



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2021 mit folgenden Themen:

- 1. Rügepflicht des Personalrats bei mangelnder Unterrichtung**
OVG NRW vom 11.06.2021, Az.: 1 A 4946/18
- 2. Ersetzung der Zustimmung zur Kündigung eines Personalratsmitglieds**
OVG NRW vom 24.09.2021, Az.: 20 A 3558/20.PVL
- 3. Initiativrecht des Personalrats bei Höhergruppierungen**
OVG Bremen vom 30.06.2021, Az.: 6 LP 48/20

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Rügepflicht des Personalrats bei mangelnder Unterrichtung**
OVG NRW vom 11.06.2021, Az.: 1 A 4946/18

Abgesehen von dem Fall einer für sie nicht erkennbaren irreführenden oder auf Täuschung beruhenden Unterrichtung kann eine zu beteiligende Personalvertretung sich nicht mehr auf einen Informationsmangel berufen, wenn sie eine beabsichtigte Maßnahme billigt, statt die erfolgte Unterrichtung als unzureichend zu rügen und weitere Informationen zu verlangen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das OVG NRW hatte in einem beamtenrechtlichen Verfahren, in dem es um die beabsichtigte Zurruesetzung eines Beamten wegen dauernder Dienstunfähigkeit ging, u.a. darüber zu entscheiden, ob diese Maßnahme schon deshalb rechtswidrig war, weil der Personalrat nicht ausreichend unterrichtet worden war. Dies lehnte das OVG NRW ab und tätigte zugleich grundsätzliche Ausführungen zu einer rügelosen Einlassung des Personalrats trotz mangelhafter Unterrichtung durch die Dienststelle. Es sei dem Personalrat überlassen, in welcher Weise er auf gegebene Informationen eingehe. Billige der Personalrat eine anstehende Maßnahme, obwohl die Unterrichtung nicht ausreichend gewesen ist, könne sich auch der Personalrat im Nachhinein nicht mehr auf einen möglichen Informationsmangel berufen.

In diesem Fall wäre es an dem Personalrat gewesen, sich innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Stellungnahmefrist auf einen Informationsmangel zu berufen und eine weiterführende Unterrichtung zu verlangen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Dieses Urteil ist zwar in einem beamtenrechtlichen Verfahren ergangen, zudem zum Geltungsbereich des BPersVG. Die für Personalräte grundsätzlichen Erwägungen sind jedoch ohne Weiteres auch auf den Geltungsbereich des LPVG NRW zu übertragen. Wird ein Personalrat nach Maßgabe des § 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NRW von einer beabsichtigten Maßnahme unterrichtet und erkennt er, dass diese Unterrichtung nicht ausreichend ist, sollte er innerhalb der zweiwöchigen Stellungnahmefrist die mangelnde Unterrichtung ausdrücklich rügen und weitere Informationen verlangen. Nur dann kann der Personalrat sicher sein, dass die Stellungnahmefrist des § 66 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW nicht zu laufen beginnt, mithin nach Ablauf der zwei Wochen keine Zustimmungsfiktion nach § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW eintritt.

2. Ersetzung der Zustimmung zur Kündigung eines Personalratsmitglieds

OVG NRW vom 24.09.2021, Az.: 20 A 3558/20.PVL

Zu den Voraussetzungen der Ersetzung der Zustimmung des Personalrats zur fristlosen Kündigung eines Personalratsmitglieds nach Maßgabe des § 43 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das OVG NRW bestätigte in dieser Entscheidung den Beschluss des VG Düsseldorf vom 23.11.2020 (34 K 2939/19.PVL) und ersetzte die Zustimmung des beteiligten Personalrats zu der fristlosen Kündigung eines Personalratsmitglieds. Dem Personalratsmitglied wurde seitens der Dienststelle eine missbräuchliche Amtsausübung, eine schwere Störung des Betriebsfriedens, Vorteilsannahme und Bestechlichkeit vorgeworfen. Dabei berief sie sich auf das Zeugnis einiger Beschäftigter, die behaupteten, das Personalratsmitglied habe Mitarbeitern, die sich auf ausgeschriebene Stellen beworben hatten, gesagt, dass eine Bewerbung nur dann eine Chance auf Erfolg habe, wenn sie Mitglied der Gewerkschaft ver.di würden. Zudem habe das Personalratsmitglied Geschenke von Bewerberinnen entgegengenommen als Gegenleistung dafür, dass es sich für die Bewerbungen dieser Mitarbeiterinnen einsetze.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Hierbei handelt es sich zwar um eine Einzelfallentscheidung, die jedoch äußerst bedenklich erscheint und letztlich Dienststellen „Tür und Tor“ für das Konstruieren von Kündigungsgründen öffnet. Es hatte eine umfassende Beweisaufnahme stattgefunden durch Zeugenvernehmung mehrerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Gericht sah es als hinreichend erwiesen an, dass diese Vorwürfe zutreffend seien. Dabei ließ es völlig außer Acht, dass die behaupteten Vorfälle zum Teil bereits viele Jahre zurücklagen und es u.a. aufgrund sprachlicher Probleme auf beiden Seiten äußerst unwahrscheinlich erschien, dass Beschäftigte sich an den genauen Wortlaut von Gesprächen, die zum Teil einige Jahre zuvor stattgefunden hatten, erinnern konnten. Auch wurden Zeugenaussagen, die die Auffassung des Personalratsmitgliedes stützten, außer Acht gelassen mit der Argumentation, diese hätten sich ansonsten selbst belasten müssen oder sie hätten „im Lager“ des Personalratsmitgliedes gestanden. Darüber hinaus enthält dieser Beschluss aber umfangreiche Ausführungen zu vielen prozessualen Fragen, die in einem solchen Fall auch für Personalräte von Bedeutung und Interesse sein könnten.

3. Initiativrecht des Personalrats bei Höhergruppierungen

OVG Bremen vom 30.06.2021, Az.: 6 LP 48/20

Ein auslegungsbedürftiger Initiativantrag ist im Zweifel so auszulegen, dass er sich auf eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme bezieht. Ein Initiativrecht ist nicht deshalb ausgeschlossen, weil die Angelegenheit schon seit längerem zwischen Personalrat und Dienststellenleitung erörtert wird.

DIE ENTSCHEIDUNG

In dieser Entscheidung des OVG Bremen, die zum Bremischen Personalvertretungsgesetz ergangen ist, ging es neben einigen weiteren auch prozessualen Fragen insbesondere um Inhalt und Umfang des Initiativrechts von Personalräten. Die dortigen Ausführungen sind insoweit ohne Weiteres auf das LPVG NRW, dort die Regelungen des § 66 Abs. 4 LPVG NRW, übertragbar. Das Gericht stellte zunächst einmal fest, dass ein Initiativrecht des Personalrats bei Ein-/Höhergruppierung von Arbeitnehmern nicht dadurch ausgeschlossen ist, dass die Eingruppierung von Arbeitnehmern tarifvertraglich geregelt ist. Dem Personalrat ist durch § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NRW die Aufgabe zugewiesen, im Sinne einer Mitbeurteilung dazu beizutragen, dass bei der Anwendung der tariflichen Entgeltordnungen das richtige Ergebnis erzielt wird; entsprechend sind diesbezügliche Initiativanträge des Personalrats zulässig. Entsprechend zu § 66 Abs. 4 Satz 2 LPVG NRW führte das OVG Bremen zudem aus, dass sich ein Initiativantrag auf eine konkrete Maßnahme beziehen muss; die Voraussetzungen hierfür dürfen aber nicht überzogen werden. Im Zweifel muss durch Auslegung eines Initiativantrages ermittelt werden, auf welche konkrete Maßnahme sich der Vorschlag beziehen soll. Auch steht einem Initiativ-



recht nicht entgegen, dass die Angelegenheit schon in der Vergangenheit oder seit längerem zwischen Personalrat und Dienststellenleitung erörtert wurde bzw. wird. Das Initiativrecht soll sicherstellen, dass mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nicht gänzlich oder unnötig lange unregelt bleiben, weil sich die Dienststelle ihrer trotz bestehender Regelungsbedürftigkeit nicht oder nicht rechtzeitig annimmt.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Dieser Beschluss des OVG Bremen, der zumindest zu den hier in Bezug genommenen Teilaspekten vollumfänglich auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragbar ist, trifft anschauliche und begrüßenswerte Klarstellungen zu Art und Umfang des Initiativrechts von Personalräten. Häufige Einwendungen der Dienststellen, wie z.B. die Auffassung, dass ein Initiativantrag unzulässig sei, wenn über das Thema bereits zwischen Dienststelle und Personalrat verhandelt wurde, werden hier ausführlich und nachvollziehbar behandelt – und letztlich im Sinne der Personalvertretungen entschieden. Vor diesem Hintergrund handelt es sich um eine interessante und durchaus bedeutsame Entscheidung des Bremischen OVG.