

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2024 mit folgenden Themen:

- 1. Zur Wahlanfechtung nach dem LPVG NRW**
VG Gelsenkirchen vom 26.04.2024, Az.: 12c K 2675/21.PVL
- 2. Ausschluss aus dem Personalrat wegen Pflichtverletzungen in vorangegangenen Amtsperioden**
VG Hannover vom 16.07.2024, Az.: 17 A 966/24.PVL
- 3. Gleichbehandlung in Arbeitsfragen – Verbot der Schlechterbehandlung von Teilzeitbeschäftigten**
EuGH vom 29.07.2024, Az.: C-184/22 und C-185/22

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Zur Wahlanfechtung nach dem LPVG NRW**
VG Gelsenkirchen vom 26.04.2024, Az.: 12c K 2675/21.PVL

Eine Wahlanfechtung nach § 22 Abs. 1 LPVG NRW setzt einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren voraus, der nicht berichtigt worden ist; zudem muss der Verstoß geeignet sein, das Wahlergebnis zu beeinflussen oder zu ändern.

DIE ENTSCHEIDUNG

In diesem Verfahren hatte sich das VG Gelsenkirchen mit verschiedenen, zum Teil sehr unsubstantiiert behaupteten Wahlrechtsverstößen zu befassen, die hier im Einzelnen nicht dargestellt werden können. Das VG Gelsenkirchen wies die Wahlanfechtung als unbegründet zurück. So wurde u.a. festgestellt, dass es sich um keine unzulässige Wahlwerbung i.S.d. § 21 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW handelt, wenn Gewerkschaften zwar in unmittelbarer Nähe zum Wahllokal (hier an der Außentür des Gebäudes, in dem sich das Wahllokal befand), nicht jedoch im Wahllokal selbst durch Plakate auf sich aufmerksam machen.

Im wesentlichen ging es zudem um die Vorschrift des § 17 Abs. 1 WO-LPVG NRW, wonach der Wahlvorstand „rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe“ den Briefwahlumschlägen die Wahlumschläge zu entnehmen und diese nach Vermerk der Stimmabgabe im Wählerverzeichnis ungeöffnet in die Wahlurne zu legen hat. Das Gericht ließ letztlich offen, ob es sich um einen Verstoß gegen diese Vorschrift handelt, wenn in einer Dienststelle, in der in mehreren Wahllokalen gewählt wird, u.a. aufgrund technischer Probleme erst ca. 1,5 Stunden nach dem festgelegten Wahlende mit der Öffnung der Umschläge begonnen wird. Jedenfalls sei vorliegend ausgeschlossen, dass durch einen solchen etwaigen Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte. Aufgrund eingeholter dienstlicher Stellungnahmen der Wahlvorstandsmitglieder stehe fest, dass sich die eingegangenen Briefwahlumschläge ununterbrochen im Gewahrsam des Wahlvorstandes befunden haben, und dass sämtliche bis zum festgelegten Wahlende eingegangenen Briefwahlstimmen berücksichtigt wurden. Damit sei eine Beeinflussung des Wahlergebnisses ausgeschlossen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

An dieser Entscheidung wird zunächst einmal erkennbar, dass es sich bei jeder Wahlanfechtung letztlich um eine Einzelfallentscheidung handelt. Grundsätzlich ist aber zu begrüßen, dass das VG Gelsenkirchen hohe Anforderungen an die Darlegung behaupteter Wahlrechtsverstöße stellt, und dass das Tatbestandsmerkmal der „möglichen Beeinflussung des Wahlergebnisses“ ernst genommen wird. So wird dem vielfach zu beobachtenden Phänomen begegnet, dass Wahlanfechtende innerhalb der Wahlanfechtungsfrist völlig pauschal und unsubstantiiert irgendwie geartete Wahlrechtsverstöße behaupten, in der Hoffnung, dass das Verwaltungsgericht im Rahmen der Amtsermittlung ggf. irgendeinen relevanten Wahlrechtsverstoß feststellt.

2. Ausschluss aus dem Personalrat wegen Pflichtverletzungen in vorangegangenen Amtsperioden

VG Hannover vom 16.07.2024, Az.: 17 A 966/24.PVL

Ein Personalratsmitglied kann nach Neuwahl und Neukonstituierung des Personalrats nicht wegen einer in der abgelaufenen Amtszeit begangenen Verletzung personalvertretungsrechtlicher Pflichten aus dem Gremium ausgeschlossen werden.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung, die zum Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz ergangen ist, ist vollumfänglich auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragbar (hier maßgebende Norm: § 25 Abs. 1 LPVG NRW).

Das VG Hannover bestätigt hier erneut, dass der Ausschluss eines Personalratsmitgliedes aus dem Personalrat nur auf ein grobes Fehlverhalten während der laufenden Amtsperiode gestützt werden kann. Ist bis zum Ablauf der Amtszeit (zuletzt 30.06.2024) bzw. bis zur Neuwahl und Neukonstituierung des Personalrats nicht rechtskräftig über den Antrag entschieden, scheidet der Ausschluss des Personalratsmitgliedes aus dem (neuen) Gremium aufgrund eines möglichen Fehlverhaltens, welches in der abgelaufenen Amtsperiode stattgefunden haben soll, aus.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Aufgrund der langen Verfahrensdauern bei den Verwaltungsgerichten ist immer wieder zu beobachten, dass sich Verfahren, die auf den Ausschluss eines Personalratsmitgliedes oder auf die Auflösung des Personalrats gerichtet sind, mit Ablauf der Amtszeit am 30.06. des Wahljahres erledigen. Ausgehend von üblichen Verfahrensdauern von 1-2 Jahren macht die Einleitung eines Ausschlussverfahrens deshalb rein rechtlich häufig nur in der ersten Hälfte der jeweiligen Amtsperiode Sinn. Dies gilt es zumindest zu bedenken, wenn z.B. ein Personalratsgremium vor der Entscheidung steht, ob es ein solches Ausschlussverfahren gegen eines seiner Mitglieder einleiten möchte.

3. Gleichbehandlung in Arbeitsfragen – Verbot der Schlechterbehandlung von Teilzeitbeschäftigten

EuGH vom 29.07.2024, Az.: C-184/22 und C-185/22

Es verstößt gegen Europäisches Recht, wenn eine nationale Regelung die Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitbeschäftigte nur für die Arbeitsstunden vorsieht, die über die regelmäßige Arbeitszeit von vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern hinaus geleistet werden.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung, die zu einem anderen Tarifvertrag ergangen ist, hat auch Bedeutung für den Geltungsbereich des TVöD/TV-L. Gemäß § 8 Abs. 1 TVöD-AT fallen Überstundenzuschläge nur dann an, wenn „Überstunden“ im tariflichen Sinne geleistet werden. Nach § 7 Abs. 6 TVöD-AT handelt es sich jedoch bei Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten leisten, nicht um Überstunden, sondern um „Mehrarbeit“. Damit fallen für diese Stunden keine Überstundenzuschläge an.

Während das BAG dies in einem Urteil aus dem Jahre 2018 (BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18) bereits als unzulässige Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten erkannt und Teilzeitbeschäftigten einen Anspruch auf Überstundenzuschlag auch für die Arbeitsstunden zugesprochen hatte, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht übersteigen, revidierte das BAG diese Auffassung in einer Entscheidung aus dem Jahre 2021 (BAG vom 15.10.2021 – 6 AZR 253/19). Die Regelung des § 7 Abs. 6 TVöD-AT verletze weder den allgemeinen Gleichheitssatz des Grundgesetzes, noch führe dies zu einer Diskriminierung i.S.d. § 4 TzBfG. Aufgrund einer Vorlageentscheidung des BAG vom 28.10.2021 entschied nun der EuGH, dass eine Regelung, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitbeschäftigte nur für die Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinaus gearbeitet werden, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle. Damit widerspricht der EuGH der BAG-Entscheidung aus dem Jahre 2021, und bestätigt letztlich die BAG-Rechtsprechung aus dem Jahre 2018.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Wie oben dargestellt, hat sich zu dieser Frage in den letzten Jahren die Rechtsprechung stetig geändert. Nun schlägt der EuGH in dieser sehr aktuellen Entscheidung ein neues Kapital auf. Die Frage wird sicher weiter kontrovers diskutiert werden. Argumente gibt es aus Sicht des Unterzeichners für beide Auffassungen. Nach jetzigem Stand der Rechtsprechung des EuGH stellt sich jedoch die Regelung des § 7 Abs. 6 TVöD-AT als europarechtswidrig dar, sodass Teilzeitbeschäftigte durchaus Möglichkeiten haben könnten, Überstundenzuschläge für jede Stunde zu begehren, die sie über ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus leisten. Es wird spannend bleiben, ob und wie das BAG die Rechtsprechung des EuGH umsetzt.