

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Personalräte** im Jahr 2018 mit folgenden Themen:

- 1. Verweigerung der Zustimmung des Personalrats per E-Mail**
VG Düsseldorf vom 24.11.2017, Az.: 39 K 5920/15.PVB
- 2. Zur Frage der Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung**
OVG NRW vom 17.10.2017, Az.: 20 A 1739/16.PVB
- 3. Unwirksamkeit einer Befristungsabrede wegen Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Personalrats**
BAG vom 14.06.2017, Az.: 7 AZR 608/15

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

-
- 1. Verweigerung der Zustimmung des Personalrats per E-Mail**
VG Düsseldorf vom 24.11.2017, Az.: 39 K 5920/15.PVB

Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme durch eine einfache E-Mail seines Vorsitzenden an den Dienststellenleiter wirksam verweigern, wenn die Gründe der Zustimmungsverweigerung darin enthalten sind. Die einfache E-Mail kann dem Formerfordernis „schriftlich“ in § 69 Abs. 2 Satz 5 BPersVG genügen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Nachdem das BVerwG am 16.12.2016 (5 P 9/15) bereits entschieden hatte, dass dem Schriftlichkeitsgebot des BPersVG Genüge getan wird, wenn das die Zustimmung verweigernde Schreiben des Personalrats eingescannt und in Form einer PDF-Datei als Anhang zu einer E-Mail dem Leiter der Dienststelle übersandt wird, hatte sich nunmehr das Verwaltungsgericht Düsseldorf mit der Frage auseinander zu setzen, ob auch eine „einfache“ E-Mail, ohne angehängte PDF-Datei als „schriftliche“ Zustimmungsverweigerung im Sinne der Personalvertretungsgesetze anzusehen ist. Dabei ist die Entscheidung einschließlich der tragenden Gründe ohne Weiteres auf das LPVG NRW übertragbar, da die Vorschrift des § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW wortgleich zu der bundespersonalvertretungsrechtlichen Regelung ist. Es ist nun erstmals – wenn auch nur erstinstanzlich – erkannt worden, dass eine solche E-Mail dem Schriftformerfordernis genügt. Als Voraussetzung hierfür wurde genannt, dass die E-Mail zunächst fristgemäß vom Personalratsvorsitzenden als gesetzlicher Vertreter des Personalrats versandt und in der E-Mail die tragenden Gründe für die Zustimmungsverweigerung dargelegt werden. Dann kann die Frist zur Abgabe einer Zustimmungsverweigerung alleine durch eine solche E-Mail des Personalrats gewahrt werden.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des VG Düsseldorf trägt dem allgemeinen technischen Fortschritt Rechnung, und stellt für viele Personalräte sicher eine wesentliche Erleichterung ihrer täglichen Arbeit dar. Zwar wurde in dem Verfahren Beschwerde zum OVG NRW eingelegt (Az.: 20 A 3100/17.PVB); es ist jedoch auch vor dem Hintergrund der höchstrichterlichen Parallelentscheidung des BVerwG vom 15.12.2016 mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die Auffassung des VG Düsseldorf auch obergerichtlich bestätigt wird.

2. Zur Frage der Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung

OVG NRW vom 17.10.2017, Az.: 20 A 1739/16.PVB

Beruft sich der Personalrat zur Begründung der Verweigerung seiner Zustimmung zu einer ihm zur Mitbestimmung vorgelegten Maßnahme allein auf eine fehlende oder unzureichende Unterrichtung, liegt darin keine beachtliche Zustimmungsverweigerung.

DIE ENTSCHEIDUNG

Wie schon in einer Vorentscheidung vom 29.06.2016 (Az.: 6 A 2067/14), hatte das OVG NRW erneut darüber zu entscheiden, ob eine Zustimmungsverweigerung des Personalrats, die allein mit einer fehlenden oder unzureichenden Unterrichtung des Personalrats begründet wird, geeignet ist, die Billigungsfiktion des § 69 Abs. 2 Satz 5 BPersVG bzw. des § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW zu verhindern. Das OVG NRW hat dies erneut verneint. Der Verstoß gegen die Pflicht der Dienststelle, den Personalrat über eine beabsichtigte Maßnahme umfassend zu unterrichten, stellt einen Verfahrensfehler dar. Diesen Verfahrensfehler muss der Personalrat innerhalb der 10-Tages-Frist des BPersVG bzw. der 2-Wochen-Frist des LPVG NRW geltend machen und die vollständige Unterrichtung verlangen. In diesem Fall beginnt der Lauf der Äußerungsfrist erst mit vollständiger Unterrichtung des Personalrats. Verweigert jedoch der Personalrat bereits seine Zustimmung allein mit dem Argument, er sei unzureichend unterrichtet worden, handelt es sich nicht um eine beachtliche Zustimmungsverweigerung. Reagiert der Personalrat innerhalb der Äußerungsfrist gar nicht, gilt die Maßnahme ebenfalls als gebilligt.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Situation kennt wahrscheinlich jeder Personalrat. Die Dienststelle unterbreitet eine Vorlage zur Mitbestimmung, und der Personalrat kommt zu der Ansicht, dass auf Basis dieser unzureichenden Unterrichtung die Mitbestimmungsrechte des Personalrats nicht sinnvoll ausgeübt werden können. Es fehlen schlicht wesentliche Informationen. In einem solchen Fall darf sich der Personalrat nicht zurücklehnen, in der Erwartung, dass die Äußerungsfrist der Personalvertretungsgesetze nicht zu laufen beginne. Vielmehr muss der Personalrat innerhalb der Frist die unzureichende Unterrichtung ausdrücklich rügen, möglichst genau darlegen, welche Informationen/Unterlagen noch benötigt werden und ggf. darauf hinweisen, dass die Äußerungsfrist des Personalrats erst mit Eingang der vollständigen Unterrichtung zu laufen beginnt. Eine beachtliche Zustimmungsverweigerung kann allein mit der unzureichenden Unterrichtung jedoch nicht abgegeben werden; vielmehr müsste dann nach Zugang der vollständigen Unterrichtung eine etwaige Zustimmungsverweigerung mit anderweitigen, beachtlichen Verweigerungsgründen versehen werden.

3. Unwirksamkeit einer Befristungsabrede wegen Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Personalrats

BAG vom 14.06.2017, Az.: 7 AZR 608/15

Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW, wonach der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen hat, führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede.

DIE ENTSCHEIDUNG

Gegenstand dieses Verfahrens beim BAG war eine Befristungskontrollklage einer bei einer Universität im Lande NRW beschäftigten Arbeitnehmerin. Im Rahmen dieses individualrechtlichen Klageverfahrens hatte sich das BAG ausführlich mit personalvertretungsrechtlichen Gesichtspunkten einer Befristung auseinander zu setzen. Dabei stellt das BAG ausdrücklich fest, dass ein Verstoß des Arbeitgebers auf kollektivrechtlicher Ebene, namentlich gegen das Mitbestimmungsrecht bei Befristungen von Arbeitsverträgen gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 1, letzte Alt. LPVG NRW, individualrechtlich zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede führt. Folge ist gemäß § 16 TzBfG, dass der betroffene Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, wenn er die Klagefrist des § 17 TzBfG wahrt. Weiterhin hatte sich das BAG mit der Frage zu beschäftigen, ob im Rahmen der Vorlage zur Mitbestimmung zu einer sachgrundlosen Befristung die ausdrückliche Angabe gehört, dass diese Befristung ohne Sachgrund erfolgt. Dies verneinte das BAG; aus dem Fehlen von Angaben zu einem Sachgrund werde für den Personalrat hinreichend deutlich, dass die Befristung sachgrundlos erfolgen soll.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

In dieser Entscheidung wird mit wünschenswerter Deutlichkeit klargestellt, dass ein Verstoß gegen Mitbestimmungsrechte auch individualrechtliche Folgen für den Arbeitnehmer haben kann; hier im Rahmen der Mitbestimmung bei Befristungen von Arbeitsverträgen. Die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats ist eine Wirksamkeitsvoraussetzung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses; und dies nicht nur bei der erstmaligen befristeten Einstellung eines neuen Mitarbeiters, sondern auch bei jeder Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Unterbleibt die Beteiligung des Personalrats, steht es somit dem Personalrat offen, die Beteiligung auf kollektivrechtlicher Ebene einzufordern – oder aber dies zu unterlassen, und den betroffenen Arbeitnehmer auf diesen Formmangel hinzuweisen.