



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2020 mit folgenden Themen:

- 1. Kein Anspruch eines vom Dienst ganz freigestellten Personalratsmitglieds auf leistungsbezogene Besoldung**
BVerwG vom 24.01.2020, Az.: 2 C 22.18
- 2. Recht der Personalvertretung auf Durchführung einer Dienstvereinbarung**
BVerwG vom 27.06.2019, Az.: 5 P 2/18
- 3. Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft im Bereich des TV-L - Freizeitausgleich**
BAG vom 30.10.2019, Az.: 6 AZR 581/18

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

-
- 1. Kein Anspruch eines vom Dienst ganz freigestellten Personalratsmitglieds auf leistungsbezogene Besoldung**
BVerwG vom 24.01.2020, Az.: 2 C 22.18

Ein ganz vom Dienst freigestelltes Personalratsmitglied hat in aller Regel keinen Anspruch auf Einbeziehung in die Entscheidung des Dienstherrn über die Gewährung leistungsbezogener Besoldungselemente.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Kläger, ein wegen seiner Tätigkeit im Personalrat ganz von seiner dienstlichen Tätigkeit freigestellter Polizeibeamter im Dienst der Dienstpolizei, begehrte die Berücksichtigung bei der leistungsbezogenen Besoldung während seiner Freistellung. Während das Verwaltungsgericht und das OVG der Klage stattgaben, hob das BVerwG diese vorinstanzlichen Entscheidungen auf und wies die Klage ab. Da bislang nur die Pressemitteilung des BVerwG vorliegt, sind die Entscheidungsgründe noch nicht bekannt. Allerdings teilt das BVerwG in der Pressemitteilung mit, dass ein ganz vom Dienst freigestelltes Personalratsmitglied in aller Regel keinen Anspruch auf Einbeziehung in die Ermessensentscheidung über die Gewährung leistungsbezogener Besoldungselemente habe, da dies voraussetze, dass der betroffene Beamte – wäre er nicht freigestellt – eine herausragende besondere Leistung erbracht hätte. Für eine solche Annahme bedürfe es einer belastbaren Tat-



sachengrundlage, die bei komplett vom Dienst freigestellten Personalratsmitgliedern nahezu ausgeschlossen sei. Das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot finde an dieser Stelle seine Grenze; anders könne dies ausnahmsweise nur dann sein, wenn der Beamte in der Zeit vor seiner Freistellung wiederholt herausragende besondere Leistungen erbracht habe und diese in Form der Leistungsbesoldung honoriert worden seien.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Frage, ob freigestellte Personalratsmitglieder – unabhängig davon, ob sie Tarifbeschäftigte oder Beamte sind – im Rahmen einer fiktiven Laufbahnnachzeichnung Anspruch auf Einbeziehung in leistungsbezogene Vergütungs-/Besoldungselemente hat, ist immer wieder Gegenstand verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung. Wie auch diese Entscheidung zeigt, wird diese Frage in der Rechtsprechung sehr kontrovers diskutiert. Das BVerwG scheint mit dieser Entscheidung eine Einbeziehung der freigestellten Personalratsmitglieder in die leistungsbezogene Besoldung nahezu grundsätzlich abzulehnen. Dies kann mit Blick auf das angesprochene personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot kaum nachvollzogen werden. Es bleibt aber abzuwarten, wie im Einzelnen das BVerwG diese Entscheidung im Rahmen der Urteilsbegründung rechtfertigt.

2. Recht der Personalvertretung auf Durchführung einer Dienstvereinbarung

BVerwG vom 27.06.2019, Az.: 5 P 2/18

Mit der Verpflichtung der Dienststellenleitung, Dienstvereinbarungen durchzuführen, korrespondiert das gerichtlich durchsetzbare Recht der Personalvertretung, von der Dienststellenleitung die abrededemäßige Durchführung einer mit dieser geschlossenen Dienstvereinbarung verlangen zu können.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das BVerwG hatte sich in dieser Entscheidung mit der Frage auseinander zu setzen, ob dem antragstellenden Personalrat ein gerichtlich durchsetzbares Recht zusteht, von dem Leiter der Dienststelle zu verlangen, eine zwischen Ihnen geschlossene Dienstvereinbarung in bestimmter Weise anzuwenden. Dienststelle und Personalrat hatten im Jahre 2014 eine Dienstvereinbarung über leistungsorientiertes Entgelt für Tarifbeschäftigte abgeschlossen. Danach sollte die Feststellung und Bewertung von Leistungen dem unmittelbaren Vorgesetzten obliegen. Schon im Jahre darauf verweigerte die Dienststelle zum Teil die Zahlung der den Bewertungen der Vorgesetzten entsprechenden Leistungszulagen, da diese Bewertungen zu gut ausgefallen seien. Der Personalrat beantragte beim Verwaltungsgericht, der Dienststelle aufzugeben, die Berechnung der allgemeinen Leistungsprämien nach den Maßgaben der geschlossenen Dienstvereinbarung vorzunehmen. Verwaltungsgericht und OVG lehnten die Anträge als unzulässig ab, da dem Antragsteller die Antragsbefugnis fehle. Auch seien die Verwaltungsgerichte nicht zuständig, da



das einschlägige Personalvertretungsgesetz eine solche Zuständigkeit nur für Streitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Dienstvereinbarung – jedoch nicht über die Auslegung oder Durchführung einer Dienstvereinbarung – vorsehe. Einen allgemeinen Durchführungsanspruch des Personalrats gebe es nicht. Das BVerwG hob die erst- und zweitinstanzlichen Entscheidungen auf. Insbesondere der Verwaltungsrechtsweg sei eröffnet. Diese folge aus § 88 Abs. 1 Nr. 3 SächsPersVG (entsprechend § 79 Abs. 1 Nr. 3 LPVG NRW), wonach Verwaltungsgerichte über Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen entscheiden. Zudem stehe der Personalvertretung sehr wohl ein allgemeines Durchführungsrecht zu, welches gerichtlich durchsetzbar ist.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung, die ohne Weiteres auch auf das LPVG NRW zu übertragen ist, ist von immenser Bedeutung für Personalräte. Denn auch zum LPVG NRW wird immer wieder die Auffassung vertreten, dass Personalräte keinen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf die Durchführung von Dienstvereinbarungen haben (z.B. VG Münster vom 22.06.2017 – 22 K 5772/16.PVL). Damit würde jedoch jeder Dienstvereinbarung jegliche Verbindlichkeit genommen, Dienststellenleiter könnten jederzeit von Dienstvereinbarungen abweichen oder diese schlicht nicht durchführen. Die Aussage des BVerwG, dass mit der Rechtspflicht der Dienststellenleitung, Dienstvereinbarungen durchzuführen, zugleich das gerichtlich durchsetzbare Recht der Personalvertretung verbunden ist, die abredegemäße Durchführung der Dienstvereinbarung verlangen zu können, tritt dem mit wünschenswerter Deutlichkeit entgegen. Es ist davon auszugehen und zu hoffen, dass diese Entscheidung des BVerwG auch in NRW zu einer Änderung der dienstbezüglichen Rechtsprechung zugunsten der Personalvertretungen führen wird.

3. Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft im Bereich des TV-L - Freizeitausgleich BAG vom 30.10.2019, Az.: 6 AZR 581/18

Nach der tariflichen Regelung des § 8 Abs. 5 Satz 5, 1. Alt. TV-L sind Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft unabhängig davon „mit dem Entgelt für Überstunden“ zu bezahlen, ob es sich tatsächlich um zusätzlich geleistete Arbeit bzw. um Überstunden im Tarifsinne handelt. Der Arbeitgeber schuldet für diese Zeiten sowohl das Überstundenentgelt als auch den Überstundenzuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) TV-L.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Kläger wurde innerhalb der Rufbereitschaft am Freitag, den 01.05.2015 von 14:00 Uhr bis 19:30 Uhr zur Arbeit außerhalb seines Aufenthaltsortes herangezogen. Er erhielt für die Feiertagsarbeit neben der Entgeltfortzahlung nach § 2 EFZG



sowie der Rufbereitschaftspauschale auch Zeitzuschläge von 30% (Überstunden) und 35% (Feiertagsarbeit) ausbezahlt. Zugleich wurde ein Freizeitausgleich für die Feiertagsarbeit gutgeschrieben – nicht jedoch die Zeit für die „an sich“ geleistete Arbeitszeit. Der Kläger beehrte deshalb eine weitere Zeitgutschrift von 5,15 Stunden. Die Vorinstanzen gaben der Klage statt; das BAG hob diese Entscheidungen jedoch auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung an das LAG zurück. Zur Begründung rügte das BAG mangelnde tatsächliche Feststellungen des LAG, die eine abschließende Entscheidung nicht zulassen. Dabei tätigte das BAG jedoch einige klarstellende Ausführungen u.a. dazu, dass Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft stets „mit dem Entgelt für Überstunden“ zu bezahlen sind, unabhängig davon, ob es sich tatsächlich um zusätzlich geleistete Arbeit bzw. um Überstunden im Tarifsinn handelt. Zudem wurde klargestellt, dass der Arbeitnehmer für solche Zeiten entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L statt des zu zahlenden Entgelts eine Gutschrift in Zeit auf seinem Arbeitszeitkonto beanspruchen kann.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Neben einigen juristischen Ausführungen zu Verfahrensfragen trifft das BAG in dieser Entscheidung einige grundsätzliche, klarstellende Aussagen zur Frage des Umfangs der Vergütung bzw. der Zeitgutschrift bei tatsächlicher Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft. Diese Ausführungen sind auf den Geltungsbereich des TVöD übertragbar, da die Vorschrift des § 8 Abs. 3 Satz 4 TVöD derjenigen des § 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L entspricht. Die Besonderheit hier lag u.a. darin, dass die tatsächliche Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft zudem an einem Feiertag erfolgte, so dass auch Fragen des Freizeitausgleiches für geleistete Feiertagsarbeit inkl. Feiertagszuschläge zur Debatte standen. Das Urteil des BAG ist für alle, die im öffentlichen Dienst Rufbereitschaft leisten, durchaus lesenswert und von Bedeutung.