



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2021 mit folgenden Themen:

- 1. Abkürzung der Anhörungsfrist des Personalrats**  
LAG Schleswig-Holstein vom 27.10.2020, Az.: 2 Sa 146 öD/20
- 2. Ausschluss eines Personalratsmitglieds**  
Bayerischer VGH vom 08.10.2020, Az.: 17 P 19.2114
- 3. Mitbestimmung in Bezug auf die Kommentarfunktion bei Internetseiten**  
VG Berlin vom 29.05.2020, Az.: 72 K 7.19 PVB

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten  
Dr. Laurie-Ann Klein

- .....
- 1. Abkürzung der Anhörungsfrist des Personalrats**  
LAG Schleswig-Holstein vom 27.10.2020, Az.: 2 Sa 146 öD/20

*Das Bestreben, das Arbeitsverhältnis eines Angestellten in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zu kündigen, ist kein dringender Fall, der die Abkürzung der Anhörungsfrist des Personalrates nach § 69 Abs. 2 BPersVG rechtfertigt.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Das LAG hatte sich mit der Wirksamkeit einer fristgerechten Kündigung innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zu beschäftigen. Danach gilt in den ersten sechs Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses (entsprechend § 34 Abs. 1 TVöD) das Kündigungsschutzgesetz nicht, mit der Folge, dass dem Arbeitnehmer erleichtert gekündigt werden kann. Die gesetzliche Wartezeit des hiesigen Klägers endete am 31.08.2019. Am 22.08.2019 hörte die Dienststelle den Personalrat zu der Kündigung an und verkürzte zugleich die Stellungnahmefrist des Personalrats nach § 69 Abs. 2 BPersVG auf drei Tage, um noch innerhalb der Wartezeit kündigen zu können. Nachdem der Personalrat mitgeteilt hatte, dass für ihn eine Dringlichkeit in diesem Sinne nicht zu erkennen sei, kündigte die Dienststelle mit Schreiben vom 29.08.2019 das Arbeitsverhältnis. Das LAG erkannte, wie auch das Arbeitsgericht, eine Unwirksamkeit der Kündigung, da der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden war. Ein dringender Fall nach § 69 Abs. 2 Satz 4 BPersVG liege nur dann vor, wenn außergewöhnliche Umstände gegeben seien,

mithin wenn der dringende Entscheidungsbedarf durch vom Dienststellenleiter nicht beeinflussbare und nicht vorhersehbare Entwicklungen entstanden sei. Dem Arbeitgeber wäre es vorliegend möglich gewesen, das Mitbestimmungsverfahren früher einzuleiten, um die Kündigung innerhalb der Wartefrist aussprechen zu können. Die Abkürzung der Anhörungsfrist müsse die Ausnahme bleiben. Sie dürfe nicht erfolgen, wenn die Angelegenheit nur deswegen eilbedürftig geworden sei, weil sie schleppend bearbeitet wurde.

#### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Diese Entscheidung der Arbeitsgerichtsbarkeit ist vollumfänglich zu begrüßen. Sie ist auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragbar, da auch dort gemäß § 66 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW die Dienststelle die Stellungnahmefrist des Personalrats „in dringenden Fällen“ verkürzen kann – hier von zwei Wochen auf eine Woche. Das Ansinnen eines Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer unter den erleichterten Voraussetzungen innerhalb der Wartefrist kündigen zu können, kann nach diesseitiger Einschätzung von Grund auf keinen „dringenden Fall“ in diesem Sinne darstellen. Dies erst recht nicht, wenn es der Dienststelle möglich gewesen wäre, das Mitbestimmungsverfahren so rechtzeitig einzuleiten, dass die reguläre Stellungnahmefrist des Personalrates gewahrt bleiben kann. Die Möglichkeit der Fristenverkürzung darf nicht dazu missbraucht werden, die Personalvertretung zu „überfahren“ und deren Entscheidungsspielraum einzuengen.

## **2. Ausschluss eines Personalratsmitglieds**

Bayerischer VGH vom 08.10.2020, Az.: 17 P 19.2114

*Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gilt nur im Verhältnis zwischen Personalrat und Dienststelle, nicht aber im Verhältnis der Personalratsmitglieder untereinander. Bei Vorwürfen des Mobbing und des möglicherweise strafbaren Verhaltens, die ein Personalratsmitglied gegenüber einem anderen Personalratsmitglied erhebt und anzeigt, ist für die Prüfung, ob eine „grobe Pflichtverletzung“ vorliegt, eine Einzelfallabwägung der Meinungsfreiheit des Vorwerfenden mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Anderen erforderlich.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Nach allen Personalvertretungsgesetzen des Landes, so auch nach dem LPVG NRW und dem BPersVG, gibt es die Möglichkeit, ein Ausschlussverfahren gegenüber einem Personalratsmitglied einzuleiten, wenn dieses „grob“ gegen seine gesetzlichen Verpflichtungen verstoßen hat. Vorliegend ging es um einen gewerkschaftlichen Antrag auf Ausschluss eines Personalratsmitgliedes aus dem Personalrat aufgrund von Mobbing-Vorwürfen und Vorwürfen möglicherweise strafbaren Verhaltens innerhalb des Personalrats. Das Verfahren richtete sich gegen ein frei-

gestelltes Personalratsmitglied. Diese hatte in an die Dienststellenleitung gerichteten Schreiben diverse Vorwürfe gegenüber dem damals stellvertretenden Personalratsvorsitzenden erhoben; dieser habe u.a. Mobbing ihr gegenüber betrieben und sie zu Unrecht einer Lüge bezichtigt. Der Dienststellenleiter leitete die Schreiben an die Staatsanwaltschaft weiter, die jedoch von der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens absah. Nach diversen, auch zivilgerichtlichen Unterlassungsverfahren, beantragte sodann die antragstellende Gewerkschaft den Ausschluss des freigestellten Personalratsmitgliedes aus dem Personalrat. Das Verwaltungsgericht schloss Selbiges erstinstanzlich aus dem Personalrat aus. Es handele sich um grobe Verunglimpfungen eines anderen Personalratsmitgliedes, zudem habe sie grob gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen. Das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung sei stark erschüttert. Auf die Beschwerde des ausgeschlossenen Personalratsmitgliedes hob der VGH den erstinstanzlichen Beschluss auf. Dabei stellte der VGH zunächst einmal klar, dass das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht zwischen Personalratsmitgliedern gelte, sondern nur zwischen Dienststelle und Personalrat. Zugleich kam der VGH unter Abwägung der Meinungsfreiheit des Personalratsmitgliedes und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des damals stellvertretenden Personalratsvorsitzenden zu dem Ergebnis, dass vorliegend zumindest keine „grobe“ Verletzung gesetzlicher Pflichten vorliege.

#### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Diese Entscheidung des VGH Bayern ist deshalb erwähnenswert, weil es sich um eines der seltenen Verfahren handelt, in denen es um ein Fehlverhalten zwischen Personalratsmitgliedern ging. Von allgemeiner Bedeutung ist dabei der Erkenntnisgewinn, dass der „Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit“ lediglich eine gesetzliche Verpflichtung im Verhältnis zwischen Dienststelle und Personalrat darstellt, jedoch keine Verhaltensregeln für das soziale Miteinander im Personalrat normiert. Im Übrigen handelt es sich um eine Einzelfallentscheidung, bei der letztlich eine umfassende Interessenabwägung ausschlaggebend war. Festzuhalten bleibt aber, dass auch ein Fehlverhalten innerhalb des Personalrates, im Rahmen von ggf. auch persönlichen Auseinandersetzungen zwischen Personalratsmitgliedern, eine grobe Pflichtverletzung darstellen kann, die im Einzelfall zum Ausschluss eines Personalratsmitgliedes aus dem Personalrat führen kann.

### **3. Mitbestimmung in Bezug auf die Kommentarfunktion bei Internetseiten**

VG Berlin vom 29.05.2020, Az.: 72 K 7.19 PVB

*Die Einführung und Anwendung der Kommentarfunktion auf „sozialen Medien“ wie Facebook, Instagram und Twitter unterliegt der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG (vergleichbar mit § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG NRW).*

### **DIE ENTSCHEIDUNG**

In dem vielzitierten „Facebook-Beschluss“ des Bundesarbeitsgerichts vom 13.12.2016 – 1 ABR 7/15 – hatte das BAG darauf erkannt, dass die Einführung und Anwendung der Kommentarfunktion auf Facebook der Mitbestimmung von Betriebsräten unterliegt, da Besucher-Beiträge in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten eingreifen und zu einer unverhältnismäßigen Überwachung des Verhaltens und der Leistung im Arbeitsverhältnis führen können. Diese im arbeitsrechtlichen Bereich höchstrichterlich geklärte Rechtsauffassung wurde nunmehr durch das VG Berlin auch für die personalvertretungsrechtliche Rechtslage bestätigt. Dabei ging es um die Kommentarfunktionen in diversen sozialen Medien, die die Deutsche Rentenversicherung jeweils bereitstellte. Das VG Berlin stellte, wie auch das BAG, klar, dass nicht die Auftritte einer Dienststelle insgesamt in den sozialen Medien der Mitbestimmung unterliegen, wohl aber die Bereitstellung einer Kommentarfunktion, über die Besucher u.a. auch Beiträge zum Verhalten und den Leistungen der Beschäftigten einstellen können. Da auf diesem Wege eine Kontrolle der Beschäftigten objektiv möglich ist, sei der Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG erfüllt, der weitgehend dem Tatbestand des § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG NRW entspricht.

### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Die sozialen Medien gewinnen auch im öffentlichen Dienst immer größere Bedeutung. Es bedarf keiner gesonderten Erwähnung, dass gerade über solche Kommentarfunktionen, in denen sich z.B. enttäuschte oder verärgerte Kunden völlig frei über angebliches Fehlverhalten der Beschäftigten einer Dienststelle auslassen können, erhebliche Auswirkungen auf die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten wie auch auf die Dienstverhältnisse der Betroffenen haben können. Von daher erscheint es geradezu zwingend, dass hier die Personalvertretungen über die genannten Mitbestimmungstatbestände bei Einführung und Anwendung solcher Kommentarfunktionen zu beteiligen sind.