Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

06.21

64. Jahrgang
Juni 2021
Seiten 201–240

www.PersVdigital.de

PersV

Die Personalvertretung

Fachzeitschrift des gesamten Personalwesens für Personalvertretungen und Dienststellen

Herausgeber
Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG

Schriftleitung
Prof. Dr. Timo Hebeler

Ständige Mitarbeiter

Dr. Maximilian Baßlsperger
Prof. (em.) Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis
Dr. Hans Bernhard Beus
Prof. (em.) Dr. Frank Bieler
Univ.-Prof. Dr. Monika Böhm
Dr. Michael Förster
Univ.-Prof. Dr. Claas Friedrich Germelmann, LL. M.
Dr. Andreas Gronimus
Prof. Dr. Jens Kersten
Michael Klein
Dr. Volker Lautenbach
Univ.-Prof. (em.) Dr. Dieter Leuze
Dr. Karl-Peter Pühler
Prof. (em.) Dr. Reinhard Richardi
Arne Schlatmann
Prof. Dr. Gunnar Schwarting
Dr. Friedrich Sembdner
Dr. Harald Steiner
Prof. Dr. Marina Tamm
Prof. Dr. Hans-Dietrich Weiß
Prof. Dr. Ulrich Widmaier

Beiträge

Umlaufverfahren im Personalvertretungsrecht
Katharina Berg

Weiterentwicklung der dienstrechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten des Bundes
Ann-Kathrin Schäfer

Aktuelle Rechtsprechung

Referenzgruppenbildung bei freigestellten Personalräten – *BVerwG*
Mit Anmerkung von Dr. Andreas Gronimus

Auslegung des Normmerkmals „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen“ – *BVerwG*

Erforderlichkeit einer Schulungsmaßnahme für ein Personalratsmitglied – *BVerwG*

Mitbestimmungsrecht bei Schließung einer Kantine wegen Corona-Pandemie – *OVG Hamburg*

Mitbestimmungsrecht bei Ablehnung von Teilzeitbeschäftigung aus nicht-familiären Gründen – *OVG Sachsen-Anhalt*

ESV ERICH SCHMIDT VERLAG

21009

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2024 - (PersVdigital.de) - 26.04.2024 - 00:30 - (ds)

Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

Umlaufverfahren im Personalvertretungsrecht

Von Katharina Berg, Trier

Umlaufverfahren sind eine spezielle Art der Beschlussfassung in Kollegialorganen. Auch im Personalvertretungsrecht ist das Umlaufverfahren – zum Teil seit Beginn der Corona-Pandemie im letzten Jahr, zum Teil bereits seit mehreren Jahren – in einigen Personalvertretungsgesetzen normiert. Dieser Beitrag nimmt das Umlaufverfahren im Personalvertretungsrecht genauer in den Blick. Nach einer kurzen Einführung zur Beschlussfassung des Personalrats werden die Merkmale des Umlaufverfahrens dargestellt. Im Mittelpunkt steht ein Überblick über die aktuellen gesetzlichen Regelungen zum Umlaufverfahren im Personalvertretungsrecht. Schließlich werden spezielle Fragen zum Umlaufverfahren beantwortet.

I. Beschlussfassung im Personalrat

Grundsätzlich trifft der Personalrat seine Beschlüsse in einer Personalratssitzung. Dies ist in allen Personalvertretungsgesetzen von Bund und Ländern normiert. Exemplarisch heißt es etwa in §37 Abs. 1 Satz 1 BPersVG: „Die Beschlüsse des Personalrates werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt." Vor einigen Jahren begann im Schrifttum die Diskussion darüber, ob Personalratssitzungen die körperliche Anwesenheit der Personalratsmitglieder am selben Ort erfordern oder ob diese nicht (auch) mithilfe digitaler Technik als Video- oder Telefonkonferenzen durchgeführt werden können.[1]

Eher wenig Beachtung hat bislang das Umlaufverfahren als mögliches Beschlussverfahren gefunden. Dieses ist auch lediglich in den Personalvertretungsgesetzen von drei Bundesländern normiert. Nach überwiegender Auffassung ist die Durchführung eines Umlaufverfahrens ohne gesetzliche Grundlage im Personalvertretungsgesetz nicht möglich (siehe dazu unten IV.1.).

Aus Anlass der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Kontaktbeschränkungen wurden im Jahr 2020 im Bund sowie in einigen Bundesländern Sondervorschriften in die Personalvertretungsgesetze eingeführt, um trotz der schwierigen Bedingungen wirksame Personalratsbeschlüsse fassen zu können. Diese ermöglichen zumeist die Beschlussfassung in einer Video- oder Telefonkonferenz, teilweise jedoch auch im Umlaufverfahren. Auch vor diesem Hintergrund lohnt es sich, einen genaueren Blick auf das Umlaufverfahren zu werfen.

1) Siehe dazu nur: Grandjot/Schulz, NZA-RR 2017, 393.

Katharina Berg

Studium der Rechtswissenschaften in Trier. Seit Februar 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Recht und Digitalisierung Trier (IRDT) und Doktorandin am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier.

II. Das Umlaufverfahren

1. Begriffsbestimmung und Arten

Unter einem Umlaufverfahren versteht man ein Verfahren, in dem ein Beschluss nicht durch Abstimmung bei gleichzeitiger Anwesenheit mehrerer Personen, sondern mittels Umlauf einer Beschlussvorlage unter Einhaltung bestimmter Bedingungen getroffen wird.[2] Umlaufverfahren kommen bei verschiedenen Kollegialgremien – nicht nur im Personalvertretungsrecht – vor.[3] Kennzeichnend für das Umlaufverfahren ist, dass vor der Beschlussfassung keine Beratung über den zu beschließenden Gegenstand stattfindet. Vielmehr wird eine bereits beschlussreife Vorlage an die Mitglieder des Kollegialorgans geleitet, die diese Vorlage entweder annehmen oder ablehnen können.[4] Beim klassischen Umlaufverfahren wird ein Beschlussvorschlag nacheinander den einzelnen Gremienmitgliedern zugeleitet.[5] Die Personalvertretungsgesetze regeln die Möglichkeit

2) Anderheiden, VerwArch 97 (2006), 165.

3) Siehe die Beispiele bei Anderheiden, VerwArch 97 (2006), 165 (166); Vogelgesang, PersV 2014, 251 (255).

4) Vogelgesang, PersV 2014, 251 (255).

5) Groß, Das Kollegialprinzip in der Verwaltungsorganisation, 1999, S. 288.

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2024 - (PersVdigital.de) - 26.04.2024 - 00:30 - (ds)

Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

eines schriftlichen[6] oder elektronischen (Umlauf-)Verfahrens. Die Beschlussvorlage wird in diesen Fällen allen Personalratsmitgliedern schriftlich oder etwa per Email zugeleitet.[7] Die Personalratsmitglieder können sich auf diese Weise gleichzeitig mit der Beschlussvorlage befassen und müssen nicht abwarten, bis die Vorlage bei ihnen angekommen ist. Dadurch wird das Verfahren – im Vergleich zum klassischen Umlauf einer Beschlussvorlage – praktikabler.[8]

Man unterscheidet zwischen konsensual, majoritär und singulär initiierten Umlaufverfahren, je nachdem, ob einstimmig, mehrheitlich oder nur von einer einzelnen Person (etwa der oder dem Vorsitzenden) über die Einleitung des Umlaufverfahrens entschieden wird.[9]

2. Funktionen, Vor- und Nachteile des Umlaufverfahrens im Personalvertretungsrecht

Das Umlaufverfahren dient vor allem der Vereinfachung[10] und Flexibilisierung[11] der Personalratsarbeit. Durch das Umlaufverfahren wird die Beschlussfassung beschleunigt und das Entscheidungsgremium entlastet.[12]

Einen in Pandemiezeiten besonders wichtigen Vorteil bieten Umlaufverfahren dadurch, dass sie die Beschlussfassung unter Abwesenden ermöglichen. Personalratssitzungen, die nach herrschender Meinung nach bislang geltendem Recht das Zusammenkommen sämtlicher Gremienmitglieder an einem Ort verlangten[13], werden vermieden und damit wird ein Beitrag zur Eindämmung des Infektionsgeschehens geleistet. Auch unabhängig von einer Pandemiesituation können dadurch etwa Reisekosten eingespart werden.[14]

Den Vorteilen des Umlaufverfahrens stehen jedoch auch einige Nachteile gegenüber. So kann beim Umlaufverfahren keine Beratung des zu entscheidenden Gegenstandes im Sinne eines argumentativen Austauschs unter den Gremienmitgliedern stattfinden.[15] Zudem kann die eingebrachte Beschlussvorlage im Umlaufverfahren nur noch schwer geändert werden.[16] Damit ist das Vorbringen von Gegenargumenten gegen die Beschlussvorlage schwieriger.[17] Auch besteht die Gefahr, dass gerade Minderheiten innerhalb des Personalrats mit ihren Ansichten nicht ausreichend Gehör finden.[18] Außerdem können die Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Umlaufverfahren nicht oder nur schwierig beteiligt werden.[19] Als weiterer Nachteil wird schließlich auch die mangelnde Vertraulichkeit vorgebracht.[20]

III. Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen von Bund und Ländern

Nachdem das Umlaufverfahren allgemein vorgestellt wurde, sollen nun die gesetzlichen Regelungen zum Umlaufverfahren im Personalvertretungsrecht in den Blick genommen werden. Das Umlaufverfahren existiert im Personalvertretungsrecht bislang nur auf Landesebene. Die Gesetzgeber der meisten Bundesländer haben das Umlaufverfahren erst im Zuge der Corona-Pandemie eingeführt (dazu 2.). Lediglich in Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen ist das Umlaufverfahren für den Personalrat bereits seit mehreren Jahren möglich (dazu 1.).

In Niedersachsen sah der Gesetzentwurf zur Einführung des Umlaufverfahrens als Reaktion auf die Corona-Pandemie zunächst auch die Möglichkeit von Umlaufbeschlüssen unabhängig von der Pandemie-Situation vor.[21] Diese Möglichkeit wurde jedoch im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens aus dem Entwurfstext gestrichen.[22]

1. Allgemeine Regelungen

In Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen existierten mit § 34 Abs. 3 LPersVG BW, Art. 37 Abs. 3 LPersVG Bay und § 35 Abs. 5 LPersVG Sachs bereits vor Beginn der Corona-Pandemie Vorschriften, die Personalratsbeschlüsse im Umlaufverfahren ermöglicht haben.[23] Auffallend ist, dass sich die Vorschriften in ihrer Regelungsdichte stark unterscheiden. Während in Bayern das Umlaufverfahren in lediglich einem Satz geregelt ist, enthalten die Normen in Baden-Württemberg und Sachsen in mehreren Sätzen detailliertere Vorgaben.

6) Anderheiden, VerwArch 97 (2006), 165 (168) sieht das schriftliche Verfahren als Unterfall des Umlaufverfahrens an.

7) Vogelgesang, PersV 2014, 251 (255).

8) Kirchhof, DÖV 1981, 585 (586).

9) Anderheiden, VerwArch 97 (2006), 165 (169 f.).

10) LT Bay Drs. 7/5312, S. 28; Schleicher, Bayerisches Personalvertretungsgesetz mit Wahlordnung, 24. Aufl. 2018, Art. 37 Rn. 7; Abel, in: Rooschütz/Bader, Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Baden-Württemberg, 16. Aufl. 2019, § 34 Rn. 19; Giesen, in: Havers/Giesen, Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, 10. Aufl. 2017, § 33 Rn. 4.

11) LT Sachs Drs. 6/2779, S. 19.

12) Anderheiden, VerwArch 97 (2006), 165 (172).

13) Siehe die Zusammenfassung des Meinungsstandes bei Hebeler, PersV 2020, 334.

14) Siehe auch LT Thür Drs. 7/686, S. 10; Vogelgesang, PersV 2014, 251 (255).

15) Hebeler, PersV 2020, 334 (340); Bieler, PersV 2014, 293 (300); Baunack, PersR 6/2020, 27 (28).

16) Anderheiden, VerwArch 97 (2006), 165 (180).

17) Britz, PersV 2012, 450 (451); Anderheiden, VerwArch 97 (2006), 165 (180).

18) Wirlitsch/Ekinci, PersR 6/2020, 38 (40).

19) Thommes, in: Fricke/Bender/Dierßen/Otte u. a., Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz, 6. Aufl. 2018, § 31 Rn. 1; Vogelgesang, PersV 2014, 251 (256) (Schwerbehindertenvertretung & Gewerkschaftsbeauftragte).

20) Fortunato/Deiss, PersR 6/2020, 18 (19); Britz, PersV 2012, 450 (451); Richter, PersV 2017, 288 (294) (vor allem in Bezug auf die Nutzung moderner Kommunikationsmedien für die Beschlussfassung); Welkoborsky, PersR 6/2020, 34 (36).

21) LT Nds Drs. 18/6482, S. 10.

22) LT Nds Drs. 18/6981, S. 29.

23) In Baden-Württemberg wurde das Umlaufverfahren durch Gesetz vom 3. 12. 2013, GBl. S. 329, eingeführt. In Bayern existiert das Umlaufverfahren bereits seit Inkrafttreten des ersten Personalvertretungsgesetzes (Gesetz vom 21. 11. 1958, GVBl. S. 333). In Sachsen wurde das Umlaufverfahren 2015 eingeführt (Gesetz vom 17. 12. 2015, GVBl. S. 679).

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2024 - (PersVdigital.de) - 26.04.2024 - 00:30 - (ds)

Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

a) Inhaltliche Voraussetzungen

Inhaltlich setzen die Vorschriften in Baden-Württemberg und Bayern voraus, dass es sich um „einfach gelagerte Angelegenheiten" (§ 34 Abs. 3 S. 1 LPersVG BW) bzw. „einfache Angelegenheiten" (Art. 37 Abs. 3 LPersVG Bay) handelt. Die nähere Bestimmung der einfach gelagerten Angelegenheiten ist in Baden-Württemberg in der Geschäftsordnung zu treffen (§ 34 Abs. 3 S. 2 LPersVG BW).[24] In Sachsen ist eine solche inhaltliche Voraussetzung nicht normiert.

b) Formelle Voraussetzungen

Als formelles Erfordernis normieren alle drei Gesetze, dass alle Personalratsmitglieder mit der Durchführung des Umlaufverfahrens einverstanden sein müssen (§ 34 Abs. 1 S. 1 LPersVG BW, Art. 37 Abs. 3 LPersVG Bay, § 35 Abs. 5 S. 1 LPersVG Sachs).

Zusätzlich muss in Baden-Württemberg und in Sachsen in der Geschäftsordnung des Personalrats eine Regelung zum Umlaufverfahren getroffen werden (§ 34 Abs. 3 S. 2 LPersVG BW, § 35 Abs. 5 S. 1 LPersVG Sachs). In Sachsen muss die entsprechende Geschäftsordnungsregelung gemäß § 43 S. 2 LPersVG Sachs einstimmig beschlossen werden.

c) Form

Alle drei Bundesländer haben in ihren Gesetzen ursprünglich nur ein schriftliches Umlaufverfahren vorgesehen. In Baden-Württemberg und Bayern wurde allerdings mit Wirkung ab Anfang 2020 daneben auch das elektronische Umlaufverfahren eingeführt[25], sodass dort nun auch Umlaufverfahren etwa per E-Mail durchgeführt werden können.

d) Besonderheiten

Weiterhin müssen teilweise spezielle Anforderungen beachtet werden. So müssen in Sachsen mit der Einleitung des Umlaufverfahrens der Beschlusstenor sowie die Entscheidungsgrundlage der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung zugeleitet werden (§ 35 Abs. 5 S. 2 LPersVG Sachs). In Baden-Württemberg und Sachsen muss das Ergebnis des Umlaufbeschlusses in der nächsten Personalratssitzung bekannt gegeben werden (§ 34 Abs. 3 S. 2 LPersVG BW, § 35 Abs. 5 S. 4 LPersVG Sachs). In Sachsen ist darüber hinaus die Anfertigung einer Niederschrift über das Umlaufverfahren verpflichtend (§ 35 Abs. 5 S. 3 LPersVG Sachs).

e) Zusammenfassung

Die verschiedenen Regelungen zum Umlaufverfahren in Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen haben eine Gemeinsamkeit: In allen drei Personalvertretungsgesetzen ist ein konsensuales Umlaufverfahren vorgesehen – das Umlaufverfahren ist somit ausgeschlossen, sobald ein Personalratsmitglied dem widerspricht.

Im Übrigen bestehen einige Unterschiede zwischen den einzelnen Vorschriften. Das LPersVG Sachs enthält zwar die detailliertesten Regelungen zum Umlaufverfahren in § 35 Abs. 5, stellt jedoch gerade bezüglich der Frage, für welche Angelegenheiten das Umlaufverfahren Anwendung finden kann, keine Voraussetzungen auf.[26] In Baden-Württemberg und Bayern ist der inhaltliche Anwendungsbereich auf einfache bzw. einfach gelagerte Angelegenheiten beschränkt. Dort werden allerdings weniger formelle Anforderungen an das Umlaufverfahren gestellt.

2. Regelungen, die angesichts der Corona-Pandemie eingeführt wurden

Die Gesetzgeber einiger Bundesländer haben als Reaktion auf die Corona-Pandemie (unter anderem) das Umlaufverfahren für den Personalrat eingeführt.

a) Änderungen in Baden-Württemberg

Zunächst ist an dieser Stelle auf eine Besonderheit einzugehen: Obwohl in Baden-Württemberg bereits vor Beginn der Corona-Pandemie die Möglichkeit eines Umlaufverfahrens bestand, hat der Gesetzgeber dort angesichts der Pandemie eine Änderung des § 34 LPersVG BW beschlossen. Durch Gesetz vom 12. 11. 2020 wurde § 34 Abs. 3a LPersVG BW eingefügt.[27] Danach findet § 34 Abs. 3 S. 2 LPersVG BW, der die nähere Bestimmung über einfach gelagerte Angelegenheiten und das Verfahren zum Umlaufverfahren in der Geschäftsordnung fordert, bis zum 30. 6. 2021 keine Anwendung. Mit dieser Ausnahme soll die tatsächliche Durchführung des Umlaufverfahrens vereinfacht werden, da es keiner Änderung oder Ergänzung der Geschäftsordnung des Personalrates bedarf, um ein Umlaufverfahren durchführen zu können.[28]

b) Neueinführung des Umlaufverfahrens

Neu eingeführt wurde das Umlaufverfahren pandemiebedingt in den Bundesländern Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Während in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Thüringen jeweils der Wortlaut des LPersVG über ein Änderungsgesetz modifiziert wurde, haben die Gesetzgeber von Hessen und Sachsen-Anhalt das Umlaufverfahren in einem eigenständigen Gesetz normiert. So wurde in Niedersachsen § 31 Abs. 4 LPersVG Nds[29] neu eingefügt, in Nordrhein-Westfalen § 33 Abs. 3 LPersVG NW[30], in Rheinland-Pfalz § 31 Abs. 1 S. 5 LPersVG RP[31] und in Thüringen § 37 Abs. 4 LPersVG Thür[32]. In Hessen befindet sich die Regelung zum Umlaufverfahren in § 1 Abs. 5 des Gesetzes zur Verschiebung der Personalratswahlen 2020[33],

24) Das Gleiche gilt für das Verfahren, § 34 Abs. 3 S. 2 LPersVG BW.

25) Eingeführt in Baden-Württemberg durch Gesetz vom 11. 2. 2020, GBl. S. 37; in Bayern durch Gesetz vom 23. 12. 2019, GVBl. S. 724.

26) Kritisch dazu: Bieler, in: Bieler/Gronimus/Rehak/Schneider u. a., Landespersonalvertretungsgesetz für den Freistaat Sachsen, Lfg. 1/18 VII/18, § 35 Rn. 35.

27) Gesetz vom 12. 11. 2020, GBl. S. 1046.

28) LT BW Drs. 16/9088, S. 15.

29) Gesetz vom 15. 7. 2020, Nds. GVBl. S. 244.

30) Gesetz vom 14. 4. 2020, GV. NRW S. 218b.

31) Gesetz vom 3. 9. 2020, GVBl. S. 421 (das Umlaufverfahren wurde zunächst in S. 2 geregelt; mit Gesetz vom 17. 12. 2020, GVBl. S. 728, hat sich eine Verschiebung der Sätze ergeben).

32) Gesetz vom 11. 6. 2020, GVBl. S. 277, 280.

33) Gesetz vom 24. 3. 2020, GVBl. S. 231.

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2024 - (PersVdigital.de) - 26.04.2024 - 00:30 - (ds)

Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

in Sachsen-Anhalt in § 1 Abs. 6 des Gesetzes zur Verschiebung der Personalratswahlen 2020[34].

c) Voraussetzungen

Die Sonderregelungen, die aufgrund der Corona-Pandemie eingeführt wurden, enthalten keine inhaltlichen Voraussetzungen für eine Durchführung des Umlaufverfahrens (etwa eine Beschränkung der zu entscheidenden Gegenstände auf „einfache Angelegenheiten").

In formeller Hinsicht regelt in Rheinland-Pfalz ein Verweis auf § 55 Abs. 4 S. 2 LPersVG RP, dass das Umlaufverfahren dann unzulässig ist, wenn ein Drittel der Personalratsmitglieder diesem Verfahren widerspricht.

d) Form

Die Form des Umlaufverfahrens ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt. Oft bleibt unklar, in welcher Form es tatsächlich durchgeführt werden kann. So differenzieren die Regelungen in Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zwischen „Umlaufverfahren" und „elektronischer Abstimmung" (§ 1 Abs. 5 PersRWahlVerschG Hess, § 33 Abs. 3 LPersVG NW, § 1 Abs. 6 PersRWahlVerschG LSA, § 37 Abs. 5 LPersVG Thür).

Für die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt wird angenommen, dass unter elektronischer Abstimmung die Beschlussfassung in einer Video- oder Telefonkonferenz zu verstehen sei.[35]

In Thüringen werden in § 37 Abs. 5 LPersVG Thür demgegenüber neben Umlaufverfahren und elektronischer Abstimmung explizit auch Video- und Telefonkonferenzen aufgezählt, sodass letztere dort nicht unter den Begriff der elektronischen Abstimmung zu subsumieren sind.

Lediglich die Gesetzgeber in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz haben die Form eindeutig geregelt. In Niedersachsen kann das Umlaufverfahren schriftlich oder per E-Mail durchgeführt werden (§ 31 Abs. 4 S. 1 LPersVG Nds), in Rheinland-Pfalz nur schriftlich (§ 31 Abs. 1 S. 5 LPersVG RP).

e) Zeitlicher Geltungsbereich

Die Sonderregelungen zum Umlaufverfahren haben alle nur für einen begrenzten Zeitraum bestand; dieser ist von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich.

Hessen und Sachsen-Anhalt haben die Möglichkeit, im Umlaufverfahren zu beschließen, auf die Zeit bis zur Neuwahl der Personalräte befristet (§ 1 Abs. 5 PersRWahlVerschG Hess; § 1 Abs. 6 PersR WahlVerschG LSA). In Hessen finden die Neuwahlen im Mai 2021 statt[36], in Sachsen-Anhalt haben sie im Zeitraum vom 1.6. bis zum 4. 12. 2020 stattgefunden.[37] Daher kann das Umlaufverfahren in Sachsen-Anhalt aktuell nicht mehr zum Tragen kommen; die entsprechende Regelung (§ 1 Abs. 6 PersRWahlVerschG LSA) ist zum 31. 12. 2020 außer Kraft getreten.[38] In Hessen bleibt die Vorschrift bis zum 31. 12. 2021 in Kraft.[39]

Die Gesetzgeber von Nordrhein-Westfalen und Thüringen haben in den Wortlaut der neu eingefügten Vorschriften eine datumsmäßige Begrenzung aufgenommen. Während das Umlaufverfahren in Nordrhein-Westfalen noch bis zum 30. 6. 2021 durchgeführt werden kann (§ 33 Abs.3 LPersVG NW), konnte es in Thüringen gemäß § 37 Abs. 5 LPersVG Thür nur bis zum 31. 12. 2020 eingesetzt werden.

In Niedersachsen darf ein Umlaufverfahren gemäß § 31 Abs. 4 S. 1 LPersVG Nds nur durchgeführt werden, solange eine epidemische Lage von nationaler oder landesweiter Tragweite besteht. Dort wird also unmittelbar im Gesetzestext an die Pandemie angeknüpft und diese als Voraussetzung für die Beschlussfassung im Umlaufverfahren normiert. Allerdings gelten die Vorschriften zur epidemischen Lage von landesweiter bzw. nationaler Tragweite nur zeitlich beschränkt, sodass sich daraus auch eine zeitliche Grenze ergibt.[40]

In Rheinland-Pfalz wurde gleich im Gesetz zur Einführung des Umlaufverfahrens eine Regelung aufgenommen, die das Außerkrafttreten der Regelung klärt. Ursprünglich sollte die Vorschrift zum schriftlichen Verfahren am 28. 2. 2021 außer Kraft treten (Art. 4 Nr. 2 des Gesetzes vom 3. 9. 2020); durch Gesetz vom 17. 12. 2020[41] wurde die Geltungsdauer jedoch um ein Jahr verlängert.

In Niedersachsen und Rheinland-Pfalz sind die Vorschriften zudem rückwirkend mit Wirkung vom 1. 3. 2020 in Kraft getreten.[42] Damit sollen – so die Gesetzesbegründung in Niedersachsen – „Rechtsunsicherheiten" bezüglich bereits gefasster Beschlüsse vermieden werden.[43]

Die Durchführung des Umlaufverfahrens ist somit aktuell (Stand März 2021) pandemiebedingt nur noch in den Bundesländern Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz möglich.

f) Zusammenfassung

Auffallend ist, dass die Regelungen zum Umlaufverfahren in Pandemiezeiten keine inhaltliche Begrenzung der im Umlaufverfahren zulässigen Personalratsbeschlüsse vornehmen. Auch in formeller Hinsicht gibt es meist keine Voraussetzungen. So wurde in Baden-Württemberg die Notwendigkeit einer vorherigen Regelung des Umlaufverfahrens in der Geschäftsordnung pandemiebedingt suspendiert. Lediglich in Rheinland-Pfalz ist das Umlaufverfahren auch während

34) Gesetz vom 8. 4. 2020, GVBl. LSA S. 134.

35) Welkoborsky, PersR 6/2020, 34 (37); Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, 80. EL August 2020, § 33 Rn. 91; Altvater, PersR 6/2020, 31 (32); Rothländer, HBR, 107. EL Oktober 2020, § 34 Rn. 40a; Hebeler, PersV 2020, 334 (339).

36) Diese finden im Mai 2021 statt (Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, Erlass vom 21. 8. 2020, verfügbar unter: https://verwaltungsportal.hessen.de/sites/vwp.hessen.de/files/0005_Erlass_Wahltermin_Personalwahlen_2021_21082020.pdf (letzter Zugriff: 14. 1. 2021)).

37) § 1 der Verordnung zur Neuwahl der Personalvertretungen 2020 und der nächsten regelmäßigen Personalratswahlen vom 18. 5. 2020, GVBl. LSA S. 252.

38) Art. 4 Abs. 1, 2 des Gesetzes vom 8. 4. 2020, GVBl. LSA S. 134.

39) § 2 des Gesetzes vom 24. 3. 2020, GVBl. S. 231.

40) Altvater, PersR 10/2020, 25 (27).

41) GVBl. S. 728.

42) Art. 23 Abs. 2 Nr. 1 des Gesetzes vom 15. 7. 2020, GVBl. Nds. S. 244; Art. 4 Nr. 1 des Gesetzes vom 3. 9. 2020, GVBl. RP S. 421.

43) LT Nds Drs. 18/6482, S. 45.

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2024 - (PersVdigital.de) - 26.04.2024 - 00:30 - (ds)