

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **2. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2024 mit folgenden Themen:

1. **NEU: Basiskommentar zum LPVG NRW, 10. Auflage**
2. **Eindeutigkeit der beabsichtigten Ablehnung der personalvertretungsrechtlichen Zustimmung**
OVG NRW vom 22.05.2024, Az.: 34 A 2103/23.PVL
3. **Personalgestaltung – Öffentlicher Dienst**
BAG vom 25.01.2024, Az.: 6 AZR 390/20

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

.....

1. Basiskommentar zum LPVG NRW, 10. Auflage



Wir freuen uns, Ihnen auf diesem Wege mitteilen zu können, dass die inzwischen 10. Auflage unseres Basiskommentars zum Landespersonalvertretungsgesetz NRW gerade erschienen ist. Wir hoffen, wieder eine verständliche Darstellung des LPVG NRW vorgelegt zu haben, die insbesondere Personalräten zuverlässig und übersichtlich bei der täglichen Rechtsanwendung hilft. Dabei wurde u.a. das Gesetz zur Änderung des LPVG und weiterer Gesetze vom 30.05.2023 eingearbeitet. Aktuelle Rechtsprechung des OVG NRW, des BVerwG und anderer Gerichte konnte bis Herbst 2023 berücksichtigt werden (ISBN 978-3-7663-7395-3).

2. Eindeutigkeit der beabsichtigten Ablehnung der personalvertretungsrechtlichen Zustimmung

OVG NRW vom 22.05.2024, Az.: 34 A 2103/23.PVL

Ob eine Mitteilung die Absicht des Personalrats, die Zustimmung zu verweigern, zum Ausdruck bringt, ist nach dem Maßstab des objektiven Empfängerhorizontes zu bestimmen.

DIE ENTSCHEIDUNG

In der ersten Ausgabe unseres Newsletters für Personalräte im Jahre 2024 (März 2024) haben wir über den Beschluss des VG Düsseldorf vom 21.11.2023, Az.: 40 K 5949/22.PVL berichtet, der für viel Aufsehen gesorgt hat. Das VG Düsseldorf hat – völlig überraschend – festgestellt, dass die „Bitte um Erörterung“ eines Personalrats nicht genüge, um die Stellungnahmefrist des § 66 Abs. 3 Satz 1 LPVG NRW zu wahren. Diese Vorschrift verlange dem Wortlaut nach, dass der Personalrat der Dienststelle ausdrücklich die „beabsichtigte Zustimmungsverweigerung“ mitzuteilen und um Erörterung zu bitten habe. Kreuze der Personalrat lediglich auf einem Formblatt ein Kästchen mit der Bemerkung „Es wird um Erörterung gebeten“ an, sei dies nicht ausreichend – mit der Folge, dass die Zustimmungsfiktion des § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW eintrete. Daran ändere auch nichts, dass Dienststelle und Personalrat sich auf das verwendete Formblatt verständigt hatten, und dass die Dienststelle als Empfänger dieser Erklärung diese selbst als „beabsichtigte Zustimmungsverweigerung“ aufgefasst habe. Auf die Beschwerde des Personalrats hob das OVG NRW die erstinstanzliche Entscheidung des VG Düsseldorf auf. Das OVG NRW betonte ausdrücklich, dass man bewusst schnell terminiert habe, um diese „offenkundig rechtsfehlerhafte Entscheidung“ des VG Düsseldorf schnellstmöglich zu revidieren. Nach den §§ 133, 157 BGB sei bei der Auslegung einer Erklärung der Maßstab des objektiven Empfängerhorizontes anzulegen; entscheidend sei mithin dasjenige, was der Empfänger unter der in Rede stehenden Mitteilung verstehen musste. Wenn in jahrelanger Verwaltungspraxis die Formulierung „Bitte um Erörterung“ als Erklärung einer beabsichtigten Zustimmungsverweigerung angesehen werde, sei offenkundig, wie die Dienststelle als Empfänger der Erklärung diese verstehen musste.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Begründung des OVG NRW liegt in Schriftform noch nicht vor; entsprechend kann zum jetzigen Zeitpunkt nur aus dem Anhörungstermin vor dem OVG NRW zitiert werden. Das OVG NRW legte Wert auf die Feststellung, dass man ungewöhnlich zeitnah terminiert habe, da es sich um eine grundsätzliche Angelegenheit handle und die erstinstanzliche Entscheidung des VG Düsseldorf sicherlich geeignet sei, Personalräte und Dienststellen zu verunsichern. Man ließ keinen Zweifel daran, dass man kein Verständnis für die Entscheidung des VG Düsseldorf habe. Entsprechend deutlich wird auch die schriftliche Begründung des OVG NRW ausfallen.

Es ist sehr zu begrüßen, dass das OVG NRW so zeitnah klargestellt hat, dass auch an die Auslegung von Erklärungen der Personalräte keine übersteigerten Anforderungen zu stellen sind. Sobald die schriftliche Begründung des OVG NRW vorliegt, werden wir hierüber ergänzend berichten.

3. Personalgestellung – Öffentlicher Dienst

BAG vom 25.01.2024, Az.: 6 AZR 390/20

Die Personalgestellung i.S.d. § 4 Abs. 3 TVöD bzw. § 4 Abs. 3 TV-L stellt keine Arbeitnehmerüberlassung dar und verstößt demgemäß nicht gegen europarechtliche Vorgaben.

DIE ENTSCHEIDUNG

Im Anschluss an das Urteil des EuGH vom 22.06.2023 (C-427/21) hatte sich das BAG anlässlich einer individualrechtlichen Streitigkeit nochmals mit der Frage auseinanderzusetzen, ob die Personalgestellung im öffentlichen Dienst nach § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L der Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG gleichzustellen ist, mithin mit der Frage, ob eine Personalgestellung mit Blick auf die Europäische Leiharbeitsrichtlinie (RL 2008/104/EG) überhaupt wirksam vorgenommen werden kann. Wie auch der EuGH im Jahre 2023 hat das BAG entschieden, dass diese Leiharbeitsrichtlinie auf eine Arbeitnehmerbereitstellung im Wege der Personalgestellung nicht anwendbar ist. Es gehe bei der Personalgestellung nicht darum, mit einer dauerhaften Verleihung das Verbot von Ketteneinsätzen zu umgehen, sondern dem Arbeitnehmer dauerhaft die Sicherheit seines an sich verlorenen Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst zu erhalten. Entsprechend könne eine Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD/TVL-L wirksam vorgenommen werden.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Aufgrund des auch im öffentlichen Dienst stetig zunehmenden Kostendrucks greifen immer mehr öffentliche Arbeitgeber zum Mittel der tariflichen Personalgestellung, bei der das Arbeitsverhältnis zu dem öffentlichen Arbeitgeber fortbesteht, der Arbeitnehmer jedoch dauerhaft z.B. bei einem im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung öffentlicher Tätigkeiten neu gegründeten privatrechtlichen Unternehmen eingesetzt wird. Deshalb hatte insbesondere das Urteil des EuGH aus dem Jahre 2023 für öffentliche Arbeitgeber große Bedeutung, da das Mittel der Personalgestellung für zulässig erklärt wurde. Auch für Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst dürften diese Entscheidungen jedoch vorteilhaft sein, da das Mittel der Personalgestellung z.B. im Rahmen von Privatisierungsmaßnahmen zur Folge hat, dass der an sich im öffentlichen Dienst „verlorene“ Arbeitsplatz dauerhaft erhalten bleiben kann. Dementsprechend sind die Entscheidungen des EuGH und nunmehr des BAG auch aus Arbeitnehmersicht durchaus zu begrüßen. Es herrscht nun Rechtsklarheit sowohl für Arbeitgeber, als auch für Arbeitnehmer*innen des öffentlichen Dienstes.