

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2022 mit folgenden Themen:

- 1. Reichweite des Abordnungsschutzes für Personalratsmitglieder**
VGH Bayern vom 22.02.2022, Az.: 6 CE 21.2766
- 2. Verstoß gegen die Protokollierungspflicht in der Sitzung des Vorstandes einer Personalratswahl**
VGH Baden-Württemberg vom 15.02.2022, Az.: PL 15 S 2537/21
- 3. Finanzielle Abgeltung des Erholungsurlaubs von Lehrern**
VG Gelsenkirchen vom 25.05.2022, Az.: 1 K 4290/20

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Reichweite des Abordnungsschutzes für Personalratsmitglieder**
VGH Bayern vom 22.02.2022, Az.: 6 CE 21.2766

Der Schutz des § 55 Abs. 2 BPersVG (entsprechend § 43 Abs. 1 LPVG NRW) greift nicht ein, wenn der Verlust des Personalratsamts die Folge einer durch Fristablauf regulär endenden Abordnung ist.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung des VGH Bayern ist zum Geltungsbereich des BPersVG ergangen; sie ist jedoch auf das LPVG NRW übertragbar, da die Vorschrift des § 55 Abs. 2 BPersVG nahezu wortgleich zu derjenigen des § 43 Abs. 1 LPVG NRW ist. Neben einigen verfahrensrechtlichen Aspekten hatte sich der VGH Bayern mit der Frage zu beschäftigen, ob der Schutz von Personalratsmitgliedern vor Abordnungen nach § 55 Abs. 2 BPersVG (bzw. § 43 Abs. 1 LPVG NRW) auch dann greift, wenn das Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat nicht darin begründet liegt, dass das gewählte Personalratsmitglied zu einer anderen Dienststelle abgeordnet werden soll – sondern darin, dass eine zeitlich befristete Abordnung zu der Dienststelle, in der das Personalratsmitglied gewählt wurde, lediglich nicht verlängert wird. Der VGH verneinte dies. Der Verlust des Personalratsamts sei bei einer solchen Konstellation nicht Folge

einer Maßnahme der Dienststelle, sondern eine unmittelbare, kraft Gesetzes eintretende und von Anfang an absehbare Folge der durch Fristablauf regulär endenden befristeten Abordnung.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des VGH Bayern ist nachvollziehbar. Sie entspricht der gefestigten Rechtsprechung sowohl im Personalvertretungsrecht wie auch im Betriebsverfassungsrecht, dass z.B. Personalrats-/Betriebsratsmitglieder, die lediglich befristet beschäftigt sind, auch keinen besonderen Kündigungsschutz genießen, wenn der befristete Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Gemäß §§ 11 Abs. 1, 10 Abs. 2 LPVG NRW sind auch Beschäftigte, die zu einer Dienststelle abgeordnet sind, in der aufnehmenden Dienststelle noch 6 Monate wahlberechtigt und wählbar; sie können also in den Personalrat der aufnehmenden Dienststelle gewählt werden. Wenn sie allerdings von vornherein nur befristet abgeordnet sind, sind sie aufgrund des Personalratsamtes in keiner Weise besonders geschützt, wenn die befristete Abordnung nicht verlängert wird.

2. Verstoß gegen die Protokollierungspflicht in der Sitzung des Vorstandes einer Personalratswahl

VGH Baden-Württemberg vom 15.02.2022, Az.: PL 15 S 2537/21

Wird im Vorfeld einer Personalratswahl in der Sitzung des Wahlvorstandes, in der über die Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder entschieden wird, gegen die Protokollierungspflicht des § 19 LPVG WO (entsprechend § 13 WO-LPVG NRW) verstoßen, stellt dies einen Verstoß gegen eine wesentliche Wahlverfahrensvorschrift im Sinne des LPVG dar, der regelmäßig zur Ungültigkeit der Wahl führt.

DIE ENTSCHEIDUNG

Abgesehen davon, dass diese Entscheidung zum Geltungsbereich des LPVG Baden-Württemberg ergangen ist, und dass diese nicht die Protokollierungspflicht von Personalräten, sondern diejenige von Wahlvorständen betrifft, ist sie dennoch bedeutsam und interessant. Der VGH Baden-Württemberg hatte über eine Wahlanfechtung zu entscheiden. Letztlich gab der VGH dem Anfechtungsantrag allein vor dem Hintergrund statt, dass der Wahlvorstand zu maßgebenden Sitzungen keine Sitzungsniederschrift erstellt hatte. Mangels jeglicher Protokollierung der „entscheidenden Sitzung“ könne nach Aktenlage schon nicht nachvollzogen werden, ob der Wahlvorstand eine gesetzlich vorgeschriebene Prognoseentscheidung getroffen habe und erst recht nicht, auf welcher Grundlage dies geschehen sei. Allein dies stelle einen Verstoß gegen eine wesentliche Verfahrensvorschrift dar.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Auch Personalräte sollten diese Entscheidung berücksichtigen. Ähnlich wie § 13 WO-LPVG sieht § 37 LPVG NRW auch für Personalräte vor, dass über jede Verhandlung des Personalrats eine Niederschrift aufzunehmen „ist“. Ein Verstoß gegen diese Protokollierungspflicht führt zwar nach einhelliger Auffassung für sich gesehen nicht zur Unwirksamkeit der auf der Personalratssitzung gefassten Beschlüsse. Allerdings dient das Sitzungsprotokoll v.a. dem Nachweis, dass eine ordnungsgemäße Beschlussfassung stattgefunden hat; die Sitzungsniederschrift ist also ein wesentliches Instrument des „Selbstschutzes“ des Personalrats. Zugleich verdeutlicht die hier besprochene Entscheidung noch einmal, dass die Fertigung von Sitzungsniederschriften eine gesetzliche Verpflichtung auch des Personalrats darstellt, so dass das Unterlassen des Erstellens von Sitzungsniederschriften eine Pflichtverletzung des Personalrats darstellt, die bei beharrlicher Vorgehensweise bis zur Auflösung des Personalrats nach Maßgabe des § 25 Abs. 1 LPVG NRW führen kann.

3. Finanzielle Abgeltung des Erholungsurlaubs von Lehrern

VG Gelsenkirchen vom 25.05.2022, Az.: 1 K 4290/20

Erholungsurlaubsansprüche von verbeamteten Lehrern verfallen nach § 19 Abs. 2 FrUrlV NRW auch dann, wenn der Dienstherr nicht vorher auf den Verfall hingewiesen hat.

DIE ENTSCHEIDUNG

Gemäß § 19 Abs. 2 FrUrlV NRW verfallen Urlaubstage von Beamten, entsprechend der Regelungen zu Arbeitnehmern, grundsätzlich innerhalb von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres, wenn diese z.B. aufgrund einer Langzeiterkrankung nicht genommen werden konnten. Entsprechend verfällt z.B. der Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 2021 zum 31.03.2023, wenn ein*e Beamte*r über den 31.03.2023 hinaus krankheitsbedingt den Urlaub nicht nehmen kann. Nach neuerer Rechtsprechung des EuGH (vgl. EuGH vom 06.11.2018 – C-619/16) setzt jedoch der Verfall des Erholungsurlaubs grundsätzlich eine Mitwirkung des Dienstherrn/Arbeitgebers dergestalt voraus, dass dieser den Beamten / Arbeitnehmer konkret und in völliger Transparenz darauf hinweisen muss, dass der Urlaub verfällt, wenn dieser nicht bis zum jeweiligen Stichtag genommen wird. Unterbleibt ein solcher Hinweis, verfällt der Erholungsurlaub nicht – auch nicht 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres. Das VG Gelsenkirchen hatte sich nun mit dem Sonderfall einer verbeamteten Lehrerin auseinanderzusetzen, die aufgrund einer Langzeiterkrankung



Erholungsurlaub für das Jahr 2017 bis zur Beendigung ihres Dienstverhältnisses im Juli 2019 nicht realisieren konnte. Der Dienstherr hatte diese Beamtin nicht darauf hingewiesen, dass der Erholungsurlaub für das Jahr 2017 verfallen wird, wenn dieser nicht bis zum 31.03.2019 genommen wird. Das VG Gelsenkirchen sieht einen solchen Hinweis gegenüber Lehrer*innen als entbehrlich an. Hintergrund ist, dass der Erholungsurlaub von Lehrer*innen nach § 20 Abs. 4 FrUrlV NRW als mit den Schulferienzeiten abgegolten gilt. Lehrer*innen hätten mithin keine andere Möglichkeit zur Beantragung von Erholungsurlaub; entsprechend bedürfe es auch keines Urlaubsantrages und keiner Bewilligung eines Erholungsurlaubes der Lehrkraft. Demgemäß werde die Lehrkraft durch die Schulferien automatisch tatsächlich in die Lage versetzt, ihren Anspruch auf Erholungsurlaub wahrzunehmen. Ein zusätzlicher Hinweis durch den Dienstherrn sei deshalb von vornherein „zwecklos und unnütz“.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Im Recht des Erholungsurlaubes war und ist seit Jahren viel Bewegung; insbesondere zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen Urlaub verfallen kann. Das VG Gelsenkirchen hatte sich hier mit dem Sonderfall des Erholungsurlaubes von Lehrkräften zu befassen. Aufgrund der Sonderregelungen in der FrUrlV NW ist diese Entscheidung, die aus Sicht des Verfassers nachvollziehbar scheint, beschränkt auf Lehrkräfte – mithin nicht übertragbar auf sonstige Beamte bzw. Tarifbeschäftigte. Entsprechend ist diese Entscheidung lediglich für den vorbenannten Personenkreis bedeutsam.