

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2025 mit folgenden Themen:

- 1. Zugang von Zustimmungsanträgen beim Personalrat**
OVG Bremen vom 06.11.2024, Az.: 5 LP 213/24
- 2. Prüfung einer „Überlastungsklage“ eines Personalratsmitglieds**
OVG Berlin-Brandenburg vom 15.02.2024, Az.: OVG 60 PV 2/23
- 3. Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst – Rechtmäßigkeit einer Google-Recherche über einen Bewerber**
LAG Düsseldorf vom 10.04.2024, Az.: 12 Sa 1007/23

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Zugang von Zustimmungsanträgen beim Personalrat**
OVG Bremen vom 06.11.2024, Az.: 5 LP 213/24

Ein Zustimmungsantrag, der nach dem Ende der üblichen Dienstzeit im E-Mail-Postfach des Personalrats eingeht, gilt erst am nächsten Tag als zugegangen. Die „übliche Dienstzeit“ ist möglichst anhand einer konkreten Arbeitszeitregelung (hier: Rahmenarbeitszeit) und unabhängig von der individuellen Arbeitszeitgestaltung der oder des Personalratsvorsitzenden zu bestimmen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung ist zwar zum BPersVG ergangen, ist jedoch, soweit hier von Belang, vollumfänglich auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragbar. Namentlich beginnt die 2-wöchige Stellungnahmefrist des Personalrats nach Maßgabe des § 66 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW mit „Zugang“ des Zustimmungsantrages der Dienststelle beim Personalrat zu laufen. In diesem Fall ging am 13.06.2023 um 17.52 Uhr ein Zustimmungsantrag im Funktionspostfach des Personalrats ein.

Fraglich war, ob damit ein fristauslösender Zugang beim Personalrat am 13.06.2023 oder erst am 14.06.2023 bewirkt worden war. Das OVG Bremen stellt insoweit klar, dass es für den Zeitpunkt des Zugangs eines Zustimmungsantrages darauf ankommt, wann der Antrag so in den Bereich der oder des Personalratsvorsitzenden gelangt ist, dass diese oder dieser unter normalen Umständen die Möglichkeit hat, von ihm Kenntnis zu nehmen. Deshalb gelte der Zustimmungsantrag als am selben Tag zugegangen, wenn dieser per E-Mail innerhalb der üblichen Geschäftszeiten im Postfach des Personalrats eingehe. Hingegen gehe der Zustimmungsantrag erst am folgenden Tage zu, wenn der Zeitpunkt des Maileingangs nach Dienstschluss liege. Entscheidend sei dabei nicht, wie die oder der konkrete Personalratsvorsitzende ihre/seine Arbeitszeit individuell zu gestalten pflegt. Vielmehr sei die „übliche Dienstzeit“ maßgebend, die bei Vorliegen einer solchen mit der in der Dienststelle vereinbarten Rahmenarbeitszeit gleichzusetzen sei.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung ist im Sinne der Rechtsklarheit zu begrüßen, birgt jedoch auch Risiken für Personalräte. Ist z.B. – wie in dem entschiedenen Fall – eine Rahmenarbeitszeit von 06:00 Uhr bis 19:00 Uhr festgelegt, können auch dem Personalrat bis 19:00 Uhr fristauslösend Zustimmungsanträge per E-Mail zugehen. Es spielt dann keine Rolle, ob der oder die Personalratsvorsitzende tatsächlich z.B. bereits um 16:00 Uhr Feierabend gemacht hat; Maßstab ist die „übliche Dienstzeit“ in der Dienststelle. Bei der Berechnung der Stellungnahmefrist des § 66 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW ist dies dringend zu beachten, um den Eintritt der Zustimmungsfiktion des § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW zu vermeiden.

2. Prüfung einer „Überlastungsklage“ eines Personalratsmitglieds

OVG Berlin-Brandenburg vom 15.02.2024, Az.: OVG 60 PV 2/23

Wenden sich der Personalrat und ein Personalratsmitglied gegen dessen Arbeitsbelastung und begehren im Beschlussverfahren eine einstweilige Verfügung, handelt es sich nicht um eine personalvertretungsrechtliche, sondern um eine dienst- bzw. arbeitsrechtliche Angelegenheit.

DIE ENTSCHEIDUNG

In unserem Newsletter September 2023 haben wir über die Entscheidung VG Berlin vom 13.04.2023 (Az.: 62 L 03/23.PVL) berichtet, in der das VG Berlin die Frage, ob aus der Freistellungspflicht des Arbeitgebers auch ein Anspruch eines Personalratsmitglieds auf Reduzierung seines Arbeitspensums resultiert, mit der völlig lebensfremden Begründung verneinte, dass das Personalratsmitglied sich „jederzeit selbst freistellen“ könne, wenn Personalratsaufgaben mit den geschuldeten Arbeitspflichten kollidieren.

In Bezug auf die Klägerin, eine Lehrkraft, bedeute dies, dass diese, wenn sie während der Unterrichtszeit für den Personalrat tätig sein müsse, verhindert sei zu unterrichten. Bei Überschneidung von Personalratsarbeit z.B. mit der Unterrichtsvorbereitung erscheine es „vorstellbar, dass der Unterricht schlecht vorbereitet“ wäre. Deshalb gebe es keinen Bedarf für die Reduzierung des Arbeitspensums von Personalratsmitgliedern. Die Hoffnung, dass das OVG Berlin-Brandenburg diesen Beschluss im Beschwerdeverfahren aufheben würde, wurde enttäuscht. Das OVG befasste sich inhaltlich gar nicht mit dem Umfang der personalvertretungsrechtlichen Freistellungspflicht der Dienststelle, vielmehr wies es die Beschwerde unter Bezugnahme auf die LVVO zurück, wonach die Dienstbehörde oder Personalstelle einer verbeamteten Lehrkraft eine Ermäßigung der Lehrveranstaltungsstunden gewähren „könne“, sodass der Dienststelle beamtenrechtlich ein Ermessen zustehe.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Inhaltlich ist der Beschluss des OVG Berlin-Brandenburg kaum der Rede wert. Zwar spreche „einiges“ für die Notwendigkeit einer Ermäßigung der Lehrveranstaltungsstunden eines Personalratsmitglieds; letztlich ließ das OVG den klägerischen Anspruch jedoch an verfahrensrechtlichen Erwägungen scheitern. Dennoch ist der Beschluss durchaus lesenswert; immerhin stellt das OVG fest, dass das VG Berlin im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren gar nicht zuständig gewesen wäre. Wenn aber das erstinstanzliche Gericht seine Zuständigkeit falsch einschätzt und in der Sache entscheide, müsse das Beschwerdegericht sich auch inhaltlich mit dem klägerischen Begehren auseinandersetzen.

3. Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst – Rechtmäßigkeit einer Google-Recherche über einen Bewerber

LAG Düsseldorf vom 10.04.2024, Az.: 12 Sa 1007/23

Führt ein (öffentlicher) Arbeitgeber eine Google-Recherche durch, ist der Bewerber über diese Datenerhebung gemäß Art. 14 DSGVO zu informieren. Die Information muss so präzise und spezifisch gefasst sein, dass die betroffene Person die Risiken abschätzen kann, die mit der Verarbeitung der erhobenen Daten verbunden sein können. Kommt der Arbeitgeber dieser Informationspflicht nicht nach und verwertet die erlangte Information im Stellenbesetzungsverfahren, steht dem Bewerber ein Entschädigungsanspruch zu.

DIE ENTSCHEIDUNG

Ein öffentlicher Arbeitgeber, der eine Stelle im Justizariat/Personalwesen ausgeschrieben hatte, führte nach einem Hinweis eines Mitgliedes der Auswahlkommission eine Google-Recherche über einen Bewerber durch. Dadurch erlangte der Arbeitgeber Kenntnis von einer rechtskräftigen strafrechtlichen Verurteilung des Bewerbers wegen Betrugs. Den Bewerber informierte der Arbeitgeber nicht, verwendete diese Information aber anlässlich der zu treffenden Auswahlentscheidung. Der Auswahlvermerk enthielt einen Hinweis, dass „aus öffentlich zugänglichen Quellen zu entnehmen sei, dass der Bewerber erstinstanzlich wegen Betruges verurteilt wurde“. Dem Bewerber wurde eine Absage erteilt. Soweit hier noch von Belang, verurteilte das LAG die Beklagte auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 1.000,00 € gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO, da sie den Kläger nicht über die Kategorie der von ihr im Rahmen des Auswahlverfahrens verarbeiteten Daten informiert habe. Zwar stellte das Gericht fest, dass die Google-Recherche durch den öffentlichen Arbeitgeber zulässig gewesen sei. Die Erforderlichkeit ergebe sich grundsätzlich aus der Zweckbindung des Einstellungsverfahrens und der daraus folgenden Aufgabe des öffentlichen Arbeitgebers, die Eignung des Bewerbers festzustellen und zu überprüfen. Allerdings müsse dann der Arbeitgeber den Bewerber über diese Datenerhebung umfassend und präzise informieren; da die Beklagte dies nicht getan habe, stehe dem Bewerber ein Entschädigungsanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Festzuhalten ist, dass das LAG Düsseldorf nicht die Google-Recherche des öffentlichen Arbeitgebers „an sich“ für unzulässig erklärt hat. Auch die Verwendung der über die Google-Recherche erlangten Daten in einem Stellenbesetzungsverfahren unterliege keinen Bedenken – zumindest dann, wenn dem Arbeitgeber Umstände bekannt sind, die konkret eine solche Google-Recherche rechtfertigen. Letztlich offen gelassen hat das Gericht, ob auch ein anlassloses „googeln“ im Stellenbesetzungsverfahren zulässig ist. Wenn jedoch ein öffentlicher Arbeitgeber zu diesem Mittel im Stellenbesetzungsverfahren greift, ist dieser nach der DSGVO datenschutzrechtlich verpflichtet, den Bewerber über die Datenerhebung zu informieren, damit dieser im Bewerbungsverfahren keine „bösen Überraschungen“ erlebt. Der Entschädigungsanspruch folgte hier somit ausschließlich aus der Verletzung der arbeitgeberseitigen Informationspflicht. Dies erscheint in jeglicher Hinsicht nachvollziehbar und zutreffend.