

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2024 mit folgenden Themen:

- 1. Eindeutigkeit der beabsichtigten Ablehnung der personalvertretungsrechtlichen Zustimmung**
VG Düsseldorf vom 21.11.2023, Az.: 40 K 5949/22.PVL
- 2. Begriff der Maßnahme – eigene Maßnahme der Dienststellenleitung**
VG Köln vom 28.09.2023, Az.: 33 K 5962/20.PVB
- 3. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags – Bindungswirkung der Personalratsanhörung**
BAG vom 21.06.2023, Az.: 7 AZR 88/22

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Eindeutigkeit der beabsichtigten Ablehnung der personalvertretungsrechtlichen Zustimmung**
VG Düsseldorf vom 21.11.2023, Az.: 40 K 5949/22.PVL

Ob eine Mitteilung die Absicht des Personalrats, die Zustimmung zu verweigern, zum Ausdruck bringt, ist objektiv zu bestimmen. Die bloße Bitte um Erörterung genügt den Anforderungen nicht. Die gesetzlichen Vorschriften des LPVG NRW über den Inhalt der Mitteilung sind nicht durch dauernde Übung oder Vereinbarung abdingbar.

DIE ENTSCHEIDUNG

Inhaltlich geht es in diesem Verfahren um die Eindeutigkeit einer Erklärung einer Personalvertretung gemäß § 66 Abs. 3 Satz 1 LPVG NRW, wonach der Personalrat beabsichtigt, einer Maßnahme nicht zuzustimmen und um Erörterung bittet. Anlässlich einer personellen Einzelmaßnahme verwendete der Personalrat ein in der Dienststelle seit vielen Jahren verwendetes Formblatt, um der Dienststelle eine Mitteilung nach § 66 Abs. 3 Satz 1 LPVG NRW zukommen zu lassen. Für diese Fälle sieht das Formblatt ein Kästchen zum Ankreuzen vor, mit der Bemerkung: „Es wird um Erörterung gebeten“.

Aufgrund langjähriger Verwaltungspraxis fasste die Dienststelle – wie üblich – diese Mitteilung als „beabsichtigte Ablehnung“ auf, und trat mit dem Personalrat in die Erörterung ein. Anlässlich des folgenden Beschlussverfahrens erkannte das VG Düsseldorf, dass die Zustimmungsfiktion des § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW eingetreten sei, da der Personalrat nicht innerhalb der 2-Wochen-Frist der Dienststelle die beabsichtigte Zustimmungsverweigerung mit hinreichender Deutlichkeit mitgeteilt habe. Allein die „Bitte um Erörterung“ genüge hierfür nicht. Die gesetzliche Verfahrensvorschrift des § 66 Abs. 3 Satz 1 LPVG NRW sei unabdingbar; dementsprechend hätte der Personalrat der Dienststelle die „beabsichtigte Zustimmungsverweigerung“ wörtlich mitteilen müssen. Daran ändere auch nichts, dass Dienststelle und Personalrat sich auf das verwendete Formblatt verständigt hätten.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung ist aus Sicht des Unterzeichners von erheblicher Bedeutung für eine Vielzahl von Personalräten im Lande NRW. Dementsprechend wurde gegen diesen Beschluss Beschwerde zum OVG NRW eingelegt. Der Beschluss ist somit noch nicht rechtskräftig. Eine Mitteilung des Personalrats ist nach den üblichen Grundsätzen der §§ 133, 157 BGB auszulegen. Danach ist der Empfängerhorizont maßgebend, mithin dasjenige, was der Empfänger unter der in Rede stehenden Mitteilung verstehen musste. Vorliegend hat die Dienststelle eingeräumt, dies entsprechend gewertet zu haben. Zudem ist eine „Bitte um Erörterung“ im laufenden Mitbestimmungsverfahren nach § 66 Abs. 3 Satz 1 LPVG NRW zwingend mit einer „beabsichtigten Nichtzustimmung“ verknüpft. Die Dienststelle konnte sonach nach allgemeinen Grundsätzen die Bitte nicht anders verstehen bzw. auslegen. Auch in der Literatur wird vertreten, dass keine besonderen inhaltlichen Anforderungen an die Mitteilung der beabsichtigten Zustimmungsverweigerung zu stellen sind – es reicht aus, wenn für die Dienststelle erkennbar ist, dass noch keine endgültige Verweigerung erklärt werden soll. Dies war vorliegend unzweifelhaft gegeben. Es wird deshalb spannend werden, wie sich das OVG NRW zu dieser grundsätzlichen Fragestellung einlassen wird.

2. Begriff der Maßnahme – eigene Maßnahme der Dienststellenleitung

VG Köln vom 28.09.2023, Az.: 33 K 5962/20.PVB

Einem auf einer Weisung der übergeordneten Dienststelle beruhenden Handeln eines Dienststellenleiters sind bei der Frage, ob es als Maßnahme zu qualifizieren ist, nicht etwaige weitere künftige Handlungen oder Entscheidungen zuzurechnen, die der Dienststellenleiter vorzunehmen hat, um eine mit der Weisung verfolgte Änderung des Rechtsstands der Beschäftigten herbeizuführen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Im Rahmen des mehrstufigen Verwaltungsaufbaus kommt es immer wieder vor, dass nachgeordnete Dienststellen Weisungen einer übergeordneten Dienststelle erhalten, z.B. auf dem Erlasswege. In solchen Fällen stellt sich immer wieder die Frage, ob es sich dann noch um eine „Maßnahme“ der Leitung der nachgeordneten Dienststelle handelt, da nur dann der örtliche Personalrat zu beteiligen ist. Das VG Köln stellt hier noch einmal zutreffend dar, dass kennzeichnend für den Begriff der „Maßnahme“ die unmittelbare Gestaltungswirkung in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis oder die Arbeitsbedingungen vor Ort ist. Die Entscheidungsbefugnis der Dienststellenleitung werde in der Regel von internen Weisungen der übergeordneten, weisungsbefugten Dienststelle nicht aufgehoben. Der Dienststellenleiter treffe vielmehr seine Entscheidung innerhalb der Dienststelle nach wie vor eigenverantwortlich. An der unmittelbaren Gestaltungswirkung fehle es nur dann, wenn eine Anordnung der übergeordneten Dienststelle vorliege, die dem Dienststellenleiter keinen eigenen Regelungsspielraum belässt. Dies ist nur dann der Fall, wenn sich das Handeln der übergeordneten Dienststelle nicht in einer internen Weisung erschöpft, sondern letztlich im Wege des Selbsteintritts den nachgeordneten Dienststellen die Zuständigkeit für die Regelung auch im Einzelfall entzieht. Bedarf hingegen die Weisung der übergeordneten Dienststelle noch einer Umsetzung durch die Dienststellenleitung, um den Rechtsstand der betroffenen Beschäftigten zu verändern, liegt erst in diesem Umsetzungsakt die beteiligungspflichtige Maßnahme – mit der Folge, dass nicht die Stufenvertretung sondern der örtliche Personalrat zu beteiligen ist.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Im mehrstufigen Verwaltungsaufbau ist häufig umstritten und schwer zu beurteilen, ob in Fällen, in denen z.B. das übergeordnete Ministerium im Erlasswege Weisungen an die nachgeordneten Dienststellen erteilt, die Stufenvertretung oder die örtlichen Personalräte zu beteiligen sind. Nach dem Grundsatz „die Zuständigkeit folgt der Entscheidungsbefugnis“ ist maßgebend, wer die Letztentscheidung trifft. Oftmals verbleibt die Letztentscheidungsbefugnis formal bei den Leitungen der örtlichen Dienststellen, obwohl diese aufgrund der Weisungen kaum noch einen Entscheidungsspielraum besitzen. Dennoch ist es in aller Regel der örtliche Dienststellenleiter, der über die Umsetzung einer solchen Weisung gestaltend auf die Beschäftigungsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer*innen bzw. Beamt*innen einwirkt. In aller Regel liegt damit eine Maßnahme der örtlichen Dienststellenleitung vor, so dass der örtliche Personalrat zu beteiligen ist. Insoweit stellt das VG Köln in dieser Entscheidung die maßgeblichen Grundsätze noch einmal in wünschenswerter Deutlichkeit dar.

3. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags – Bindungswirkung der Personalratsanhörung

BAG vom 21.06.2023, Az.: 7 AZR 88/22

Die konkrete Bezeichnung des Verlängerungsgrundes eines befristeten Arbeitsvertrags im Rahmen der Personalratsanhörung führt dazu, dass der Arbeitgeber auf diesen festgelegt ist. In einer Auseinandersetzung mit dem/der betroffenen Beschäftigten kann der Befristungsgrund nicht gegen einen anderen Grund ausgetauscht werden, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das LPVG NRW räumt dem Personalrat in § 72 Abs. 1 Nr. 1, letzte Alt. LPVG NRW ein Mitbestimmungsrecht bei der inhaltlichen Ausgestaltung von (befristeten) Arbeitsverhältnissen ein; hierdurch wird die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers eingeschränkt. Im vorliegenden Fall war der Personalrat im Vorfeld der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages angehört worden. Dabei wurde dem Personalrat ein bestimmter Befristungsgrund mitgeteilt. Der Personalrat erteilte seine Zustimmung, woraufhin der befristete Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Im Rahmen einer Entfristungsklage der betroffenen Beschäftigten teilte die Dienststelle mit, der genannte Befristungsgrund sei versehentlich genannt worden; tatsächlich beruhe die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages auf einem anderen Befristungsgrund (zu möglichen Befristungsgründen vgl. § 14 Abs. 1 TzBfG bzw. § 2 WissZeitVG). Das BAG stellte fest, dass die vorgenommene Befristung aufgrund fehlerhafter Personalratsanhörung unwirksam war; die betroffene Beschäftigte steht mithin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber sei durch die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrundes gegenüber dem Personalrat auf diesen festgelegt. Die einmal erteilte Zustimmung des Personalrats zu einer Befristung sei keine von den Befristungsgründen unabhängige „Blankozustimmung“. Will der Arbeitgeber von dem mitgeteilten Befristungsgrund abweichen, bedürfe es einer erneuten Zustimmung des Personalrats nach vorheriger, erneuter Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung zeigt abermals die nicht unerhebliche Bedeutung des Mitbestimmungstatbestandes bei Befristung von Arbeitsverträgen i.S.d. § 72 Abs. 1 Nr. 1, letzte Alt. LPVG NRW. Fehler bei der Personalratsanhörung im Vorfeld des Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen wirken sich unmittelbar auf die individualrechtlichen Beziehungen zwischen den betroffenen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber aus; diese führen zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede, mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis gemäß § 16 TzBfG als auf unbestimmte Zeit (mithin unbefristet) geschlossen gilt. Dementsprechend kommt der Anhörung des Personalrats zur Befristung von Arbeitsverträgen eine große, auch individualrechtliche Bedeutung zu.