bedenken. Demensprechend ist der Beschluss nicht rechtskräftig geworden; das Beschwerdeverfahren läuft zurzeit beim OVG NRW unter dem Aktenzeichen 20 A 1564/17.PVL. Wenn und soweit es Personalräten generell nicht möglich wäre, die ordnungsgemäße Anwendung einer geschlossenen Dienstvereinbarung kollektivrechtlich anzumahnen und offensichtliche Verstöße gegen eine Dienstvereinbarung gerichtlich untersagen zu lassen, wäre die Sinnhaftigkeit des Abschlusses von Dienstvereinbarungen insgesamt in Frage gestellt. Z.B. in der Betriebsverfassung ist über § 77 Abs. 1 BetrVG allgemein anerkannt, dass der Betriebsrat einen kollektivrechtlichen Durchführungsanspruch bezüglich geschlossener Betriebsvereinbarungen hat. Ein solches Instrument muss auch Personalräten zur Verfügung stehen; der Verweis auf den einzelnen Bediensteten, der Ansprüche aus einer Dienstvereinbarung individualrechtlich geltend machen kann, geht in vielen Fällen fehl. Über die Entscheidung des OVG NRW werden wir über diesen Newsletter berichten, sobald diese ergangen ist.

3. Umfang des Unterrichtsanspruchs; Überlassung eines Soll-Ist-Stellenplans

VG Mainz vom 06.12.2016, Az.: 5 K 613/16.MZ

Der Personalrat hat Anspruch darauf, dass seinem/seiner Vorsitzenden ein alle Beschäftigten erfassender Soll-Ist-Stellenplan in Kopie dauerhaft überlassen wird; der Plan ist quartalsweise zu aktualisieren. Er muss folgende Angaben enthalten: Name, Vorname, voraussichtlicher baldiger Austritt, Teilzeitbeschäftigung/Altersteilzeit, bevorstehende/andauernde Elternzeit, Eingruppierung unter Angabe der Kostenstelle.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das VG Mainz hatte sich in dieser Entscheidung, die aufgrund der identischen Wortlaute der gesetzlichen Regelungen auf das LPVG NRW übertragbar ist, mit der häufig diskutierten Frage auseinander zu setzen, wie weitgehend der Unterrichtsanspruch des Personalrats sowie der Anspruch auf dauerhafte Überlassung von Unterlagen geht. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BVerwG hat das VG Mainz insoweit klargestellt, dass es zur Bewältigung der Überwachungsaufgaben des Personalrats erforderlich ist, dass diesem ein regelmäßig aktualisierter Soll-Ist-Stellenplan in Kopie dauerhaft überlassen wird. Denn die Personalvertretung benötigt gerade für die Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen die dauerhafte Aushändigung dieses Stellenplans. Nur wenn dem Personalrat die Unterlagen ständig als Basismaterial zur Verfügung stehen, ist er in der Lage, die vom Dienststellenleiter vorgeschlagenen Maßnahmen daraufhin zu überprüfen, ob andere Beschäftigte benachteiligt werden. Da mitbestimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahmen regelmäßig vorkommen, darf der Personalrat nicht darauf verwiesen werden, in der jeweiligen Angelegenheit lediglich Einsicht in diesen Stellenplan zu nehmen. Auch Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten stehen der Überlassung des Soll-Ist-Stellenplans nicht grundsätzlich entgegen. Diesen wird dadurch Rechnung getragen, dass die Unterlagen ausschließlich dem/der Vorsitzenden des Personalrats ausgehändigt werden.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Auch im Lande NRW ist die Frage, welche Unterlagen dem Personalrat dauerhaft zu überlassen sind, in vielen Dienststellen aktuell. Insbesondere Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten werden von Dienststellen immer wieder als Argument dafür genutzt, Unterlagen nicht auszuhändigen, sondern den Personalrat höchstens Einsicht nehmen zu lassen. Gerade diesem Argument ist das VG Mainz in wünschenswerter Deutlichkeit entgegen getreten. Wie auch schon das BVerwG (Beschluss vom 23.01.2002 – 6 P 5.01) hat das VG Mainz ausdrücklich ausgeführt, dass die oben dargestellten personenbezogenen Angaben kein solches Gewicht hätten und nicht so sensibel seien, dass ihre Herausgabe generell zu un-terbleiben habe. Dies ist aus diesseitiger Sicht vollkommen zutreffend.