



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2022 mit folgenden Themen:

- 1. Mitbestimmung bei Personalfragebogen**
BVerwG vom 29.07.2021, Az.: 5 P 2.20
- 2. Begünstigung von Personalratsmitgliedern durch pauschale Stundengutschrift**
BAG vom 26.05.2021, Az.: 7 AZR 248/20
- 3. Anforderungen an eine ordnungsgemäße Wahlanfechtung**
VG Düsseldorf vom 23.12.2021, Az.: 40 K 2053/21.PVL

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

.....

- 1. Mitbestimmung bei Personalfragebogen**
BVerwG vom 29.07.2021, Az.: 5 P 2.20

Das Mitbestimmungsrecht bei der Bestimmung des Inhalts von Personalfragebogen gemäß § 88 Abs. 1 Nr. 23 HmbPersVG (entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 17 LPVG NRW) wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigten oder Bewerbern um eine Stelle die Verwendung des Personalfragebogens freigestellt ist.

DIE ENTSCHEIDUNG

In diesem Verfahren ging es um die Frage, ob der Personalrat bei der Einführung eines elektronischen Bewerbermanagementsystems mitzubestimmen hat. Durch dieses System sollte der Auswahlprozess bei Stellenausschreibungen standardisiert werden. Über eine Benutzeroberfläche konnten Bewerberinnen und Bewerber ihr Profil hinterlegen und dabei Registerkarten ausfüllen, über die zahlreiche personenbezogene Angaben über Ausbildung, Berufserfahrung etc. abgefragt wurden. Ob und welche dieser Registerkarten die Bewerberin oder der Bewerber ausfüllt, war diesen freigestellt. Nachdem der Personalrat sein Mitbestimmungsrecht „Inhalt von Personalfragebogen“ geltend gemacht hatte, verweigerte die Dienststelle die Beteiligung des Personalrats, da niemand gezwungen sei, den Personalfragebogen zu nutzen oder bestimmte Fragen zu beantworten. Das BVerwG gab dem Personalrat Recht und führte aus, dass der einschlägige Mitbestimmungstatbestand

an die inhaltliche Erstellung eines Personalfragebogens anknüpft, und gerade nicht an dessen anschließende Verwendung. Deshalb komme es nicht darauf an, ob Beschäftigte oder Bewerberinnen und Bewerber diesen Fragebogen nachfolgend verpflichtend verwenden müssen, oder ob ihnen die Verwendung freigestellt ist.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Auch wenn dieser Beschluss zum Hamburgischen Personalvertretungsgesetz ergangen ist, ist dieser auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragbar. Das BVerwG stellt mit wünschenswerter Deutlichkeit klar, dass es keinen Unterschied macht, ob ein Personalfragebogen verpflichtend zu beantworten ist, oder ob die Beantwortung/Verwendung freigestellt bleibt. Dieser Einwand, der Personalräten immer wieder begegnet, sollte sich damit endgültig erledigt haben. Der Inhalt eines Personalfragebogens unterliegt der Mitbestimmung – unabhängig von der Art und Weise der späteren Verwendung.

2. Begünstigung von Personalratsmitgliedern durch pauschale Stundengutschrift

BAG vom 26.05.2021, Az.: 7 AZR 248/20

Eine Vereinbarung, mit der einem Personalratsmitglied wegen personalratsbedingter Mehrbelastung eine pauschale monatliche Stundengutschrift auf seinem Langzeitkonto zugesagt wird, verstößt gegen das Begünstigungsverbot in § 107 BPersVG (entsprechend § 7 Abs. 1 LPVG NRW) und ist deshalb nach § 134 BGB nichtig, wenn die der Führung von Arbeitszeitkonten zugrundeliegende Dienstvereinbarung das Ansparen von aus Mehrarbeit resultierenden Zeiten auf dem Langzeitkonto nicht vorsieht.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Kläger, stellvertretender Personalratsvorsitzender und Mitglied eines Gesamtpersonalrats, verklagte seinen Arbeitgeber auf Gutschrift von Stunden auf seinem Langzeitkonto. Aufgrund einer Vereinbarung zwischen Personalrat und Dienststelle waren dem Personalratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter seit dem Jahre 2006 pauschal monatlich 10 Stunden zur Abgeltung eines „personalratsbedingten Mehraufwands“ auf dem jeweiligen Langzeitkonto bzw. einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben worden. Im Jahre 2017 kündigte die Dienststelle dem Kläger die Streichung von insgesamt 962,27 Stunden von den beiden Arbeitszeitkonten an, da diese Gutschriften nun als unzulässige Begünstigung wegen des Personalratsamts angesehen würden. Diese Ankündigung wurde im Juni 2017 umgesetzt. Nach Auffassung des BAG war die Dienststelle berechtigt, die streitigen Stunden auf dem Lebensarbeitszeitkonto und dem Langzeitkonto des Klägers zu streichen. Eine Gutschrift von aus „Personalratsmehrarbeit“ resultierenden Zeiten verstoße

gegen das personalvertretungsrechtliche Begünstigungsverbot. Die Zusage sei offenkundig wegen der Personalratstätigkeit der begünstigten Personalratsmitglieder erfolgt; damit würden diese einen zusätzlichen Vergütungsanspruch ausschließlich aufgrund der Mandatsstellung erlangen, den ein Arbeitnehmer ohne Mandat nicht erwerben könne. Dies insbesondere dann nicht, wenn eine in der Dienststelle bestehende Dienstvereinbarung ein Ansparen von aus Mehrarbeit resultierenden Zeiten auf den benannten Konten nicht vorsieht.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des BAG zeigt wieder einmal, wie ernst das Ehrenamtsprinzip und das Begünstigungsverbot im Personalvertretungsrecht genommen werden. Wenn Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus beansprucht werden, so ist ihnen gemäß § 42 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Dem entspricht jedoch eine pauschale Gutschrift von 10 Stunden monatlich, unabhängig vom tatsächlichen Umfang der „Überbeanspruchung“ nicht; auch ein Ansparen auf einem Langzeitkonto wird dem Sinn und Zweck eines zeitnahen Freizeitausgleichs nicht gerecht. Von daher ist die Entscheidung des BAG durchaus nachvollziehbar.

3. Anforderungen an eine ordnungsgemäße Wahlanfechtung

VG Düsseldorf vom 23.12.2021, Az.: 40 K 2053/21.PVL

Zur Begründung eines Anfechtungsantrags ist es erforderlich, innerhalb der Frist des § 22 Abs. 1 LPVG NRW mindestens einen Grund darzulegen, aufgrund dessen nach Meinung der Anfechtenden gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist.

DIE ENTSCHEIDUNG

Vorliegend ging es um die Anfechtung der Wahl eines Hauptpersonalrats im Lande NRW. Die Anfechtenden, drei wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen, begründeten die Anfechtung nur sehr kurz und pauschal; so seien z.B. „bei einzelnen Wahlberechtigten“ Wahlunterlagen gar nicht oder zu spät angekommen. Erst später, nach Ablauf der zweiwöchigen Anfechtungsfrist, versuchte ein hinzugezogener Verfahrensbevollmächtigter, die Anfechtungsgründe zu konkretisieren. Das VG Düsseldorf wies den Anfechtungsantrag als unzulässig zurück. Es müsse verhindert werden, dass durch unsubstantiierte Angriffe die Gültigkeit der Wahl und der Bestand eines Wahlergebnisses über einen längeren Zeitraum offen bleibe. Deshalb müsse innerhalb der Anfechtungsfrist mindestens ein relevanter Einzelsachverhalt vorgebracht werden, der als tragfähiger Anfechtungsgrund nicht von Vornherein ausscheide. Die Antragstellerinnen hätten jedoch weder konkrete Wahlberechtigte benennen oder bezeichnen, noch würden Wahlrechtsverstöße so konkret dargelegt,



dass dem Gericht ein prüfbarer Einzelsachverhalt vorgelegt werde. Der Wahl-anfechtungsantrag sei „erkennbar auf die Ausforschung des Wahlvorgangs durch das Gericht“ ausgelegt.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des VG Düsseldorf ist sehr begrüßenswert. Aufgrund des Amtsermittlungsgrundsatzes kommt es immer wieder vor, dass Personalratswahlen mit einem Minimum an Begründung angefochten werden, in der Erwartung, dass das zuständige Verwaltungsgericht die Wahl insgesamt überprüfen und eventuelle Verfahrensverstöße feststellen werde. Wenn hier das Verwaltungsgericht in den Entscheidungsgründen ausdrücklich die Vermutung äußert, dass die dargelegten Gründe eventuell bewusst vage und allgemein gehalten worden seien, in dem Bestreben, das Gericht den Wahlvorgang ausforschen zu lassen, trifft dies genau den Kern des Problems. Selbstverständlich ist es das gute Recht von Anfechtungsberechtigten, eine Personalratswahl anzufechten. Dann müssen diese aber innerhalb der zweiwöchigen Anfechtungsfrist wenigstens einen konkreten Einzelsachverhalt benennen, der aus ihrer Sicht einen Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften darstellt.