

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2022 mit folgenden Themen:

1. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des LPVG NRW und weiterer Gesetze

2. Übernahme der Kosten und Freistellung für personalrätliche Grundlagenschulungen

VG Düsseldorf vom 06.04.2022, Az.: 40 L 452/22.PVL

3. Befristung – Mitbestimmung des Personalrats

BAG vom 01.06.2022, Az.: 7 AZR 232/21

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

.....

1. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des LPVG NRW und weiterer Gesetze

Das Innenministerium des Landes NRW hat mit Übersendung eines Entwurfes eines Gesetzes zur Änderung des LPVG NRW und weiterer Gesetze wie erwartet ein Gesetzgebungsverfahren eingeleitet, um die bislang in § 33 Abs. 3 LPVG NRW lediglich zum 30.06.2023 befristete Regelung zur Ermöglichung einer Beschlussfassung durch Umlaufverfahren oder elektronische Abstimmung im Personalrat durch eine unbefristete Regelung zu ersetzen.

Zu diesem Zweck ist nach dem Vorbild des BPersVG (vgl. § 38 Abs. 3 BPersVG) vorgesehen, zunächst dem § 31 LPVG NRW einen Absatz 3 anzufügen, wonach die Sitzungen des Personalrats „in der Regel als Präsenzsitzung“ vor Ort stattfinden haben. Sodann wird jedoch – unbefristet – die Möglichkeit eröffnet, Personalratssitzungen vollständig oder als Hybridveranstaltung unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder als Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen, wenn u.a. nicht mindestens $\frac{1}{4}$ der Mitglieder des Personalrats binnen einer von der Vorsitzenden Person zu bestimmenden Frist gegenüber der Vorsitzenden Person widerspricht. Weiterhin soll § 33 Abs. 3 LPVG NRW dahingehend neu gefasst werden, dass Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, als anwesend im Sinne des § 33 Abs. 1, 2 LPVG NRW gelten.

Den Beteiligten am Gesetzgebungsverfahren wurde eine Frist bis zum 03.01.2023 gesetzt, um Hinweise und Stellungnahmen zu diesem Gesetzesentwurf einzureichen. Es steht jedoch zu vermuten, dass dieses Gesetz sodann im 1. Halbjahr des Jahres 2023 entsprechend umgesetzt wird.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Es überrascht im Grunde nicht mehr, dass die im Zuge der Corona-Pandemie eingeführte Möglichkeit zur Durchführung von Personalratssitzungen, z.B. als Video-Konferenz, nunmehr durch eine unbefristete Regelung ersetzt werden soll. Spätestens, seit diese unbefristete Möglichkeit im BPersVG normiert wurde, war zu erwarten, dass dies auch für das LPVG NRW umgesetzt werden wird. Trotz aller Bedenken, die inzwischen seit Jahren von Gewerkschaften vorgetragen werden (Datenschutz, Nichtöffentlichkeit von Personalratssitzungen, Einschränkung demokratischer Grundsätze der Willensbildung), wird aller Voraussicht nach die Beschlussfassung per Video- oder Telefonkonferenz dauerhaft Einzug in die Personalratsarbeit finden. Hierzu wurde der Wortlaut des § 38 Abs. 3 BPersVG komplett übernommen. Immerhin soll auch § 31 Abs. 3 LPVG NRW n.F. die Regelung enthalten, dass Sitzungen des Personalrats „in der Regel“ als Präsenzsitzung durchgeführt werden sollen. Es kann nur empfohlen werden, dem grundsätzlich Rechnung zu tragen, und die Durchführung von Personalratssitzungen per Video-/Telefonkonferenz nur als zusätzliche Möglichkeit im Ausnahmefall zu begreifen, wenn eine Präsenzsitzung – aus welchen Gründen auch immer – nicht durchführbar bzw. nicht zumutbar sein sollte.

2. Übernahme der Kosten und Freistellung für personalrätliche Grundlagenschulungen

VG Düsseldorf vom 06.04.2022, Az.: 40 L 452/22.PVL

Eine Freistellungs- und Kostenerstattungspflicht nach § 42 Abs. 5 Satz 1 LPVG NRW setzt voraus, dass die Schulung ihrem Inhalt nach für die teilnehmenden Personalratsmitglieder erforderlich ist, d.h. objektiv für die Personalratstätigkeit und subjektiv im Hinblick auf das Schulungsbedürfnis der Mitglieder geboten ist. Einer Grundschulung bedarf grundsätzlich jedes Personalratsmitglied, um seine Tätigkeit im Personalrat überhaupt sachgemäß ausüben zu können.

DIE ENTSCHEIDUNG

Im Rahmen eines Antrages auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hatte das VG Düsseldorf sich – wie so oft – mit der Frage der Freistellung und der Kostentragung für Schulungsveranstaltungen für Personalratsmitglieder auseinander zu setzen.

Der Personalrat hatte beschlossen, zwei seiner Mitglieder, die erstmals ordentliche Personalratsmitglieder waren, zu Grundlagenschulungen zu entsenden; ein Mitglied zur Grundlagenschulung „Arbeitsrecht Teil I“, ein anderes Personalratsmitglied zur Schulung „LPVG NRW, Einstieg leicht gemacht (PR I)“. Beide Seminare sollten in einem gewerkschaftlichen Bildungszentrum stattfinden. Bei einer Schulungsdauer von jeweils einer Woche waren die Kosten für das einzelne Seminar inklusive Unterkunft und Verpflegung mit jeweils ca. 1.600,00 € veranschlagt. Die Dienststelle verweigerte sowohl die Kostenübernahme wie auch die Freistellung der Personalratsmitglieder für die Schulungsmaßnahmen. Sie brachte die üblichen Argumente vor; die Personalratsmitglieder könnten ein kostengünstigeres Seminar besuchen, ausreichend wäre jeweils eine Schulungsdauer von zwei Tagen. Eventuell könne ein externer Dozent eingesetzt werden. Das VG Düsseldorf stellte im Wege der einstweiligen Verfügung fest, dass die Dienststelle verpflichtet ist, die beiden Personalratsmitglieder für die Schulungsmaßnahmen unter Übernahme der Kosten freizustellen. Dabei tätigte das Gericht zu sämtlichen Aspekten des Schulungsanspruches von Personalratsmitgliedern durchaus lesenswerte Ausführungen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des VG Düsseldorf ist aus mehreren Gründen interessant und begrüßenswert. Zum einen stellt das Gericht klar, dass Personalräte den Schulungsanspruch ihrer Mitglieder durchaus über ein verwaltungsgerichtliches Verfahren zur Durchsetzung bringen können – schon dies war in der Vergangenheit umstritten. Weiterhin ist bemerkenswert, dass das VG Düsseldorf diesbezüglich eine einstweilige Verfügung erlassen hat – und dies offenbar rechtzeitig, bevor die ins Auge gefassten Schulungsveranstaltungen begannen. Über die grundsätzlich sehr zurückhaltende Vorgehensweise der Verwaltungsgerichte bei Erlass von einstweiligen Verfügungen hatten wir mehrfach berichtet. Allerdings ist auch zu betonen, dass es sich vorliegend um einen offenkundigen Fall handelte, bei dem der Schulungsanspruch der betroffenen Personalratsmitglieder ohne nähere Prüfung der Sach- und Rechtslage zu bejahen war. Es ging um Grundlagenschulungen von erstmals gewählten, ordentlichen Personalratsmitgliedern. Die Schulungsdauer und auch die Schulungskosten bewegten sich für solche Grundlagenschulungen im völlig üblichen Rahmen. Diese Entscheidung des VG Düsseldorf lässt sich damit schwerlich auf andere Fälle übertragen, in denen es z.B. um Spezialschulungen oder um Grundlagenschulungen „altgedienter“ Personalratsmitglieder geht. Dennoch ist diese Entscheidung des VG Düsseldorf äußerst lesenswert.

3. Befristung – Mitbestimmung des Personalrats

BAG vom 01.06.2022, Az.: 7 AZR 232/21

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Befristung von Arbeitsverträgen bezieht sich auf einen Aspekt der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Der Personalrat ist dazu berufen, über die Befristungsvereinbarung „als solche“ mitzubestimmen und nicht (nur) über die damit verbundene Einstellung als „Realakt“. Rechtsfolge des Verstoßes gegen das Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist die Unwirksamkeit der Befristung.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung des BAG ist zwar ergangen zum Geltungsbereich des PersVG Niedersachsen. Da jedoch auch das LPVG NRW, entsprechend dem PersVG Niedersachsen, in § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NRW ein gesondertes Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Befristung von Arbeitsverträgen enthält, ist diese Entscheidung vollumfänglich auf das LPVG NRW übertragbar. Im Rahmen einer individualrechtlichen Entfristungsklage hatte sich das BAG insbesondere mit der Frage auseinander zu setzen, welche Rechtsfolge eine nicht ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats bezüglich der Befristungsabrede auf individualrechtlicher Ebene hat. Aus oben genannten Gründen stellte das BAG erneut fest, dass allein die nicht ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats zur Frage der Befristung des Arbeitsvertrages zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede führt; mit der Folge, dass die Einstellung als auf unbestimmte Zeit vorgenommen anzusehen ist.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Über die Bedeutung des personalrätlichen Mitbestimmungsrechts bei der Befristung von Arbeitsverträgen haben wir bereits mehrfach berichtet. Diese wurde nun durch das Bundesarbeitsgericht noch einmal deutlich unterstrichen. Ein befristeter Arbeitsvertrag, der unter Verstoß gegen das vorgenannte Mitbestimmungsrecht des Personalrats abgeschlossen wird, gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen – mit der Folge, dass der/die betroffene Arbeitnehmer*in in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht. Voraussetzung hierfür ist lediglich, dass der/die betroffene Arbeitnehmer*in innerhalb von drei Wochen nach dem (behaupteten) Ablauf der Befristung eine Entfristungsklage einreicht und – ggf. neben anderen Unwirksamkeitsgründen – die nicht ordnungsgemäße Personalratsbeteiligung rügt.