



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **2. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2019 mit folgenden Themen:

1. Rückwirkende Feststellung eines Verstoßes gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

VG Düsseldorf vom 18.02.2019, Az.: 40 K 1965/18.PVL

2. Verstöße gegen Schweigepflicht und Neutralitätspflicht als Wahlanfechtungsgründe

Bayerischer VGH vom 28.01.2019, Az.: 18 P 17.2228

3. Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

BAG vom 19.12.2018, Az.: 10 AZR 231/18

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

.....

1. Rückwirkende Feststellung eines Verstoßes gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

VG Düsseldorf vom 18.02.2019, Az.: 40 K 1965/18.PVL

Ein Antrag auf Feststellung, dass ein vergangenes Verhalten des Personalrats gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen hat, ist unzulässig, wenn das Verhalten nicht fortwirkt.

DIE ENTSCHEIDUNG

In diesem Fall führte der beteiligte Personalrat anlässlich seiner alljährlichen Personalversammlung einen satirischen Videofilm mit der Bezeichnung „08/15“ vor, den der Dienststellenleiter als Verunglimpfung und Ehrherabsetzung des Verwaltungsvorstandes empfand. Demgemäß beantragte die Dienststelle, festzustellen, dass der beteiligte Personalrat durch das Abspielen des Films in der Personalversammlung das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1, 2 LPVG NRW verletzt habe. Das VG Düsseldorf hat den Antrag als unzulässig abgelehnt. Im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren fehle das Feststellungsinteresse, wenn die streitgegenständliche Maßnahme abgeschlossen sei und im Entscheidungszeitpunkt keine Rechtswirkungen mehr entfalte. Eine „gutachter-



liche Tätigkeit“ gehöre nicht zu den gerichtlichen Aufgaben. Da der beanstandete Film nur einmalig, rund 1,5 Jahre vor dem Zeitpunkt der Entscheidung, vorgeführt und nicht wieder eingesetzt worden sei, fehle es dem Antrag am erforderlichen Feststellungsinteresse. Es sei auch nicht feststellbar, dass sich der Videofilm nach wie vor in der Dienststelle auswirkt.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Argumentation des VG Düsseldorf ist für Personalräte nicht neu; leider geht diese jedoch meistens zu Lasten der Personalvertretungen, wenn sich mitbestimmungswidrig durchgeführte Maßnahmen der Dienststelle im Zuge der langen Verfahrensdauern bei den Verwaltungsgerichten durch Zeitablauf erledigen. In dem Moment erlischt dann häufig das Feststellungsinteresse für ein seitens der Personalräte eingeleitetes Beschlussverfahren. Umso bemerkenswerter, dass sich diese Grundsätze in diesem Fall ausnahmsweise einmal positiv für den Personalrat ausgewirkt haben.

2. Verstöße gegen Schweigepflicht und Neutralitätspflicht als Wahlanfechtungsgründe

Bayerischer VGH vom 28.01.2019, Az.: 18 P 17.2228

Das Verbot für Personalratsmitglieder, spezifisch unter Nutzung der durch das Personalratsamt zur Verfügung gestellten Darstellungs- und Wirkungsmöglichkeiten zu werben, gilt nicht nur für die Werbung für andere Wahlkämpfer wie Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch für Wahlwerbung für sich selbst.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung des VGH Bayern ist zum Geltungsbereich des BPersVG ergangen, ist jedoch aufgrund der Vergleichbarkeit der Vorschriften zur Schweigepflicht und Neutralitätspflicht auf das LPVG NRW übertragbar. Der VGH hat in dieser Entscheidung zunächst einmal klargestellt, dass es Mitgliedern des Personalrats grundsätzlich unbenommen ist, sich wie andere Beschäftigte für andere Wahlbewerber einzusetzen und sich im Kollegenkreis wertend über die jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber zu äußern. Als sittenwidrige Wahlbeeinflussung sei aber eine Werbeaktivität eines Personalratsmitglieds in Betracht zu ziehen, wenn diese unter Nutzung der durch das Personalratsamt zur Verfügung gestellten Darstellungs- und Wirkungsmöglichkeiten, mithin in einer Weise erfolgt, die anderen Beschäftigten versperrt wäre und diesen zugleich suggerieren würde, das Personalratsmitglied handle gerade in dieser Eigenschaft. Dies gelte auch, wenn es um eine Werbeaktivität für sich selbst gehe. Selbiges gelte für Werbeaktivitäten von Personalratsmitgliedern für ihre Gewerkschaft, die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt seien; auch eine solche Werbung dürfe aber nicht spezifisch in der Eigenschaft als Personalratsmitglied erfolgen.

**BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Im Jahre 2020 stehen wieder Personalratswahlen an. Auch Personalratsmitgliedern ist es im Vorfeld dieser Wahlen natürlich nicht verwehrt, ähnlich wie andere Wahlbewerberinnen / Wahlbewerber Wahlkampf in eigener Sache zu betreiben. Der Personalrat sollte nur darauf achten, dass er für eine solche Wahlwerbung nicht die ihm als Gremium zur Verfügung stehenden Darstellungs- und Wirkungsmöglichkeiten nutzt; so sollte z.B. auf einer Personalversammlung oder im Rahmen eines Informationsblattes des Personalrates jegliche Wahlwerbung bzw. Wahlbeeinflussung unterbleiben. Sobald der Personalrat bzw. ein Personalratsmitglied Wahlwerbung in einer Art und Weise betreibt, die anderen Beschäftigten nicht zur Verfügung steht, könnte die Schwelle zur sittenwidrigen Wahlbeeinflussung überschritten werden, woraus ein Wahlanfechtungsgrund resultieren könnte.

3. Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

BAG vom 19.12.2018, Az.: 10 AZR 231/18

Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, verstößt gegen § 4 Abs. 1 TzBfG.

DIE ENTSCHEIDUNG

In diesem Verfahren ging es um eine tarifliche Vorschrift, in der festgelegt wurde, dass bei Teilzeitbeschäftigten eine zuschlagspflichtige Mehrarbeit erst dann vorliege, wenn die tatsächliche Arbeitszeit über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinausgehe. Mehrarbeitszuschläge wurden demgemäß nur für solche Arbeitsstunden einer Teilzeitkraft gezahlt, mit denen der Teilzeitbeschäftigte über die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinausging. Das BAG stellte an diesem Tag in mehreren gleichartigen Entscheidungen fest, dass eine solche tarifliche Regelung gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG verstoße und damit unwirksam sei. Wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstelle, an welches die Differenzierung hinsichtlich einzelner Arbeitsbedingungen anknüpfe, stelle dies eine unmittelbare Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten dar.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Mit diesen Entscheidungen, die mit Blick auf § 7 Abs. 6-8 TVöD/TVL bzw. § 8 Abs. 2 TVöD/§ 8 Abs. 4 TV-L Bedeutung auch für die Tarifsituation im öffentlichen Dienst haben dürfte, hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung zu Mehrarbeitszuschlägen von Teilzeitbeschäftigten aufgegeben. Auch Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst kann künftig nur geraten werden, unter Berücksichtigung der geänderten Rechtsprechung des BAG Mehrarbeitszuschläge geltend zu machen, auch wenn der Umfang der Mehrarbeit hinter der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zurückbleibt.