

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2024 mit folgenden Themen:

- 1. Mitbestimmung bei Erstellung eines Leistungsverzeichnisses für die Erbringung von Reinigungsarbeiten in der Dienststelle**
OVG NRW vom 22.05.2024, Az.: 34 A 876/23.PVL
- 2. Durchführung von Personalratssitzungen als Videokonferenz**
VG Hannover vom 04.04.2024, Az.: 16 B 685/24
- 3. Raumbedarf Schwerbehindertenvertretung – Vertretungsfall für Schwerbehindertenvertretung**
LAG Hamburg vom 17.01.2024, Az.: 7 TaBV 8/23

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Mitbestimmung bei Erstellung eines Leistungsverzeichnisses für die Erbringung von Reinigungsarbeiten in der Dienststelle**
OVG NRW vom 22.05.2024, Az.: 34 A 876/23.PVL

Von einer „Maßnahme zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“ i.S.d. § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 LPVG NRW ist nur dann auszugehen, wenn diese darauf abzielt, das Risiko von Gesundheitsschädigungen oder Unfällen innerhalb der Dienststelle zu mindern oder einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten (objektiv-finale Betrachtungsweise).

DIE ENTSCHEIDUNG

In diesem Verfahren hatte sich das OVG NRW mit der Frage zu befassen, ob die Erstellung eines Leistungsverzeichnisses für die Erbringung von Reinigungsarbeiten in den Diensträumen durch eine Fremdfirma der Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 LPVG NRW unterliegt. Seit vielen Jahren werden die Reinigungsarbeiten in der Dienststelle durch Fremdfirmen erbracht. Im Juni 2018 beabsichtigte die Dienststellenleitung, die Vergabe dieser Arbeiten neu auszuschreiben.

Dabei ging es z.B. darum, wie oft Sanitäranlagen in der Dienststelle zu reinigen sind, wie häufig Türgriffe in den Büros, der Teeküche o.ä. abgewischt werden oder in welchen Intervallen Handläufe im Treppenhaus zu desinfizieren sind. Der Personalrat machte sein Mitbestimmungsrecht geltend und argumentierte, die Erbringung von Reinigungsleistungen diene dem präventiven Gesundheitsschutz in der Dienststelle. Das OVG NRW wies den Antrag, wie zuvor auch das VG Gelsenkirchen, als unbegründet zurück. Reinigungsleistungen in der Dienststelle dienen nach Auffassung des OVG NRW bei objektiv-finaler Betrachtung vorrangig der „Sauberkeit“ in der Dienststelle, der Pflege und Erhaltung der Einrichtungen sowie der Wahrung der „allgemeinen Hygiene“. Dass sich insbesondere aus dem letzten Gesichtspunkt auch eine mittelbare Förderung des Gesundheitsschutzes der in der Dienststelle tätigen Personen ergebe, reiche nicht aus, um zu einer Mitbestimmungspflichtigkeit nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 LPVG NRW zu führen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Aus diesseitiger Sicht ist diese Entscheidung, die im wesentlichen auf die Rechtsprechung des BVerwG vor der Jahrtausendwende zurückgeht, spätestens seit den Erkenntnissen aus der Corona-Pandemie nicht mehr haltbar. Seit der Pandemie ist allgemein bekannt, wie sehr „Sauberkeit“, „allgemeine Hygiene“ und vorbeugender Gesundheitsschutz miteinander verzahnt sind. Zielt eine Maßnahme auf Hygiene ab, dient diese zugleich und zielgerichtet auch dem präventiven Gesundheitsschutz. Das Gericht hat hier nach unserer Einschätzung eine Chance verpasst, den Mitbestimmungstatbestand, der nach dem Gesetzeswortlaut auch „Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art“ umfassen soll, entsprechend der neuen Lebenswirklichkeit fortzuentwickeln.

2. Durchführung von Personalratssitzungen als Videokonferenz

VG Hannover vom 04.04.2024, Az.: 16 B 685/24

Die Durchführung von Personalratssitzungen als Videokonferenz hängt nicht vom Vorliegen besonderer Umstände ab, die gegen eine Präsenzsitzung sprechen. Ein einzelnes Personalratsmitglied kann die Durchführung von Sitzungen in Präsenz nicht unter Verweis darauf erzwingen, dass die Präsenzsitzung im Gesetz als Regelform verankert ist.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung, die zum Geltungsbereich des BPersVG ergangen ist, ist aufgrund des identischen Gesetzeswortlauts auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragbar (hier maßgebende Norm: § 31 Abs. 3 LPVG NRW).

Auch § 31 Abs. 3 Satz 1 LPVG NRW sieht vor, dass Sitzungen des Personalrats „in der Regel als Präsenzsitzung“ stattfinden sollen. Daraus folgt aber laut dem VG Hannover nicht, dass Videokonferenzen nur bei Vorliegen besonderer Umstände bzw. bei Erschwernisgründen abgehalten werden dürften, die im Einzelfall gegen eine Präsenzsitzung sprechen. Die Frage, ob Personalratssitzungen vollständig in Präsenz oder unter Verwendung von Videokonferenztechnik abgehalten werden, stehe in der eigenverantwortlichen Selbstorganisation des Gremiums. Es ist allein der Personalrat, der über Art und Weise der Durchführung seiner Sitzungen entscheidet – wenn und soweit die Voraussetzungen des § 31 Abs. 3 Satz 2 LPVG NRW gegeben sind.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Dem VG Hannover ist im Ergebnis zu folgen. Zwar scheint es grundsätzlich sachgerecht, Personalratssitzungen in der Regel als Präsenzsitzungen durchzuführen, da dort mit Hilfe eines persönlichen Austauschs eine demokratische Willensbildung besser ermöglicht und die Nichtöffentlichkeit der Sitzung eher gewährleistet werden kann. Dennoch ist auch den Gesetzesmaterialien zu entnehmen, dass es in der alleinigen Entscheidung des Personalrats stehen soll, ob Video- und/oder Telefonkonferenzen durchgeführt werden. Demgemäß bedarf es keiner besonderen Begründung, warum ausnahmsweise oder regelhaft auf die Möglichkeiten des § 31 Abs. 1 LPVG NRW zurückgegriffen wird.

3. Raumbedarf Schwerbehindertenvertretung – Vertretungsfall für Schwerbehindertenvertretung

LAG Hamburg vom 17.01.2024, Az.: 7 TaBV 8/23

- (1) *§ 179 Abs. 9 SGB IX räumt der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raumes ein. Das SGB IX verweist die Schwerbehindertenvertretung vielmehr darauf, die Räume und Sachmittel des Betriebs- oder Personalrats mitzubenutzen.*
- (2) *Eine zeitgleiche Mitgliedschaft im Personalrat und als Vertrauensperson der Schwerbehinderten begründet keinen Vertretungsfall für die Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung.*

DIE ENTSCHEIDUNG

Das LAG Hamburg hatte sich hier mit diversen Fragen zur Rechtsstellung einer Schwerbehindertenvertretung in einer Stadtverwaltung zu beschäftigen. Dabei stellte das LAG Hamburg zunächst einmal fest, dass eine Schwerbehindertenvertretung keinen Anspruch auf Überlassung eines eigenen Raums hat.

Vielmehr ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 179 Abs. 9 SGB IX darauf beschränkt, die Räume und Sachmittel des Personalrats mitzubedenutzen. Zwar eröffnet § 179 Abs. 9 SGB IX auch einem öffentlichen Arbeitgeber ein Ermessen, ob er der Schwerbehindertenvertretung eigene Räume und Sachmittel zur Verfügung stellt, anstatt sie auf die Mitbenutzung der Räume des Personalrats zu verweisen. Einen Anspruch auf Zurverfügungstellung eigener Räume habe die Schwerbehindertenvertretung jedoch nicht. Weiterhin ging es um die auch im öffentlichen Dienst recht häufige Thematik eines „Doppelmandats“, womit die zeitgleiche Mitgliedschaft im Personalrat und des Amtes als Vertrauensperson der Schwerbehinderten bezeichnet wird. Dabei ging es darum, ob die Teilnahme als Personalratsmitglied an einer Sitzung des Personalrats zu einer „Verhinderung“ bei der Ausübung des Amtes als Vertrauensperson der Schwerbehinderten führt – mit der Folge, dass dann stets die stellvertretende Vertrauensperson als Vertreterin an Sitzungen des Personalrats teilnehmen dürfte/müsste. Dies verneinte das LAG Hamburg. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, die zugleich Personalratsmitglied ist, sei, wenn sie als Vertrauensperson an Personalratssitzungen teilnehmen wolle, nicht generell als Personalratsmitglied verhindert. Insbesondere bestehe keine „Befangenheit“ der Schwerbehindertenvertretung, da ihr keine eigene Entscheidungsbefugnis auf der Personalratssitzung zukomme und ihr keinerlei Mitbestimmungsrechte oder Zustimmungserfordernisse zuständen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Bezüglich des Raumbedarfs der Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung mit Blick auf den Wortlaut des § 179 Abs. 9 SGB IX folgerichtig und im Grunde zwingend. Natürlich können einer Schwerbehindertenvertretung eigene Räumlichkeiten überlassen werden; einen Rechtsanspruch darauf hat die Schwerbehindertenvertretung jedoch nicht. Dies ist gefestigte Rechtsprechung. Die Thematik des „Doppelmandats“ ist zudem von großer praktischer Bedeutung. In vielen Dienststellen ist es so, dass ein Personalratsmitglied zugleich die Funktion der Vertrauensperson der Schwerbehinderten ausfüllt. Wenn dem so ist, scheint es mit dem LAG Hamburg durchaus sachgerecht, dieser Person dann auf der Personalratssitzung eine Art „Doppelfunktion“ zuzugestehen. Aufgrund fehlender eigener Entscheidungsbefugnisse in der Funktion als Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist eine Interessenkollision nicht zu befürchten. Demgemäß scheint es nicht geboten, bei einer solchen Konstellation zu jeder Personalratssitzung neben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten auch die stellvertretende Vertrauensperson hinzuzuziehen, obwohl die Vertrauensperson vor Ort in der Sitzung tatsächlich in der Lage ist, die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Dienststelle zu vertreten.