



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **2. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2021 mit folgenden Themen:

- 1. Zur Verteilung der „übrigen“ Freistellungen auf die Gruppen**
VG Aachen vom 21.05.2021, Az.: 16 K 143/21.PVL
- 2. Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Verfügung**
OVG NRW vom 09.11.2020, Az.: 20 B 1111/20.PVB
- 3. Mitbestimmung bei Einführung von 12-Stunden-Schichten während der Corona-Pandemie**
VG Sigmaringen vom 23.11.2020, Az.: PL 11 K 2474/20

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

.....

- 1. Zur Verteilung der „übrigen“ Freistellungen auf die Gruppen**
VG Aachen vom 21.05.2021, Az.: 16 K 143/21.PVL

§ 42 Abs. 3 Satz 3 LPVG NRW ist dahingehend auszulegen, dass für die notwendige Berechnung allein die Anzahl der „übrigen“ Freistellungen, die sich nach Abzug der beiden nach § 42 Abs. 3 Satz 2 LPVG NRW vorgenommenen Freistellungen ergibt, zugrunde zu legen ist, und nicht die Anzahl aller freizustellender Personalratsmitglieder.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das VG Aachen hatte sich kürzlich mit der generellen Frage auseinanderzusetzen, wie Freistellungen nach § 42 Abs. 3 Satz 3 LPVG NRW auf die im Personalrat vertretenen Gruppen zu verteilen sind. Das LPVG NRW tätigt hierzu, anders als andere Personalvertretungsgesetze, dem Wortlaut nach nur geringe Vorgaben. Das LPVG NRW führt lediglich aus, dass sich die übrigen Freistellungen nach der Gruppenstärke zu richten haben. Während andere Personalvertretungsgesetze, so z.B. das BPersVG, eine Berechnungsmethode - das Höchstzahlverfahren - vorgeben und ausdrücklich normieren, dass bei der Berechnung der „Gruppenstärke“ die vorrangigen Freistellungen (hier nach § 42 Abs. 3 Satz 2 LPVG NRW) außen vor bleiben müssen, schweigt das LPVG NRW zu der Frage, wie die „Gruppenstärke“

im Sinne des § 42 Abs. 3 Satz 3 LPVG NRW zu ermitteln ist. Das VG Aachen ließ hier dahinstehen, ob auch andere Berechnungsmethoden als das Höchstzahlverfahren in Betracht kommen. Jedenfalls stellte sich das VG Aachen aber auf den Standpunkt, dass die Formulierung „übrige“ Freistellungen dahin auszulegen sei, dass bei der Berechnung die vorrangigen Freistellungen des § 42 Abs. 3 Satz 3 LPVG NRW unberücksichtigt bleiben müssen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Begründung des Beschlusses des VG Aachen liegt bislang noch nicht vor. Hierzu werden wir im Rahmen unseres Seminars „Aktuelle Rechtsprechung“ am 22.06.2021 sicher detaillierter berichten können. Bereits der Beschlusstenor erscheint jedoch zweifelhaft und es bleibt zu hoffen, dass dieses Beschlussverfahren in die Beschwerdeinstanz geht. Das LPVG NRW lässt den Personalräten in § 42 Abs. 3 LPVG NRW bei der Verteilung der Freistellungen weitgehenden Spielraum in solchen Fragen der Selbstorganisation – anders als die meisten anderen Personalvertretungsgesetze. Die Verteilung der „übrigen“ Freistellungen bedarf deshalb aus diesseitiger Sicht lediglich einer Rechenoperation, die zu nachvollziehbaren Ergebnissen und einer „gerechten“ Verteilung der Freistellungen auf die Gruppen führt. Der Landesgesetzgeber hat im Rahmen mehrerer Reformen des LPVG NRW bewusst den Wortlaut dieser Vorschrift nicht verändert. Es erscheint deshalb zweifelhaft, im Wege der Auslegung den Gesetzestext derart auszudehnen, dass Personalräte in ihrer Selbstorganisation weitgehend eingeschränkt werden. Über den weiteren Verlauf halten wir Sie im Rahmen unseres oben angesprochenen Seminars und ggf. in weiteren Ausgaben unseres Newsletters auf dem Laufenden.

2. Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Verfügung

OVG NRW vom 09.11.2020, Az.: 20 B 1111/20.PVB

Die Effektivität des Rechtsschutzes kann es ausnahmsweise erfordern, durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung der Entscheidung in der Hauptsache vorzugreifen, sofern wirksamer Rechtsschutz im ordentlichen Verfahren nicht erreicht werden kann und dies für den Antragsteller zu schlechthin unzumutbaren Folgen führen würde, insbesondere wenn ein endgültiger Rechtsverlust oder ein sonstiger irreparabler Zustand droht.

DIE ENTSCHEIDUNG

Neben einigen verfahrensrechtlichen Fragen hatte sich das OVG NRW hier im Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zu befassen. Auch ohne ausdrückliche Regelung im BPersVG stellte das OVG NRW zunächst einmal klar, dass gemäß § 83 Abs. 2 BPersVG auch die Vorschrift des § 85 Abs. 2 ArbGG einschlägig sei, nach der für

das Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung die Vorschriften des 8. Buches der ZPO entsprechend gelten. Zudem tätigte das OVG NRW einige grundsätzliche Ausführungen zu den Voraussetzungen einer einstweiligen Verfügung, die zum Geltungsbereich des LPVG NRW bereits vielfach festgelegt wurden. Grundsätzlich darf durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung einer Entscheidung in einem Hauptsacheverfahren nicht vorgegriffen werden. Nur ausnahmsweise sei dies zulässig, wenn ein wirksamer Rechtsschutz im ordentlichen Verfahren nicht erreicht werden könne, z.B. aufgrund eines eintretenden Zeitablaufes im Hauptsacheverfahren. Insoweit wurden jedoch die bekannt hohen Hürden aufgestellt; so muss es z.B. dem Personalrat unzumutbar sein, eine mögliche Beeinträchtigung eines Mitbestimmungsrechts „vorübergehend“ bis zum Abschluss eines Hauptsacheverfahrens hinzunehmen. Auch in diesem Verfahren wurde deshalb der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abgelehnt.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Interessant ist diese Entscheidung zunächst einmal nicht deshalb, weil hier noch einmal die abstrakten Voraussetzungen für den Erlass von einstweiligen Verfügungen festgelegt werden. Von Bedeutung ist vielmehr, dass das OVG NRW nunmehr auch im Geltungsbereich des BPersVG grundsätzlich die Möglichkeit anerkennt, einstweilige Verfügungen zu beantragen. Dies war bislang in Ermangelung einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung im BPersVG stets rundweg abgelehnt worden. Hier bestätigt sich, so ist zumindest zu hoffen, die grundsätzliche Tendenz in der Rechtsprechung, nach und nach Personalräten die Tür zu einem vorläufigen, einstweiligen Rechtsschutz zu öffnen. Nach dem Motto „steter Tropfen höhlt den Stein“ sollten deshalb Personalräte auch künftig nicht davor zurückschrecken, in geeigneten Fällen eine einstweilige Verfügung zu beantragen.

3. Mitbestimmung bei Einführung von 12-Stunden-Schichten während der Corona-Pandemie

VG Sigmaringen vom 23.11.2020, Az.: PL 11 K 2474/20

Die pandemiebedingte Verlängerung von Schichtzeiten auf 12 Stunden unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats gemäß § 74 Abs. 2 Nr. 2 PersVG BW (entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW). Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung stellt keine sich selbst vollziehende Rechtsnorm dar, die den Gesetzesvorrang des § 74 Abs. 1, 1. HS PersVG BW (entsprechend § 72 Abs. 4 Einleitungssatz LPVG NRW) auslöst und der Mitbestimmung des Personalrats entgegen steht.



DIE ENTSCHEIDUNG

Die Verwaltung eines Universitätsklinikums informierte den dortigen Personalrat darüber, dass zunächst in sämtlichen Intensivbereichen auf 12-Stunden-Schichten umgestellt werde, um im Kontext von COVID-19 Kapazitäten für die Versorgung sowie für Notfälle zu schaffen. Dies unterliege nicht der Mitbestimmung des Personalrates, da die Verlängerung der Schichtzeiten wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung notwendig sei; zudem sehe die COVID-19-Arbeitszeitverordnung vom 07.04.2020 die Verlängerung von Schichtzeiten ausdrücklich vor. Das VG Sigmaringen gab dem Personalrat Recht; dabei war unzweifelhaft, dass die Veränderung eines Schichtzeitmodells grundsätzlich der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Dieses Mitbestimmungsrecht des Personalrats sei auch nicht durch einen Gesetzes- oder Tarifvorbehalt ausgeschlossen, da es hierfür einer abschließenden, unbedingten und sich selbst vollziehenden Rechtsnorm bedarf. Nur dann sei kein „Spielraum“ für Mitbestimmung gegeben. Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung sei keine solche abschließende Regelung. Zwar eröffne sie die Möglichkeit der Ausdehnung von Schichtzeiten auf bis zu 12 Stunden, knüpfe dies aber an bestimmte materielle und formelle Voraussetzungen. Damit sei die Regelung „nicht selbstvollziehend“.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Auch im Geltungsbereich des LPVG NRW oder des BPersVG stehen viele Mitbestimmungstatbestände unter einem Gesetzes- oder Tarifvorbehalt. Personalräten begegnet deshalb häufig der Einwand der Dienststelle, dass kein „Spielraum“ für dienststelleninterne Mitbestimmung verbleibe. Gerade in Zeiten der Pandemie ist zudem die sich ständig ändernde Rechtslage kaum überschaubar. Deshalb ist es umso mehr zu begrüßen, dass das VG hier die engen Grenzen eines Gesetzes- und Tarifvorbehaltes noch einmal ausdrücklich betont. Der Beschluss ist ohne Weiteres übertragbar auf den Geltungsbereich des LPVG NRW und des BPersVG.