



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2020 mit folgenden Themen:

- 1. Zur Durchführung einer Personalratswahl während der Corona-Pandemie**
VG Köln vom 06.10.2020, Az.: 33 K 1757/20.PVB
- 2. Rechtzeitige Mitteilung der Tagesordnung**
BVerwG vom 15.05.2020, Az.: 5 P 5/19
- 3. Zur Beteiligung des Personalrats bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen**
LAG Köln vom 20.12.2019, Az.: 10 Sa 241/19

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

.....

- 1. Zur Durchführung einer Personalratswahl während der Corona-Pandemie**
VG Köln vom 06.10.2020, Az.: 33 K 1757/20.PVB

Eine Maßnahme außerhalb des eigentlichen Wahlverfahrens, die bloß mittelbar erschwerende Auswirkungen hat, ist nur dann eine Behinderung im Sinne von § 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG (entsprechend § 21 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW), wenn sie nach den Umständen des Einzelfalls bei objektiver Betrachtung auf eine Erschwerung der Wahl gerichtet ist.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das VG Köln hatte sich mit der Anfechtung einer Personalratswahl zu beschäftigen, welche am 19.03.2020, mithin kurz nach Beginn des ersten, im Zuge der Corona-Pandemie verfügten Lockdowns, durchgeführt wurde. Die Antragsteller machten mehrere Verstöße gegen das Verbot der Behinderung der Wahl geltend. So seien zum Zeitpunkt der Wahl zahlreiche Wahlberechtigte unter der Dienstanschrift nicht mehr für den Wahlvorstand erreichbar gewesen, da sie sich in Quarantäne oder in Heim- und Telearbeit befunden hätten. Einigen Wahlberechtigten, die Kontakt mit einer aus einem Risikogebiet zurückgekehrten Kollegin hatten, sei seitens der Dienststelle über den Tag der Stimmabgabe hinaus der Zutritt zur Dienststelle untersagt worden. Ohnehin sei der Wahlvorstand zudem verpflichtet gewesen, den

Zeitpunkt der Stimmabgabe auf einen späteren Termin zu verschieben, da schon vor der Wahlwoche absehbar gewesen sei, dass die Stimmabgabe am 19.03.2020 nur unter erschwerten Bedingungen möglich sein würde. Das VG hat den Antrag abgelehnt. Es genüge nicht jegliche Erschwerung der Wahl; gerade wenn wie hier eine Maßnahme außerhalb des eigentlichen Wahlverfahrens sich lediglich mittelbar auf die Wahl auswirkt, stelle dies nur dann eine Behinderung der Wahl dar, wenn sie bei objektiver Betrachtung auf eine Erschwerung der Wahl gerichtet ist. Zudem folge aus dem am 24.04.2020 in die Wahlordnung eingefügten § 19a BPersVVO keine Verpflichtung zur Verschiebung der Wahl, lediglich die entsprechende Möglichkeit.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des VG Köln ist aus Sicht des Verfassers unter Berücksichtigung der besonderen Umstände während der Corona-Pandemie zutreffend. Gerade im März und April dieses Jahres hatte eine Vielzahl von Wahlvorständen mit erheblichen Rechtsunsicherheiten zu kämpfen. Auch in Dienststellen, in denen die Wahl z.B. auf Anfang des Jahres 2021 verschoben wurde, wird es aufgrund der fortdauernden Pandemie zu Problemen bei der Durchführung der Wahl kommen. Gerade in solchen Zeiten würde der Begriff der Behinderung der Personalratswahl konturenlos, wenn jede Maßnahme, die aus Gründen des Infektionsschutzes getroffen und sich lediglich mittelbar auf die Wahl auswirkt, eine erfolgreiche Wahlanfechtung nach sich ziehen könnte.

2. Rechtzeitige Mitteilung der Tagesordnung

BVerwG vom 15.05.2020, Az.: 5 P 5/19

Nach § 34 Abs. 2 Satz 3 BPersVG (entsprechend § 30 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW) muss die Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig erfolgen. Wann die Mitteilung der Tagesordnung als rechtzeitig anzusehen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls, insbesondere der Anzahl der Tagesordnungspunkte sowie von Umfang und Bedeutung der anstehenden Angelegenheiten ab. Der Mangel nicht rechtzeitiger Mitteilung der Tagesordnung kann nicht mehr gerügt und eine hierauf gründende Unwirksamkeit von Beschlüssen der Personalvertretung nicht mehr geltend gemacht werden, wenn der Mangel nicht spätestens zu Beginn der Sitzung vor Eintritt in die Tagesordnung geltend gemacht wird.

DIE ENTSCHEIDUNG

Ein Ersatzmitglied, welches an einer Sitzung des Gesamtpersonalrats teilgenommen hatte, begehrte die Feststellung der Unwirksamkeit der auf der Sitzung gefassten Beschlüsse. Zur Begründung wurde insbesondere angeführt, dass der nicht rechtzeitig übersandten Ladung zur Sitzung keine ordnungsgemäße Tagesordnung beigefügt worden sei. Das BVerwG lehnte den Antrag ab. Dabei ließ das Gericht

offen, ob die Ladung und Übersendung der Tagesordnung rechtzeitig erfolgte, äußerte aber Zweifel an der Rechtzeitigkeit, da die Tagesordnung den Teilnehmern erst am Sitzungstag selbst vorgelegt wurde. Damit habe die Tagesordnung ihren Zweck, die Mitglieder der Personalvertretung vor Beginn der Sitzung in ausreichender Weise über die Beratungsgegenstände zu informieren, nicht mehr erfüllt. Allerdings komme es darauf nicht an. Personalratsmitglieder seien mitverantwortlich für das gesetzmäßige Handeln der Personalvertretung. Deshalb treffe sie die Obliegenheit, etwaige unwirksame Beschlüsse von vornherein zu verhindern und zu diesem Zweck spätestens zu Beginn der Sitzung festgestellte Mängel anzusprechen und im Protokoll festhalten zu lassen. Geschieht dies nicht, ist das betreffende Mitglied der Personalvertretung im Nachhinein mit der entsprechenden Rüge ausgeschlossen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung enthält zunächst einmal keine neuen Rechtsgedanken hinsichtlich der Frage der „rechtzeitigen“ Mitteilung der Tagesordnung. In dieser Deutlichkeit neu ist jedoch die Betonung der Mitverantwortung des einzelnen Personalratsmitgliedes für das wirksame Zustandekommen von Personalratsbeschlüssen und der daraus gefolgerten Obliegenheit, vor Beschlussfassung auf einen dem Mitglied bekannt gewordenen formellen Mangel hinzuweisen. Inhaltlich ist dies zu begrüßen; ein Personalratsmitglied, welches sich nicht ordnungsgemäß geladen fühlt, darauf jedoch nicht aufmerksam macht, um im Nachhinein die Unwirksamkeit behaupteter (ihm ggf. unliebsamer) Beschlüsse geltend zu machen, handelt widersprüchlich und letztlich treuwidrig. Deshalb ist diese Entscheidung aus Sicht des Verfassers von durchaus herausgehobener Bedeutung für die tägliche Praxis von Personalvertretungen.

3. Zur Beteiligung des Personalrats bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen LAG Köln vom 20.12.2019, Az.: 10 Sa 241/19

Bei Durchführung der Mitbestimmung zu Befristungen nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW hat der Arbeitgeber den Personalrat so zu informieren, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen kann. Der Personalrat soll prüfen können, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der Befristungskontrolle wirksam ist. Außerdem soll er auch bei Vorliegen einer Rechtfertigung für die Befristung darauf Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung abgesehen oder eine längere Vertragslaufzeit vereinbart werden kann.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Parteien streiten sich über die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrages. Das LAG Köln bestätigte das erstinstanzliche Urteil und gab



dem Kläger Recht. In Ermangelung einer ordnungsgemäßen Anhörung des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NRW sei die Befristungsabrede unwirksam. Der Personalrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden. Die Beklagte könne sich u.a. auf die Besonderheiten des § 14 Abs. 3 TzBfG, wonach die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages unter gewissen Voraussetzungen abweichend zu § 14 Abs. 2 TzBfG bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig ist, nicht mehr berufen, da sie den Personalrat diesbezüglich nicht angehört habe. Zu einer ordnungsgemäßen, vollumfänglichen Unterrichtung des Personalrats gehöre auch eine Information zu den Befristungsmodalitäten, so z.B. nach § 14 Abs. 3 TzBfG. Ohne solche Informationen sei es dem Personalrat nicht möglich, zu prüfen, ob die beabsichtigte Befristung wirksam ist.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Auch in unseren Newslettern haben wir bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass die Mitbestimmung des Personalrats bei der Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis durchaus von Bedeutung ist, da insoweit Fehler in der Personalratsanhörung unmittelbar auf die individualrechtliche Wirksamkeit von Befristungsabreden durchschlagen. Diese Entscheidung hier zeigt noch einmal deutlich, dass auch in Detailfragen der Arbeitgeber großen Wert auf die vollumfängliche Unterrichtung des Personalrats zu Befristungsgründen und auch zu Befristungsmodalitäten legen muss. Hätte der Personalrat vorliegend Kenntnis gehabt, dass die Befristung unter den Besonderheiten des § 14 Abs. 3 TzBfG erfolgen sollte, hätte dieser sich z.B. dafür einsetzen können, dass anstatt der vorgesehenen zweijährigen Befristung eine drei- oder vierjährige Befristungsdauer vereinbart wird. Allein die Tatsache, dass dem Personalrat dies nicht ermöglicht wurde, führte zu einer Unwirksamkeit der Befristungsabrede mit der Folge, dass der Arbeitnehmer fortan in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu der Arbeitgeberin steht. Zu beachten ist aber, dass dieses Urteil noch nicht rechtskräftig ist; Revision zum BAG ist eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 AZR 265/20.