



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2019 mit folgenden Themen:

- 1. Unterrichtung des Personalrats zur Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben**
BVerwG vom 19.12.2018, Az.: 5 P 6/17
- 2. Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat; Verstoß gegen die Schweigepflicht**
VG Gelsenkirchen vom 08.08.2019, Az.: 12c K 8426/17.PVL
- 3. Mitbestimmung bei der Anordnung von Sonntagsarbeit**
OVG NRW vom 09.11.2018, Az.: 20 A 526/17.PVL

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

-
- 1. Unterrichtung des Personalrats zur Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben**
BVerwG vom 19.12.2018, Az.: 5 P 6/17

Der Anspruch der Personalvertretung auf Unterrichtung nach § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP (entsprechend § 65 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW) kann auch darauf gestützt werden, dass die Unterrichtung zur Durchführung der allgemeinen Aufgabe erforderlich sei, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze durchgeführt werden.

DIE ENTSCHEIDUNG

Im Rahmen dieser Entscheidung, die aufgrund der Identität der personalvertretungsrechtlichen Vorschriften ohne Weiteres auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragbar ist, hatte sich das BVerwG mit der Frage des Umfangs des personalvertretungsrechtlichen Unterrichtungsanspruches auseinanderzusetzen. Die Dienststelle stellte sich auf den Standpunkt, dass ein Informationsanspruch des Personalrates nur dann gegeben sei, wenn das Begehren in Zusammenhang mit einer gesetzlich zugewiesenen Aufgabe der Personalvertretung, mithin mit einem Mitbestimmungstatbestand, stehe. Es gebe kein „allgemeines Wächteramt“, welches dem Personalrat einen abstrakten Informationsanspruch verleihe, der dem



Personalrat ohne Bezug zu einer konkreten Aufgabe allgemeine Aufsichtsbefugnisse einräume. Es ging im Kern darum, ob der Personalrat im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben nach § 64 Nr. 2 LPVG NRW ohne einen besonderen Anlass, wie etwa einen bekannt gewordenen Rechtsverstoß der Dienststelle, einen Anspruch auf Unterrichtung gegenüber der Dienststelle hat. Das BVerwG bejahte dies und führte aus, dass ein zur Wahrnehmung allgemeiner Überwachungsaufgaben geltend gemachter Informationsanspruch nicht notwendig daran gebunden sei, dass die Personalvertretung einen konkreten Anlass benennen kann.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Es ist eine Situation bzw. Argumentation der Dienststelle, die wahrscheinlich fast allen Personalräten bekannt ist. Die Herausgabe von Informationen an den Personalrat wird häufig an das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts des Personalrats geknüpft. Zumindest aber wird, wenn es z.B. um die Wahrnehmung der allgemeinen Überwachungsaufgaben nach § 64 Nr. 2 LPVG NRW geht, zur Bedingung gemacht, dass es einen konkreten Anlass für das Unterrichtungsbegehren gibt. Dem ist nunmehr das BVerwG in dieser Entscheidung mit wünschenswerter Deutlichkeit entgegen getreten. Ein Anspruch auf Unterrichtung zur Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben besteht unabhängig von einem konkreten Anlassfall. Bereits die Begrifflichkeit „allgemeine Aufgaben“ löst Selbige von einem konkreten Anlassfall, und erhebt diese zu Pflichten des Personalrates, die dieser stets und unabhängig von Einzelfällen zu beachten hat. Personalräte sollten sich also von einem Unterrichtungsbegehren nicht dadurch abbringen lassen, dass seitens der Dienststelle ein Bezug zu einem konkreten Anlass hergestellt wird.

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

VG Gelsenkirchen vom 08.08.2019, Az.: 12c K 8426/17.PVL

Eine Amtsenthebung eines Personalratsmitgliedes setzt ein grobes Fehlverhalten voraus. Leichte Verfehlungen rechtfertigen diese Sanktion somit nicht. Es muss sich objektiv um eine schwerwiegende Pflichtverletzung handeln, in der zudem in subjektiver Hinsicht eine Pflichtvergessenheit zum Ausdruck kommt.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung des VG Gelsenkirchen reiht sich ein in eine Vielzahl streng einzelfallbezogener verwaltungsgerichtlicher Beschlüsse im Rahmen von Amtsenthebungsverfahren nach Maßgabe des § 25 Abs. 1 LPVG NRW. In dem hier zu entscheidenden Sachverhalt hatte ein Personalratsmitglied auf Nachfrage der Dienststelle in einer für diese eiligen Angelegenheit per E-Mail mitgeteilt, dass der Personalrat bislang über einzelne Vorlagen nicht entscheiden konnte, da es seitens einer nach Gewerkschaftszugehörigkeit benannten Fraktion im Gremium Vorbe-



halte zu anderen Vorlagen gegeben habe, die dazu führen würden, dass die Stellungnahmefrist des Personalrats ausgeschöpft werde. Das Personalratsmitglied benannte weder Namen, noch Einzelheiten zu Abstimmungsergebnissen. Dies nahm die benannte Gewerkschaft zum Anlass, ein Amtsenthebungsverfahren nach § 25 Abs. 1 LPVG NRW einzuleiten. Das Personalratsmitglied habe grob gegen die Verschwiegenheitspflicht verstoßen, da durch die E-Mail personalratsinterne Einzelheiten aus einer Personalratssitzung nach außen gegeben worden seien. Äußerungen im Personalrat verlangten strengste Vertraulichkeit im Interesse sowohl der Dienststelle als auch der Beschäftigten. Das VG Gelsenkirchen lehnte den Antrag ab. Zwar habe das Personalratsmitglied die zu seinen gesetzlichen Verpflichtungen gehörende Verschwiegenheitspflicht verletzt; eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung im Personalrat setze ein schützenswertes Vertrauen darauf voraus, dass Interna wie Meinungsäußerungen und Abstimmungsverhalten der Personalratsmitglieder in den Sitzungen nicht nach außen dringen. Ansonsten sei eine freie, durch Druck von außen nicht beeinflusste Willensbildung nicht sichergestellt. Allerdings sei der Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht nicht als „grober Pflichtenverstoß“ zu qualifizieren. Zwar stelle ein Verstoß gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit in der Regel einen groben Pflichtenverstoß dar; jedoch handle es sich vorliegend in der Gesamtwürdigung lediglich um eine leichte Verfehlung. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die E-Mail weder konkrete Einzelheiten, noch konkrete Äußerungen oder Stellungnahmen individueller Personalratsmitglieder enthalten habe.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Das Thema der Schweigepflicht von Personalräten ist und bleibt wenig berechenbar. Begrifflichkeiten wie „grobe“ Verletzung von Pflichten öffnen Tür und Tor für Beurteilungsspielräume, die seitens der Verwaltungsgerichte sehr unterschiedlich und wenig vorhersehbar ausgeschöpft werden. Zutreffend ist aus diesseitiger Sicht ohne Weiteres, dass es sich vorliegend keineswegs um einen groben Pflichtenverstoß handeln konnte. Selbstverständlich hat die Schweigepflicht der Personalratsmitglieder erhebliche Bedeutung; übertriebene Anforderungen an die Einhaltung der Schweigepflicht können jedoch ebenso zu Verunsicherung und damit zu Erschwernissen in der täglichen Personalratsarbeit führen. Diskutabel ist deshalb nach unserer Einschätzung schon die Wertung des VG, in dieser E-Mail überhaupt eine Verfehlung des Personalratsmitglieds zu sehen. Erwähnt sei in diesem Zusammenhang nur eine Entscheidung des VG Aachen vom 06.12.2018 (16 K 1957/18.PVL), wo dieses in weit gravierenderen Verhaltensweisen eines Personalratsmitglieds nicht einmal eine Verletzung personalvertretungsrechtlicher Pflichten erkennen konnte. Dies zeigt, wie streng einzelfallbezogen solche Amtsenthebungsverfahren beurteilt werden. Deshalb kann Personalratsmitgliedern vorsorglich nur geraten werden, sich in Äußerungen Dritten gegenüber jeglicher Anmerkung und Andeutungen zu Vorkommnissen aus einer Personalratssitzung zu enthalten.



3. Mitbestimmung bei der Anordnung von Sonntagsarbeit

OVG NRW vom 09.11.2018, Az.: 20 A 526/17.PVL

Dem Personalrat steht grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW bei der Anordnung von Sonntagsarbeit zu. Der für das Mitbestimmungsrecht erforderliche kollektive Tatbestand hängt nicht vom Adressatenkreis der Anordnung ab, sondern davon, ob sie eine Regelungsproblematik aufwirft, die die Interessen der Beschäftigten unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen des Einzelnen berührt.

DIE ENTSCHEIDUNG

Gemäß § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Das OVG NRW stellte unmissverständlich klar, dass dieser Mitbestimmungstatbestand in der Regel auch bei der Anordnung von Sonntagsarbeit (entsprechend bei der Anordnung von Samstagsarbeit) einschlägig ist. Die Mitbestimmung sei nicht dadurch ausgeschlossen, dass es u.a. für die Anordnung von Sonntagsarbeit gesetzliche und tarifvertragliche Rechtsgrundlagen (§ 6 Abs. 5 TVöD; § 3 Abs. 2 AZVO NRW) gebe, da diese keine vollständige, umfassende und erschöpfende Regelung der Sonntagsarbeit beinhalten. Ist aufgrund einer solchen Regelung die Ausgestaltung der Einzelmaßnahmen der Dienststelle überlassen und bedürfen die Regelungen zu ihrem Vollzug einer entsprechenden Anordnung der Dienststelle, unterliegt deren Entscheidung der Richtigkeitskontrolle des Personalrats im Wege der Mitbestimmung. So sei z.B. nicht geregelt, welche konkreten Sonntage für welche Mitarbeiter erfasst sind; dies bedarf einer zusätzlichen Anordnung der Dienststelle. Weiterhin sei für den stets zu fordernden kollektiven Bezug einer Maßnahme nicht auf die Zahl der betroffenen Beschäftigten abzustellen, sondern darauf, ob es um eine Regelungsproblematik geht, die grundsätzlich die Interessen mehrerer Beschäftigter berühren kann. Dementsprechend sei bei der Anordnung von Sonntagsarbeit der Mitbestimmungstatbestand auch erfüllt, wenn die Dienststelle nur einzelne Beschäftigte heranziehen will – selbst wenn diese mit ihrer Inanspruchnahme einverstanden seien.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des OVG NRW ist aus diesseitiger Sicht von großer Bedeutung für alle Dienststellen, in denen Samstags-/Sonntags- oder Feiertagsarbeit vorkommt. Insbesondere das Argument, es sollten ja nur einzelne Beschäftigte herangezogen werden, zudem seien diese mit der Inanspruchnahme einverstanden, begegnet nach unserer Erfahrung vielen Personalräten. In dieser Entscheidung stellt jedoch das OVG NRW unmissverständlich klar, dass auch in solchen Fällen der Mitbestimmungstatbestand des § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 LPVG NRW erfüllt ist.