



**Liebe Freunde der Mitbestimmung,**

heute erhaltet Ihr die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Personalräte** im Jahr 2017 mit folgenden Themen:

**1. Wahlanfechtung – Wählbarkeit – Neutralitätspflicht des Wahlvorstands**

OVG NRW vom 28.09.2017, Az.: 20 A 1002/17.PVL

**2. Zur Frage der Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung**

OVG NRW vom 03.04.2017, Az.: 20 A 2696/15.PVL

**3. Mitbestimmung bei Befristung eines Arbeitsverhältnisses; Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung**

VGH Baden-Württemberg vom 24.01.2017, Az.: PL 15 S 154/15

Viele Grüße aus Bochum

Horst Welkoborsky  
Birger Baumgarten  
Dr. Laurie-Ann Klein

---

**1. Wahlanfechtung – Wählbarkeit – Neutralitätspflicht des Wahlvorstands**

OVG NRW vom 28.09.2017, Az.: 20 A 1002/17.PVL

*Der Begriff „Personalangelegenheiten der Dienststelle“ im Sinne von § 11 Abs. 2 b LPVG NRW meint Personalangelegenheiten, die von der Leitung der Dienststelle entschieden werden. Die entscheidungsbefugten Beschäftigten müssen für die Dienststellenleitung handeln.*

**DIE ENTSCHEIDUNG**

Im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens, die Wahl eines Personalrats eines Orchesters im Lande NRW betreffend, hatte sich das OVG NRW mit verschiedenen grundsätzlichen Fragestellungen zur Wirksamkeit einer Personalratswahl auseinander zu setzen. Maßgeblich ging es um die Auslegung der Wählbarkeitsvorschrift des § 11 Abs. 2 b LPVG NRW, wonach diejenigen Beschäftigten für den Personalrat nicht wählbar sind, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind. Das OVG NRW entschied unter grundsätzlichen Erwägungen, dass Mitglieder eines Orchestervorstandes nach TVK keine Beschäftigten in diesem Sinne sind. Denn auch diese leiten ihre Entscheidungsbefugnis nicht von der Dienststellenleitung ab, so dass sie nicht „für die Dienststellenleitung“ tätig sind. Dementsprechend ist das Amt als Mitglied des Orchestervorstandes mit dem Amt als Personalratsmitglied miteinander vereinbar. Weiterhin stellte das OVG NRW fest, dass ein bloßer Aufruf des Wahlvorstandes an die Beschäftigten, sich für Ämter aufstellen zu lassen, nicht gegen die Neutralitätspflicht des Wahlvorstandes verstößt.

### BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des OVG NRW ist nicht nur für Personalvertretungen in Orchesterbetrieben von Bedeutung. Das OVG NRW tätigt in dieser Entscheidung vielfältige grundsätzliche Erwägungen, z.B. auch zur Frage der Verselbständigung einer Teildienststelle i.S.d. § 1 Abs. 3 LPVG NRW, zu Fragen der Wählbarkeit und auch zur Neutralitätspflicht des Wahlvorstandes. Letztlich hat das OVG NRW die Wahlanfechtung aus zutreffenden Erwägungen heraus zurückgewiesen. Mit Blick auf künftige Personalratswahlen ist diese Entscheidung des OVG NRW durchaus beachtenswert.

## 2. Zur Frage der Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung

OVG NRW vom 03.04.2017, Az.: 20 A 2696/15.PVL

*Kann eine Arbeitszeitregelung mit unmittelbaren Nachteilen für berechnete Interessen der Beschäftigten wie dem Schutz ihrer Gesundheit verbunden werden, ist es grundsätzlich vom Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts aus § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW erfasst, wenn der Personalrat dies im Rahmen der Begründung für seine Zustimmungsverweigerung geltend macht.*

### DIE ENTSCHEIDUNG

Im Rahmen personalvertretungsrechtlicher Beschlussverfahren haben sich die Verwaltungsgerichte häufig mit der Frage zu beschäftigen, ob eine Zustimmungsverweigerung des Personalrats im Sinne von § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW beachtlich ist. Danach gilt eine Maßnahme als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung „unter Angabe der Gründe“ schriftlich verweigert. Über die gesetzlichen Anforderungen an die Begründung einer Zustimmungsverweigerung herrscht nicht selten Unklarheit. Das OVG NRW hat in dieser Entscheidung noch einmal klargestellt, dass die vom Personalrat angeführten Gründe bereits dann ausreichend sind, wenn diese sich dem gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand, dessen Inhalt oder dessen Sinn und Zweck zuordnen lassen. Nur, wenn die angegebenen Gründe offensichtlich in keinem Zusammenhang mit dem in Rede stehenden Mitbestimmungstatbestand stehen, ist die gegebene Begründung unbeachtlich mit der Folge, dass sie wie eine nicht gegebene Begründung zur Fiktion der Billigung der Maßnahme nach § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW führt. So zielt die arbeitszeitbezogene Mitbestimmung des § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW vorrangig auf den Schutz der Beschäftigten vor übermäßiger zeitlicher Inanspruchnahme. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung unter Darlegung der Befürchtung von gesundheitlichen Gefahren für die Beschäftigten, beruft er sich auf Umstände, die innerhalb des Mitbestimmungstatbestandes liegen. Die Zustimmungsverweigerung ist beachtlich.

### BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Das OVG NRW bekräftigt in dieser Entscheidung nochmals, dass an die Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung des Personalrats keine übermäßigen Anforderungen gestellt werden dürfen. Es reicht aus, wenn die Begründung des Personalrates inhaltlich in einem Zusammenhang mit dem jeweiligen Mitbestimmungstatbestand steht. Ob die geäußerten Bedenken des Personalrates zutreffend oder von hinreichendem Gewicht sind, ist für die Frage der Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung ohne Belang. Dies ist dann im Laufe des folgenden Mitbestimmungsverfahrens zu klären. Dennoch sollte der Personalrat im Falle einer Zustimmungsverweigerung darauf bedacht sein, diese möglichst ausführlich und mit Bezug auf den Schutzzweck des Mitbestimmungstatbestandes zu begründen. Ein „Nachschieben“ von zusätzlichen Gründen nach Ablauf der Frist des § 66 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW ist nicht möglich. Deshalb sollte beim Verfassen einer Zustimmungsverweigerung möglichst sorgfältig gearbeitet werden.



### 3. Mitbestimmung bei Befristung eines Arbeitsverhältnisses; Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung

VGH Baden-Württemberg vom 24.01.2017, Az.: PL 15 S 154/15

*Der Personalrat kann der Begründung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses wirksam mit dem Argument widersprechen, dass eine solche Befristung rein tatsächlich unzweckmäßig sei.*

#### DIE ENTSCHEIDUNG

Der VGH Baden-Württemberg hatte sich in dieser Entscheidung, die aufgrund der nahezu identischen Wortlaute der gesetzlichen Regelungen auf das LPVG NRW übertragbar ist, mit der Frage auseinander zu setzen, mit welcher Argumentation der Personalrat der Befristung eines Arbeitsverhältnisses die Zustimmung verweigern kann. Gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 1, letzte Alternative LPVG NRW hat der Personalrat mitzubestimmen bei der Befristung von Arbeitsverträgen. Dieser Mitbestimmungstatbestand bezieht sich auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und berechtigt den Personalrat einerseits, zu prüfen, ob die beabsichtigte Befristung den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle genügt. Zusätzlich wird dem Personalrat die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen einer Zweckmäßigkeitskontrolle Einfluss darauf nehmen zu können, ob im Interesse des Arbeitnehmers nicht gleichwohl von einer Befristung abgesehen und ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann. Deshalb reicht es nach Auffassung des VGH aus, wenn der Personalrat auf rein tatsächlicher Ebene die Zustimmung zu einer Befristung mit einer Unzweckmäßigkeit dieser Befristung begründet.

#### BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Auch in dieser Entscheidung geht es wieder einmal um die Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung. Der Auffassung des VGH Baden-Württemberg, wonach der Personalrat nicht auf eine bloße Rechtmäßigkeitskontrolle beschränkt ist, sondern auch die Zweckmäßigkeit einer beabsichtigten Maßnahme überprüfen kann, ist grundsätzlich zuzustimmen. Allerdings sollte sich ein Personalrat die Entscheidung, der Befristung eines Arbeitsvertrages nicht zuzustimmen, im Interesse des Bewerbers sorgfältig überlegen. Denn Konsequenz einer solchen Zustimmungsverweigerung könnte sein, dass die Dienststelle sodann in Gänze Abstand von der beabsichtigten Einstellung dieses Bewerbers nimmt. Deshalb ist im Interesse der Bewerberinnen und Bewerber bei Ausübung dieses Mitbestimmungstatbestandes zumeist Vorsicht geboten.