



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Personalräte** im Jahre 2019 mit folgenden Themen:

- 1. Zustimmungsverweigerung per E-Mail**
OVG NRW vom 01.02.2019, Az.: 20 A 3100/17.PVB
- 2. Verfall von Urlaub – Pflichten des Arbeitgebers**
EuGH vom 06.11.2018, Az.: C-684/16; C-619/16
- 3. Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat; Verstoß gegen die Schweigepflicht**
VG Göttingen vom 06.08.2018, Az.: 7 A 2/17

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

.....

- 1. Zustimmungsverweigerung per E-Mail**
OVG NRW vom 01.02.2019, Az.: 20 A 3100/17.PVB

Es wird festgestellt, dass es dem Schriftformerfordernis aus § 69 Abs. 2 Satz 5 BPersVG genügt, wenn der Vorsitzende des Personalrats per E-Mail die Tatsache der Zustimmungsverweigerung mitteilt und die Gründe für die Zustimmungsverweigerung in einer der E-Mail beigefügten Word-Datei übermittelt, welches lediglich die textliche Wiedergabe der Gründe beinhaltet.

DIE ENTSCHEIDUNG

Bei dieser Entscheidung des OVG NRW handelt es sich um die Folgeentscheidung zu VG Düsseldorf vom 24.11.2017 – 39 K 5920/15.PVB. Das OVG NRW hat die Auffassung des VG Düsseldorf bestätigt, dass auch eine „einfache“ E-Mail des Personalratsvorsitzenden grundsätzlich genügt, um dem Schriftformerfordernis des § 69 Abs. 2 Satz 5 BPersVG (entsprechend § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW) gerecht zu werden. Dies auch, wenn die Gründe für die Zustimmungsverweigerung nicht im eigentlichen Text der E-Mail aufgeführt werden, sondern in einer anhängenden Word-Datei, die nicht gesondert vom Personalratsvorsitzenden unterzeichnet ist. Damit bestätigt das OVG NRW die bereits in den letzten Jahren zu beobachtende Tendenz in der Rechtsprechung, auch im Personalvertretungsrecht die Wahrung von Fristen per elektronischer Post anzuerkennen.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Der Beschluss vom 01.02.2019 liegt noch nicht vollständig vor, so dass auf die Begründung im Einzelnen noch nicht eingegangen werden kann. Zudem wurde bereits mitgeteilt, dass die Rechtsbeschwerde zum BVerwG zugelassen wurde. Seitens der beteiligten Dienststelle, einer Agentur für Arbeit im Lande NRW, wurde bereits angekündigt, diese Frage höchstrichterlich durch das BVerwG klären zu lassen. Dessen ungeachtet besteht allmählich durchaus Rechtssicherheit dahingehend, dass Personalräte die Fristen zur Zustimmungsverweigerung auch per E-Mail wahren können.

2. Verfall von Urlaub – Pflichten des Arbeitgebers

EuGH vom 06.11.2018, Az.: C-684/16; C-619/16

Das Unionsrecht lässt es nicht zu, dass ein Arbeitnehmer die ihm zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf finanzielle Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses automatisch allein deshalb verliert, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub beantragt hat.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der EuGH hat in diesen beiden Entscheidungen im November 2018 erneut geltendes deutsches Urlaubsrecht auf den Kopf gestellt und Rechte der Arbeitnehmer gestärkt. Er hatte sich letztlich mit der Frage auseinanderzusetzen, ob der gesetzliche Mindesturlaub entgegen den Regelungen des § 7 Abs. 3, 4 BUrlG zum Jahresende bzw. mit Ablauf eines Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres) automatisch verfällt, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub bis dahin nicht beantragt hat, obwohl er dazu in der Lage gewesen wäre. Dieser in Deutschland seit jeher gelebte und durch die Rechtsprechung gebilligte Automatismus ist nach diesen Entscheidungen des EuGH hinfällig. Er betont die Fürsorgeverpflichtung der Arbeitgeber auch im Zusammenhang mit der tatsächlichen Realisierung eines Anspruches auf Erholungsurlaub. Zwar müsse der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht zwingen, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen. Er muss sie aber in die Lage versetzen, diesen Anspruch zu realisieren. Zu diesem Zwecke ist der Arbeitgeber verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz den Arbeitnehmer aufzufordern, seinen Jahresurlaub zu beantragen, und ihm klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugs- oder Übertragungszeitraums verfallen wird. Zugleich stellt der EuGH fest, dass der Arbeitgeber die Beweislast dafür trage, dass er den Arbeitnehmer rechtzeitig hinreichend deutlich und transparent aufgefordert hat.

**BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Dieses Urteil des EuGH dürfte weitreichende Auswirkungen auf die betriebliche bzw. dienststelleninterne Handhabung von Urlaubsansprüchen der Arbeitnehmer haben. Spätestens im Jahre 2019 werden viele Arbeitgeber dazu übergehen, die Arbeitnehmer – ggf. mit einem vorformulierten Standardschreiben – jährlich auf den drohenden Verfall des Urlaubs hinzuweisen und sie aufzufordern, den Urlaub bis zum Jahresende tatsächlich zu nehmen. Was „rechtzeitig“ im Sinne des EuGH bedeutet, wird in der Rechtsprechung zu klären sein. Jedenfalls dürfte gerade zum Jahresende 2018 die Rechtsprechung des EuGH dazu geführt haben, dass auch im öffentlichen Dienst viele Urlaubstage nicht verfallen sind, obwohl die Arbeitgeberseite hiervon ausgeht. Ganz aktuell hat inzwischen das BAG (Urteil vom 19.02.2019, Az.: 9 AZR 541/15) die Auffassung des EuGH bestätigt.

3. Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat; Verstoß gegen die Schweigepflicht

VG Göttingen vom 06.08.2018, Az.: 7 A 2/17

Ein Personalratsmitglied verletzt seine amtsbezogene Schweigepflicht in einer einen Ausschluss nach § 24 Satz 3 NPersVG (entsprechend § 25 Abs. 1 LPVG NRW) begründenden Weise, wenn es ohne nachvollziehbaren Grund eine Stellungnahme des Personalrats mit detaillierter Kritik an einem Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten an die örtliche Presse weiterleitet und dadurch die von der Presse vertretene Öffentlichkeit über einen dienststelleninternen Konflikt informiert, ohne zuvor alle Möglichkeiten einer dienststelleninternen Konfliktlösung genutzt zu haben.

DIE ENTSCHEIDUNG

Im Rahmen dieser Entscheidung, die aufgrund der Identität der personalvertretungsrechtlichen Vorschriften ohne weiteres auf den Geltungsbereich des LPVG NRW und auch des BPersVG übertragbar ist, hatte sich das VG Göttingen mit einem Verstoß eines Personalratsmitglieds gegen dessen amtsbezogene Schweigepflicht zu beschäftigen. Da aus Sicht des tätig gewordenen Personalratsmitglieds weder die Dienststellenleitung, noch die oberste Dienstbehörde angemessen auf eine kritische Stellungnahme des Personalrats reagiert hatte, entschied sich das Personalratsmitglied, diese Stellungnahme des Personalrats an die örtliche Presse weiterzuleiten. Das VG Göttingen schloss daraufhin auf Antrag der Dienststellenleitung das Personalratsmitglied aus dem Personalrat aus. Zwar könne es Situationen geben, in denen Personalvertretungen angesichts offenkundiger Missstände (etwa erhebliche Defizite im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung) zur Information der Öffentlichkeit bzw. Behörden gezwungen sind. Darin könne jedoch nur ausnahmsweise kein Verstoß gegen die Schweigepflicht gesehen werden, wenn auf andere Art und Weise nicht mehr sichergestellt werden könne, dass das Allgemeinwohl oder wichtige Rechtsgüter oder Rechte nicht erheblich gefährdet sind. Auch könne ausnahmsweise in Erwägung gezogen werden, sich an die Me-



dien zu wenden, wenn trotz aller erdenklicher Bemühungen eine verwaltungsinterne Lösung nicht erzielt werden konnte, eine erhebliche Beeinträchtigung der Arbeit der Personalvertretung vorliegt und die Einschaltung der Öffentlichkeit unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung aller in Betracht kommender Interessen angezeigt erscheine. Diese Voraussetzungen sah das Gericht jedoch als nicht gegeben an und gab dem Antrag der Dienststellenleitung statt.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

In dieser Entscheidung tätigt das VG Göttingen umfassende und aufschlussreiche Ausführungen dazu, in welchen (Ausnahme-)Fällen ein Personalrat in Erwägung ziehen kann, den Weg an die Öffentlichkeit zu suchen – eine Frage, die sich viele Personalräte immer mal wieder stellen. Aus der Urteilsbegründung wird aber auch ersichtlich, dass der Weg an die Öffentlichkeit nur in ganz groben Ausnahmefällen zulässig ist; generell muss im personalvertretungsrechtlichen Bereich von einer solchen Maßnahme abgeraten werden. Die Herstellung der Öffentlichkeit wird in der Rechtsprechung in aller Regel als Verstoß gegen die Schweigepflicht gewertet, so dass sich jedes Personalratsmitglied, das diesen Weg geht, immer der Gefahr eines Ausschlusses aus dem Personalrat aussetzt. Es muss deshalb ganz genau abgewogen werden, ob im Einzelfall eine Situation gegeben ist, die ausnahmsweise die Herstellung der Öffentlichkeit als angemessen und erforderlich erscheinen lässt.