

## OVG Lüneburg: Kein Initiativrecht des Personalrats zur Entfristung von befristet Beschäftigten

NPersVG §§ 65 II Nr. 1, 69 I 1, 83; ArbGG §§ 46 II 1, 72 II, 80 II 1, 92 I 1, 2

**Dem Personalrat steht ein Recht nach §§ 69 I 1, 65 II Nr. 1 NPersVG, die unbefristete Einstellung befristet angestellter Beschäftigter initiativ bei der Dienststellenleitung beantragen zu dürfen, nicht zu. (amtl. Leitsatz)**

*OVG Lüneburg, Beschluss vom 12.11.2019 – 18 LP 3/18 (VG Oldenburg 10.4.2018 – 9 A 7492/17), BeckRS 2019, 32685*

### Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob dem Personalrat ein Initiativrecht aus §§ 69 I 1, 65 II Nr. 1 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) zusteht.

Der Antragsteller ist der bei der Stadtverwaltung der Stadt Leer gebildete Personalrat. Mit Schreiben vom 9.6.2017 beantragte er unter Verweis auf § 69 NPersVG die unbefristete Einstellung der bereits bei der Stadt Leer befristet beschäftigten Frau D. Mit Schreiben vom 17.7.2017 teilte die Beteiligte dem Antragsteller mit, dass es derzeit nicht möglich sei, Frau D. ein unbefristetes Einstellungsangebot zu unterbreiten. Daraufhin machte der Antragsteller geltend, dass am 30.6.2017 bereits die Zustimmungsfiktion „gemäß § 68 II NPersVG“ eingetreten sei und forderte die Beteiligte auf, die Einstellung bis zum 11.8.2017 durchzuführen. Die Beteiligte lehnte dies ab.

Der Antragsteller beantragte zunächst am 8.9.2017 bei dem VG Oldenburg, im Rahmen einer einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO festzustellen, dass er im Rahmen der Ausübung seines Initiativrechts gemäß § 69 I NPersVG berechtigt sei zu beantragen, namentlich benannte, bereits befristet angestellte Beschäftigte unbefristet einzustellen. Das VG lehnte den Antrag ab. Die gegen diese Entscheidung gerichtete Beschwerde des Antragstellers wurde zurückgewiesen.

Der Antragsteller macht in der Hauptsache geltend, dass sein Globalantrag zulässig und begründet sei, da ihm das geltend gemachte Initiativrecht in allen von seinem Antragsbegehren umfassten Fällen zustehe.

### Entscheidung

Das OVG wies die Beschwerde des Antragstellers zurück.

Der gestellte Globalantrag sei zwar zulässig, aber unbegründet. Ein Initiativrecht nach § 69 NPersVG bei der unbefristeten Einstellung befristet angestellter Beschäftigter der Beteiligten stehe dem Antragsteller jedenfalls nicht in allen tatsächlichen Fallgestaltungen zu. Es liege bereits keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach § 65 II Nr. 1 NPersVG vor, die ein Initiativrecht begründen könnte. Der Mitbestimmungspflicht nach § 65 II Nr. 1 NPersVG unterliege im Umkehrschluss zu § 65 II Nr. 4 NPersVG nur die Frage, ob ein bereits

befristet angestellter Beschäftigter über das Ende der Befristung hinaus überhaupt weiterbeschäftigt werde, nicht aber, ob er unbefristet weiterbeschäftigt wird. Der Antrag auf unbefristete Einstellung bereits befristet angestellter Beschäftigter gehe daher über die Zielrichtung der Mitbestimmung nach § 65 II Nr. 1 NPersVG hinaus.

Jedenfalls könne ein Initiativrecht gemäß § 69 I 2 NPersVG ausgeschlossen sein. Nicht jeder Initiativantrag betreffend die Entfristung befristeter Arbeitsverträge müsse zwangsläufig Auswirkungen auf die Belange der Gesamtheit der Beschäftigten haben, es fehle daran etwa, wenn die Aufgabe des befristet Beschäftigten ersatzlos weg falle. Zudem könnten die von der Maßnahme betroffenen Beschäftigten auch selbst klagebefugt im Sinne des § 69 I 2 NPersVG sein. Es genüge, wenn in irgendeiner Form individueller Rechtsschutz genommen werden könne, etwa durch die Befristungskontrollklage nach § 17 TzBfG oder eine allgemeine Leistungs- und Feststellungsklage. Ob dieser Rechtsschutz in allen Fallgestaltungen tatsächlich zum Erfolg führen würde, sei für den gestellten Globalantrag unerheblich.

### Praxishinweis

Der Beschluss des OVG zeigt, dass bei der Frage, welche Maßnahmen genau der Mitbestimmungspflicht unterfallen, immer noch Unklarheiten und Auslegungsspielräume bestehen. Es lohnt sich daher, bei der Geltendmachung von Mitbestimmungsrechten diese noch einmal kritisch zu hinterfragen. Die Ausführungen des OVG zeigen aber auch die Tücken des Globalantrags auf. Auch wenn die Zulässigkeit eines solchen Antrags grundsätzlich anerkannt ist (vgl. BVerwG v. 24.6.2014 – 6 P 1.14, BeckRS 2014, 54347 mwN), können sich im Rahmen der Begründetheit Probleme zeigen. Mit dem Globalantrag will ein Antragsteller für alle denkbaren oder eine Vielzahl von Fallgestaltungen festgestellt wissen, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht nach einer bestimmten Vorschrift zusteht (BVerwG v. 24.11.2015 – 5 P 13.14, BeckRS 2016, 40708 mwN). Ein Globalantrag ist aber bereits dann insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn es unter den von ihm erfassten Fallgestaltungen mindestens eine gibt, in welcher er sich als unbegründet erweist (BVerwG v. 24.11.2015 – 5 P 13.14, BeckRS 2016, 40708 mwN). Aus Sicht der Dienststelle sollte daher im ersten Schritt immer geprüft werden, ob eine solche Fallkonstellation vorliegt und damit zur Unbegründetheit des Globalantrags führt.

*RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg*