

Soli Serv.de

<http://www.soliserv.de>

präsentiert

die

Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht

Ansprechpartner: Ulrich Unger
Mailadresse: unger@tbx.berlinet.de

A. Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht

1. Auflösung einer Dienststelle - Folgen für die Personalvertretung

§ 1 BPersVG; § 1 LPersVG BW; Art. 1 LPersVG Bay; § 1 LPersVG Bin;
§ 1 LPersVG Brand; § 1 LPersVG Bre; § 1 LPersVG Hbg; § 1 LPersVG Hess;
§ 1 LPersVG MV; § 1 LPersVG Nds; § 1 LPersVG NW; § 1 LPersVG RhP;
§ 1 LPersVG Saar; § 1 LPersVG Sachs; § 1 PersVG LSA; § 1 MBG SH;
§ 1 ThürpersVG

a) Personalvertretungsrechtliche Betreuung

Mit der Auflösung einer Dienststelle verliert der dort angesiedelte Personalrat seine Rechtsstellung als Organ der Personal- und Dienststellenverfassung, weil eine Personalvertretung ohne dazugehörige Dienststelle nicht bestehen kann. Der Personalrat der Dienststelle, der die Beschäftigten der aufgelösten Dienststelle nunmehr angehören, nimmt die personalvertretungsrechtliche Betreuung dieser Beschäftigten kraft eigenen Amtes und nicht als Rechtsnachfolger des aufgelösten Personalrats wahr. Aufgrund dessen stellt der Eintritt des nunmehr zuständigen Personalrats in ein von dem aufgelösten Personalrat eingeleitetes personalvertretungsrechtliches Beschlußverfahren einen Wechsel des Antragstellers dar.

Die Einführung eines Programmsystems zur Automation des Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesens durch eine oberste Landesbehörde mit Wirkung über deren Geschäftsbereich hinaus unterliegt jedenfalls nach § 78 Abs 1 Satz 2 LPVG NW dem Mitbestimmungsrecht des Hauptpersonalrats

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 17.2.2000 - 1 A 329/98 PVL = ZfPR 2001, 109).

b) Wegfall der Personalvertretung

Die Auflösung einer Dienststelle bedeutet das Ende jeglicher personalvertretungsrechtlicher Befugnisse des dort gebildeten Personalrats. Denn der Personalrat wird bei einer Dienststelle gebildet und verliert daher seine Rechtsstellung mit deren Fortfall. Mit dem Ende der eigenständigen Organisationsform einer Dienststelle ist auch sein Zweck als Personalrat entfallen, weil es dort keine personalvertretungsrechtlichen Aufgaben mehr gibt. Das gleiche Ergebnis lässt sich auch aus § 29 Abs. 1 Nr.4 BPersVG ableiten, wonach die Mitgliedschaft im Personalrat durch das - faktische - Ausscheiden aus der Dienststelle erlischt. Dieses Ergebnis folgt im Übrigen auch aus § 12 Abs. 1 BPersVG, wonach die Amtszeit des Personalrats endet, wenn die Zahl der regelmäßig Wahlberechtigten nicht nur vorübergehend unter fünf sinkt. Allerdings setzt der Wegfall der Personalvertretung die endgültige Auflösung der Dienststelle voraus

(VGH Bayern v. 28.6.2000 - 18 P 98.2995 = PersR 2001, 86).

2. Keine abstrakte Feststellung eines Verstoßes gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Beschlußverfahren

§ 2 BPersVG; § 2 LPersVG BW; Art. 2 LPersVG Bay; § 2 LPersVG Bin;
§ 2 LPersVG Brand; §§ 2, 52 LPersVG Bre; § 2 LPersVG Hbg;
§ 60 LPersVG Hess; § 58 LPersVG MV; §§ 1 a, 2, 65 LPersVG Nds;
§ 2 Abs. 1, § 3 Abs. 3, 4 LPersVG NW; § 2 LPersVG RhP;
§ 2 LPersVG Saar; § 2 LPersVG Sachs; § 2 PersVG LSA; § 2 MBG SH;
§ 2 ThürPersvG

Ein personalvertretungsrechtliches Beschlußverfahren, mit dem die isolierte Feststellung eines Verstoßes gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit oder die isolierte Feststellung einer abstrakten, aus jenem Grundsatz abgeleiteten Verhaltensanforderung verfolgt wird, betrifft - weil unter keinem rechtlich vertretbaren Ansatz zulässig - eine haltlose Rechtsverfolgung.

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit erschließt objektive Handlungspflichten, ohne korrespondierende subjektive Ansprüche zu begründen. Im Rahmen eines personalvertretungsrechtlichen Beschlußverfahrens kann eine gerichtliche Feststellung zu den objektiven Handlungspflichten, die sich aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ableiten, zulässigerweise nur - mittelbar - im Rahmen eines Streits über eine dem Personalrat gesetzlich eingeräumte originäre Befugnis erfolgen. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit legt alleine die Art und Weise der bei Beteiligungsrechten und sonstigen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben notwendigen Zusammenarbeit fest.

Dabei geht es nicht um rechtliche Grundlagen. Nur im Rahmen eines Streits über eine dem Personalrat gesetzlich eingeräumte originäre Befugnis kann sich daher eine gerichtliche Feststellung zu objektiven Verhaltensanforderungen ergeben, die sich aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ableiten; das gilt etwa bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung nach Abbruch eines eingeleiteten Mitbestimmungsverfahrens durch den Dienststellenleiter; bei der Abgrenzung des Rechts des Personalrats, die Personalversammlung einzuberufen, oder bei Streit über die Befugnis, ob und wie eine Personalvertretung berechtigt ist, im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens den betroffenen Beschäftigten anzuhören

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.11.2000 -1 A 4383/98. PVL = PersR 2001, 303).

3. Personalratsfähige Dienststelle / Nebenstellen

§ 6 Abs. 3 BPersVG; § 9 LPersVG BW; Art. 6 LPersVG Bay;
§§ 5, 6 LPersVG Bln; § 6 LPersVG Brand; § 7 LPersVG Bre;
§ 6 LPersVG Hbg; § 7 LPersVG Hess; § 8 LPersVG MV; § 6 LPersVG Nds;
§ 1 Abs. 2 LPersVG NW; § 5 LPersVG RhP; § 6 LPersVG Saar;
§ 6 LPersVG Sachs; § 6 PersVG LSA; § 8 MBG SH; § 6 ThürPersVG

a) Entscheidungs- und Handlungsspielraum des Dienststellenleiters

Von einer Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinn kann immer nur dann die Rede sein, wenn dem zuständigen Dienststellenleiter in personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten ein eigener Entscheidungs- und Handlungsspielraum zukommt.

Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, weil der überwiegende Teil dieser Angelegenheiten - vor allem die personellen - der vorgesetzten Dienststelle obliegen, dann ist die Dienststelleneigenschaft zu verneinen, weil der Leiter der Einrichtung nicht als verantwortlicher Partner einer Personalvertretung angesehen werden kann; denn er hat insoweit keine Entscheidungskompetenz. Für diesen Fall setzt die Wahl eines Personalrats in einer solchen Behörde einen sog. Verselbständigungsbeschluß voraus, der von der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten zu fassen ist
(BVerwG v. 29.3.2001 -6 P 7.00 = ZfPR 2001, 167).

b) Nebenstellenpersonalratswahl nach Rücktritt

Tritt der Personalrat der Nebenstelle zurück und bleibt der Personalrat der Hauptstelle im Amt, so behält der Verselbständigungsbeschluß für die Dauer der konkreten Amtszeit des Hauptstellenpersonalrats seine Wirksamkeit. In der Nebenstelle kann für diese Zeit ein neuer Nebenstellenpersonalrat gewählt werden
(BVerwG v. 26. 1.2000 - 6 P 10.99 = LS ZfPR 2001,209).

4. Dienststellenleiter eines Eigenbetriebs

§ 7 BpersvG; - LPersvG Bw; M. 7 LPersvG Bay; § 9 Abs. 1 LPersVG Bin;
§ 7 LPersvG Brand; § 8 LPersVG Bre; § 8 LPersvG Hbg; § 8 LPersvG Hess;
§ 8 Abs. 4 LPersvG Mv; § 8 LPersvG Nds; § 8 LPersvG NW; § 5 LPersvG RhP;
§ 7 LPersvG Saar; § 7 LPersvG Sachs; § 7 PersvG LSA; § 8 Abs. 5 MBG SH;
§ 7 ThürpersvG

Die Befugnis zur Einleitung eines Beteiligungsverfahrens steht bei einem kommunalen Eigenbetrieb dem (Ober-)Bürgermeister zu; jedenfalls dann, wenn die Befugnis zu Entlassungen beim Gemeindevorstand/Magistrat verblieben und nicht auf die Betriebsleitung des Eigenbetriebs übertragen worden ist. Sind der Betriebsleitung eines kommunalen Eigenbetriebs nicht die Befugnisse des Dienstvorgesetzten der Beschäftigten des Eigenbetriebs übertragen, so ist Dienststellenleiter für den Eigenbetrieb nur der (Ober-)Bürgermeister. Wird er in seiner Funktion als Dienstvorgesetzter entsprechend einer Regelung in der Betriebssatzung von dem Betriebsleiter vertreten, so kann dieser in Vertretung für den (Ober-)Bürgermeister als Dienststellenleiter tätig werden
(VG Frankfurt a. M. v. 28.8. 2000 - 23 L 1910/00 [V] = LS ZfPR 2001, 210).

5. Keine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung auf Grund eines verwaltungsinternen Einstellungsstopps

9 BPersVG; Art. 9 LPersVG Bay; § 9 LPersVG Brand; § 65 LPersVG Hess; § 58 Abs. 4 S.1 LPersVG Nds; § 8 LPersVG RhP; § 9 LPersVG Sachs; § 9 PersVG LSA; § 9 Thür-PersVG; für alle Länder schreibt § 107 BPersVG im Übrigen die unmissbare Geltung des § 9 BPersVG vor.

Die Übernahme Auszubildender gemäß § 9 Abs. 4 BPersVG ist nicht schon deswegen unzumutbar; weil aufgrund der in einer Koalitionsvereinbarung zum Ausdruck gebrachten Absicht, eine Behörde aufzulösen, ein verwaltungsinterner Einstellungsstopp verfügt wird. Durch eine Koalitionsvereinbarung werden Ziele und Absichten festgelegt. Rechtsverbindliche Festlegungen mit Außenwirkung erfolgen dadurch nicht. Solche sind den Beschlüssen der verfassungsmäßig bestellten Organe vorbehalten. Eine Organisationsregelung durch ein verfassungsmäßig bestelltes Organ - Parlament oder Regierung - lag zu der Zeit, als die Auszubildende ihre Ausbildung am 28. Juni 1999 beendet hatte, nicht vor. Nur verbindliche Planungsabsichten sind geeignet, die durch § 9 Abs. 4 BPersVG gesetzte hohe Schwelle der Unzumutbarkeit zu erreichen (*VGH Hessen v. 23.5.2000 - 22 TL 4241/99 = ZfPR 2001, 102*).

6. Auswirkungen der Verletzung der personalvertretungsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht

§ 10 BPersVG; § 10 LPersVG BW; Art. 10 LPersVG Bay; § 11 LPersVG Bln; § 10 LPersVG Brand; § 57 LPersVG Bre; § 9 LPersVG Hbg; § 68 LPersVG Hess; § 9 LPersVG Mv; § 9 LPersVG Nds; § 9 Abs. 2 LPersVG NW; § 71 LPersVG RhP; § 9 LPersVG Saar; § 10 LPersVG Sachs; § 10 PersVG LSA; § 9 MBG SH; § 10 ThürPersVG

Ein Verstoß gegen die personalvertretungsrechtliche Verschwiegenheitspflicht kann zugleich allgemeine Beamtenpflichten verletzen und im Hinblick darauf dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Hat ein Personalratsmitglied ein bestimmtes Wissen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Aufgaben der Personalvertretung erlangt, dann muss es hierüber Stillschweigen bewahren. Tut es dies nicht, so ist eine entsprechende Missbilligung durch den Dienstherrn nicht etwa dadurch unzulässig, daß das Personalvertretungsrecht eigene Sanktionsmöglichkeiten gegen pflichtwidrig handelnde Personalratsmitglieder vorsieht (Ausschluss). Weder diese Regelung noch die besondere Stellung der Personalratsmitglieder schließt es aus, daß personalvertretungsrechtliche Pflichtverstöße zugleich Dienstpflichtverletzungen i.S. des allgemeinen Beamtenrechts sein können. Da die Verschwiegenheitspflicht der Personalratsmitglieder auch und gerade das Vertrauensverhältnis aller Beschäftigten zum Dienstherrn wahren und schützen soll, liegt in einem Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht zugleich auch ein Verstoß gegen das Achtungs- und Vertrauensgebot nach dem Beamtenrecht

(*OVG Rheinland-Pfalz v. 25.2.2000 - 2 A 12134/99 = ZfPR 2001, 11*).

Wahlanfechtung

(§ 25 BPersVG; § 25 LPersVG BW; Art. 25 LPersVG Bay; § 22 LPersVG Bln; § 25 LPersVG Brand; § 21 LPersVG Bre; § 26 LPersVG Hbg; § 22 LPersVG Hess; § 18 LPersVG MV; § 21 LPersVG Nds; § 22 LPersVG NW; § 19 LPersVG RhP; § 25 LPersVG Saar; § 23 LPersVG Sachs; § 27 PersVG LSA; § 18 MBG SH; § 25 ThürPersVG)

a) Wahlanfechtung wegen Veränderung der Reihenfolge der Bewerber

Übernimmt der Wahlvorstand bei der Personenwahl die Bewerber nicht in unveränderter Reihenfolge aus dem eingereichten Wahlvorschlag, begründet dies regelmäßig die Wahlanfechtung

(VG Meiningen v. 1.3.2000 - 3 P 50022/98 Me = LS ZPR200, 210).

b) Kein Wahlrecht von Beamten bei Betriebsratswahl

Beamte sind mit Ausnahme der spezialgesetzlich ausdrücklich geregelten Fälle keine wahlberechtigten Arbeitnehmer i. S. v. § 7 BetrVG. Dies gilt auch, wenn sie in einem von einem privaten Rechtsträger allein oder gemeinsam mit einem öffentlichen Rechtsträger geführten Betrieb eingegliedert sind. Das Betriebsverfassungsgesetz geht vom allgemeinen arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff aus, den es in § 5 Abs. 2 bis 4 BetrVG sowie in § 6 BetrVG für einige Personengruppen eingeschränkt oder erweitert hat. Danach ist Arbeitnehmer, wer seine aufgrund eines privatrechtlichen Schuldverhältnisses geschuldete Leistung in persönlicher Abhängigkeit im Rahmen einer fremden Arbeitsorganisation erbringt.

Das Beamtenverhältnis ist weder seinem Inhalt noch seinem Zustandekommen nach ein Arbeitsverhältnis. Der Beamte steht nach § 2 Abs. 1 BRRG in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Dieses ist gekennzeichnet durch zahlreiche Grundsätze, Rechte und Pflichten, die es grundlegend von einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis unterscheiden.

Dazu gehört das Alimentationsprinzip, das sich im Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilferecht und in einer auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses fortwirkenden Fürsorgepflicht gegen über dem Beamten und seiner Familie (§ 48 BRRG) konkretisiert, die Verpflichtung zur Leistung eines Dienstes (§ 40 BRRG), das Disziplinarrecht, das auch das Verhalten außerhalb des Dienstes erfasst (§ 45 BRRG), sowie die Unzulässigkeit von Streikmaßnahmen. Anders als grundsätzlich bei einem Arbeitsverhältnis erfolgt die Begründung eines Beamtenverhältnisses auch nicht durch Vertrag, sondern gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 BRRG durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde, also durch einen mitwirkungsbedürftigen Verwaltungsakt

(BAG v. 28.3.2001 - 7 ABR 21/00 = ZTR 2001, 431).

8. Kein gesetzliches Übergangsmandat des Personalrats bei privatisierender Umwandlung

§ 27 BPersVG; § 19 LPersVG BW; Art. 26, 27 LPersVG Bay; § 24 LPersVG Bln;
§ 27 LPersVG Brand; § 23 Abs. 2, § 24 LPersVG Bre; § 18, § 27 Abs. 3
LPersVG Hbg; § 24 LPersVG Hess; § 19 Abs. 2, § 20 LPersVG MV; §§ 22, 23
LPersVG Nds; § 24 LPersVG NW; § 21 LPersVG RhP; § 23, § 26 Abs. 3 LPersVG
Saar; § 27 LPersVG Sachs; § 25 Abs. 1, § 26 Abs. 2 PersVG LSA; § 18 Abs. 2,
§ 20 MBG SH; § 27 ThürPersVG

Bei einer privatisierenden Umwandlung besteht kein gesetzliches Übergangsmandat des früheren Personalrats zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte. Eine analoge Anwendung des § 321 Abs. 1 UmwG scheidet ebenso wie eine Rechtsanalogie zu den spezialgesetzlich geregelten Fällen eines Übergangsmandats in den §§ 15, 20 DBGrG und § 25 PostPersRG insbesondere am Fehlen einer planwidrigen Regelungslücke.

In einem solchen Fall der privatisierenden Umwandlung kann ein Übergangsmandat auch nicht durch tarifliche Bestimmungen geschaffen werden. Dem steht der zwingende Charakter der Organisationsbestimmungen des BetrVG entgegen.

Ein derartiges Recht der Tarifvertragsparteien folgt vor Ablauf der bis zum 17.7.2001 andauernden Umsetzungsfrist auch nicht aus der EG-Richtlinie 98/50/EG.

Streiten zwei auf unterschiedliche Weise entstandene Wahlvorstände in einem Unternehmen um die Berechtigung zur Durchführung einer Betriebsratswahl, kann im Wege der einstweiligen Verfügung ein korrigierender gerichtlicher Eingriff erreicht werden, der ggf. den Abbruch eines bereits begonnenen Wahlverfahrens bewirken kann. Letzteres ist der Fall, wenn ein Wahlvorstand von einem ohne wirksame Rechtsgrundlage gebildeten Übergangsbetriebsrat bestellt worden ist

(LAG Köln v. 25.5.2000 - 12 TaBV 9/00 = LS ZfPR 2001, 148).

9. Ausschluss aus dem Personalrat

§ 28 BPersVG; § 28 LPersVG BW; Art. 28 LPersVG Bay; § 25 LPersVG Bln;
§ 28 LPersVG Brand; § 25 LPersVG Bre; § 28 LPersVG Hbg; § 25 LPersVG Hess;
§ 21 LPersVG Mv; §§ 34, 35 LPersVG Nds; § 25 LPersVG NW; § 22 LPersVG RhP;
§ 27 LPersVG Saar; § 28 LPersVG Sachs; § 27 Abs. 3 PersVG LSA; § 23 MBG SH;
§ 28 ThürPersVG

a) Weitergabe von Diskussionspunkten ohne vorherige Beschlußfassung

Anträge und Schreiben eines Personalratsmitglieds im Namen des Personalrats an die Dienststellenleitung, die nicht in der vorgesehenen Verfahrensweise und ohne Beschluß des Personalrats gestellt bzw. gerichtet werden, stellen einen Vertrauensbruch dar und rechtfertigen den Ausschluss aus dem Personalrat

(VG München v. 20.9.2000 - M 20 B 00.2952 = PersV 2001, 368).

b) Verletzung der Schweigepflicht/Anhörung des Betroffenen

Ein grober Pflichtverstoß kommt regelmäßig bei einer Verletzung der Schweigepflicht in Betracht, der vor allem darin liegen kann, daß Vorgänge aus einer Sitzung des Personalrats an Außenstehende weitergegeben werden. Im Übrigen muss eine grobe Pflichtverletzung objektiv erheblich sein, insbesondere den Arbeitsfrieden innerhalb der Dienststelle ernstlich gefährden oder nachhaltig stören und darüber hinaus ein mangelndes Pflichtbewusstsein des Personalratsmitglieds erkennen lassen, d.h. auch verschuldet sein.

Die Anhörung des Betroffenen durch das Personalratsgremium vor der Beschlußfassung über den Antrag über dessen Ausschließung könnte sich zwingend aus dem Gebot der Loyalität und Fairness im Verhältnis der Personalratsmitglieder untereinander ergeben. Dieses Gebot schließt es regelmäßig aus, den betroffenen Kollegen überraschend mit der dem Ausschlussantrag zugrunde liegenden Anschuldigung zu konfrontieren. Im Übrigen dürfte sich das Personalratsgremium grundsätzlich erst aufgrund der Anhörung des Auszuschließenden sachgerecht ein abschließendes Bild über sein Fehlverhalten und dessen Hintergründe machen können. Dennoch können die rechtsstaatlichen Maßstäbe, die nach § 28 VwVfG für eine verwaltungsrechtliche und nach dem Grundsatz rechtlichen Gehörs für die gerichtliche Entscheidung gelten, hier deshalb nicht konsequent zur Anwendung kommen, weil der dem Ausschlussverfahren notwendig vorausgehende Beschluß des Personalrats lediglich Grundlage für den das gerichtliche Verfahren einleitenden Antrag ist und noch keine - vom Gericht nach Amtsermittlung unter Gewährung rechtlichen Gehörs zu treffende - Entscheidung bedeutet. Soweit ein Viertel der Wahlberechtigten, der Dienststellenleiter oder eine Gewerkschaft den Antrag stellt, käme wohl von vornherein keine vorherige Anhörung in Betracht, sodaß es auch unter diesem Blickwinkel nicht angebracht erscheint, für einen Ausschlussantrag des Personalrats strengere Anforderungen zu stellen.

Formell fehlerhaft ist es, wenn zur Sitzung der Ausschluss des Betroffenen nicht als besonderer Tagesordnungspunkt angekündigt wird.

Personalratsmitglieder können daher der Beschlußfassung mit der Folge widersprechen, daß ein wirksamer Beschluß nicht zustande kommen könnte.

Anders ist die Rechtslage dann, wenn alle Mitglieder (einschließlich des für das betroffene Mitglied geladenen Ersatzmitglieds) anwesend waren und abstimmen, womit sie sich konkludent mit der Behandlung des auf den Ausschluss bezüglichen Tagesordnungspunktes - trotz fehlender förmlicher Ladung hierzu - einverstanden erklärt haben.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme steht fest, daß der Betroffene dem Zeugen bereits zu einer Zeit zur Übertragung des angestrebten Stationsleiterpostens gratuliert hat, als die Auswahlentscheidung zu seinen Gunsten noch nicht offiziell bekannt und noch geheimhaltungsbedürftig war. Zu diesem Zeitpunkt war der Betroffene nur in seiner Eigenschaft als Personalratsmitglied im Zusammenhang mit der personalratsinternen Abstimmung unterrichtet. Ein zur Geheimhaltung verpflichtetes Personalratsmitglied darf so nicht vorgehen, es darf auch nicht Spekulationen bestätigen und eigenes Wissen auch nicht in Gestalt einer Spekulation offenbaren

(VGH Bayern v. 14.2.2001 - 17 P 00.333, n. n. v.).

10. Verhinderung an der Sitzungsteilnahme durch Altersteilzeit

§ 31 BpersvG; § 31 LPersvG BW; Art. 31 LPersVG Bay; § 28 LPersVG Bln;
§ 31 LPersVG Brand; § 28 LPersvG Bre; § 31 LPersVG Hbg; § 28 LPersvG Hess;
§ 23 LpersvG Mv; § 27 LPersvG Nds; § 28 LPersVG NW; § 36 LPersvG RhP;
§ 30 LPersvG Saar; § 31 LPersVG Sachs; § 23 PersvG LSA; § 25 MBG SH;
§ 31 ThürpersVG

Sofern ein Personalratsmitglied mit Eintritt in die Freistellungsphase beim Blockmodell nicht sogar aus der Dienststelle ausgeschieden ist - zumindest im personalvertretungsrechtlichen Sinn -, so ist es doch auf Dauer an der Sitzungsteilnahme verhindert mit der Folge, daß das Ersatzmitglied endgültig nachrückt. Die Gründe für die Verhinderung können tatsächlicher oder rechtlicher Art sein. Als Gründe tatsächlicher Art sind von der Rechtsprechung anerkannt Krankheit, Urlaub, Beurlaubung, Dienstreisen, Dienstbefreiungen und Abordnungen von unter drei Monaten. Dem Urlaub gleichzustellen ist nach Auffassung der Fachkammer auch der Eintritt in die Freistellungsphase beim Blockmodell der Altersteilzeit.

Es steht aber dem Personalratsmitglied nicht frei, einen Verhinderungsfall durch beliebiges Fernbleiben herbeizuführen. Fehlt das Personalratsmitglied ohne Grund, so tritt kein Ersatzmitglied ein. Der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit macht wie der Urlaub die Teilnahme an Personalratsgeschäften, vor allem an Sitzungen, objektiv nicht unmöglich. Er macht diese Teilnahme aber unzumutbar; was aber nicht heißt, daß es dem verhinderten Personalratsmitglied freisteht, ob es von seiner Befugnis, den Personalratsgeschäften für die Zeit des Urlaubs fernzubleiben, Gebrauch machen will oder nicht. Nach der Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs hat das Personalratsmitglied auch kein Recht, unter Verzicht auf Ausnützung seiner Berechtigung zum Fernbleiben an der Personalratssitzung teilzunehmen. Das folgt aus dem allgemeinen Grundsatz, daß die Zugehörigkeit zum Personalrat bei diesen Sitzungen gesetzlich objektiv bestimmt wird. Liegt nämlich ein Verhinderungsgrund vor, so tritt das Ersatzmitglied ein. Dabei handelt es sich nicht um eine Stellvertretung, die der Vertretene dadurch nach Belieben beenden kann, daß er selbst seinerseits eintritt, sondern das Ersatzmitglied tritt unter gesetzlicher Begründung eigener Teilnahmerechte für die Dauer der Verhinderung des Mitglieds ein. Das (bisherige) Personalratsmitglied hat aber nicht die Möglichkeit, durch seine Erklärung, es werde trotz seiner Freistellung an den Personalratssitzungen teilnehmen, seine Teilnahmerechte wieder aufleben zu lassen und das durch den Eintritt kraft Gesetzes entstandene Teilnahmerecht des Ersatzmitglieds, das mit seinem Teilnahmerecht unvereinbar ist, zu beseitigen. Ein Wahlrecht eines Personalratsmitglieds, ob es an einer Personalratssitzung teilnimmt oder nicht, besteht weder im Falle des Urlaubs noch in anderen Fällen.

Für den Eintritt in die Freistellungsphase muss diese für den Fall eines Urlaubs entwickelte Rechtsprechung erst recht gelten, weil es dem (bisherigen) Personalratsmitglied durchaus möglich ist, ohne Beantragung von Urlaub sich für längere Zeit z. B. auf Reisen zu begeben und somit der Personalratsvorsitzende, der auch den Verhinderungsfall zu prüfen hat, keine gesicherte Vorbereitung der Sitzung treffen könnte

(VG Ansbach v. 23.2.2001 - AN 8 P OO. 01832 = PersV 2001, 372).

11. Kostentragungspflicht der Dienststelle

§ 44 BPersVG; § 37 LPersVG BW; Art. 36 LPersVG Bay; § 31 LPersVG Bln;
§ 36 LPersVG Brand; § 33 LPersVG Bre; § 35 LPersVG Hbg; § 33 LPersVG Hess;
§ 30 LPersVG MV; § 43 LPersVG Nds; § 32 LPersVG NW; § 29 Abs. 6 LPersVG RhP;
§ 34 Abs. 3 LPersVG Saar; § 37 LPersVG Sachs; § 34 PersVG LSA; § 34 MBG SH;
§ 36 ThürpersVG

a) Auswirkungen des Haushaltsplans auf die Tätigkeit von Personalvertretungen

Personalvertretungen müssen den voraussehbaren finanziellen Bedarf rechtzeitig vor Aufstellen des Haushaltsplans bei der Dienststelle geltend machen. Bei unvorhersehbaren Aufwendungen müssen sich Personalvertretungen darum bemühen, das Institut der Nachbewilligung (§ 37 BHO) zu aktivieren.

Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Personalratsmitglieder. Der Gesetzgeber will mit der Verpflichtung des Dienststellenleiters zur Übernahme der durch die Personalratsarbeit verursachten notwendigen Kosten sicherstellen, daß der Personalrat die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Mittel erhält und hinsichtlich dieser Mittel nicht in Abhängigkeit von der Dienststelle gerät.

Wenn die für die Personalratsarbeit bereitgestellten Mittel erschöpft sind, kann der Personalrat wenigstens prinzipiell die Dienststelle nicht durch ausgabenwirksame Beschlüsse erstattungspflichtig machen. Der Haushaltsplan nämlich ist Teil der von der vollziehenden Gewalt zu beachtenden Rechtsordnung.

Ggf. darf der Personalrat z. B. einen Entsendungsbeschluß zur Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen nicht ohne positive Rückkoppelung mit der Dienststelle fassen, zumal nicht, wenn der Dienststellenleiter den Personalrat von der Erschöpfung der Haushaltsmittel unterrichtet hat.

Freilich ist ein Dienststellenleiter nicht ohne weiteres befugt, die Erfüllung von Zahlungsverpflichtungen mit der Begründung zu verweigern, die vorgesehenen Haushaltsmittel seien erschöpft. Wenn der Personalvertretung unvorhersehbare Aufwendungen entstehen (wozu solche für Schulungen durchweg nicht gehören), speziell unvermeidbare Aufwendungen, muss sie sich möglicherweise, je nach Sachlage, darum bemühen, das Institut der Nachbewilligung zu aktivieren.

Wird die einzelne Dienststelle überhaupt nicht mit entsprechenden Haushaltsmitteln ausgestattet, macht das die Kostenerstattungspflicht nicht gegenstandslos. Der Dienststellenleiter muss sich nach Sinn und Zweck der Pflicht das Handeln/Unterlassen der Mittel verteilenden Dienststelle zurechnen lassen. Daher hat er dafür einzustehen, daß die verantwortliche Behörde als Mittel bewilligende Stelle die Kosten der Spezialschulung im konkreten Fall zu Unrecht nicht übernommen hat, und die Bewilligung darf in vergleichbarer Situation nicht unterlassen werden

(OVG Berlin v. 3.4.2001 - 70 PV 1.99 = ZfPR 2001, 266).

b) Begrenzung notwendiger Kosten durch Haushaltsplan

Die Versagung der Kostenübernahme für objektiv notwendige Personalratstätigkeiten wegen Erschöpfung der Haushaltsmittel ist im Rahmen des § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG und den entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen nur insoweit zulässig, als zuvor der voraussichtlich notwendige Mittelbedarf der jeweiligen Bedarfsträger gem. § 2 Abs. 1 BHO vollständig ermittelt und in die Aufstellung des Haushaltsplans eingebracht worden ist, im Rahmen gebildeter haushaltsrechtlicher Deckungskreise (§ 20 Abs. 2 BHO) sämtliche verfügbaren Titel des Deckungskreises erschöpft sind, auch soweit sie nicht der Bewirtschaftung durch die Dienststelle unterliegen, und dies in gerichtlich nachprüfbarer Form nachgewiesen ist (insbesondere für den derzeitigen Deckungskreis nach § 5 Abs. 2 Nr.2 Bundeshaushaltsgesetz 2000), etwaige Möglichkeiten der haushaltsrechtlichen Umschichtung (insbesondere die derzeit mögliche Titelerhöhung um 20 % nach § 5 Abs. 3 Bundeshaushaltsgesetz 2000) ausgeschöpft ist
(VG Koblenz 1. 3.2001 - PK 2877/00 KO = PersV 2001, 462).

c) Ersatz von Reisekosten und Verzugszinsen

Kosten, die der Reisende hätte vermeiden können, sind nicht erstattungsfähig im Sinne von § 5 Abs. 1 BRKG. Ob die Kosten vermeidbar waren, hängt von den konkreten Umständen in der maßgeblichen Zeit ab. Bei der Erstattung von Reisekosten des Personalrats gibt es keine Verzugszinsen
(OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 24.5.2000 - 7 L 273/99 = LS ZfPR 2001, 210).

d) Erstattung von Reisekosten

Nach der ganz herrschenden Meinung in Rechtsprechung und Literatur sind die durch die Personalratstätigkeit entstandenen Kosten notwendig, wenn der Personalrat die Aufwendungen zur ordnungsgemäßen Durchführung der ihm obliegenden Aufgaben bei Würdigung der Sachlage nach pflichtgemäßem Ermessen für erforderlich halten durfte. Nur für die Frage, ob die Tätigkeit sich im Rahmen des gesetzlich übertragenen Aufgabenbereichs bewegt, gilt ein rein objektiver Maßstab, nicht aber für die Frage, welche Aufwendungen in welcher Höhe zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung notwendig sind. Der Fachsenat vermag nicht zu erkennen, daß der Antragsteller durch seine Entscheidung, einen Tag vor der in Rede stehenden Sitzung in Regensburg von Elmshorn aus mit dem PKW anzureisen, sein Ermessen fehlerhaft ausgeübt hat. Insoweit war aus der Sicht des Antragstellers zunächst zu bedenken, daß die Veranstaltung selbst von durchaus bemerkenswerter Bedeutung, die Teilnahme an ihr von Anfang an und mit einem angemessen klaren Kopf wichtig war, die Anreise am Tagungstag aber über rund sieben Stunden mit der Bahn anstrengend, die Anreise am Sitzungstag mit dem PKW nicht zumutbar, die pünktliche Ankunft mit der Bahn demgegenüber aber ungewiss war. Zudem konnte der Antragsteller zugrunde legen, daß er einem uneingeschränkt leistungsfähigen Dienstherrn mit einer sehr großen Behörde gegenübersteht und damit den Dienstherrn mit einem - gegenüber den Gesamtkosten - relativ unbedeutenden weiteren Kostenpunkt belasten würde. In Abwägung dieser Gesichtspunkte mit dem Sparsamkeitsgebot und dem Gebot der

wirtschaftlichen Verwendung öffentlicher Mittel sowie der Erwartung wohlwollender Beachtung der mit dem Ehrenamt übernommen von ausgehen, daß der Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit hinter seinem Interesse an einer effektiven und pünktlichen Wahrnehmung seiner Aufgaben als Mitglied des Hauptpersonalrats zurücktreten muss

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 4.10.2001 - 1 A 531/00. PVB, n. n. v.).

e) Kosten einer anwaltlichen Vertretung des Personalrats im Beschlußverfahren

Zu den notwendigen Kosten, die der Dienststellenleiter nach § 44 BpersVG und den entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen zu tragen hat, gehören auch die Kosten einer anwaltlichen Rechtsvertretung in einem gerichtlichen Beschlußverfahren aus Anlass der Durchsetzung, Klärung und Wahrung der dem Personalrat zustehenden personalvertretungsrechtlichen Befugnisse und Rechte, es sei denn, das Verfahren wurde mutwillig oder aus haltlosen Gründen eingeleitet.

Haltlosigkeit der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens ist unter dem Gesichtspunkt der Erfolgsaussichten gegeben, wenn es an jeglichem rechtlich vertretbarem Ansatz zur Stützung des geltend gemachten Anspruchs fehlt und ein verantwortungsbewusster Rechtsanwalt deswegen die Erfolgsaussichten als evident negativ beurteilt sowie von der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens abgeraten hätte.

Mutwilligkeit liegt einschließlich der Fälle des Rechtsmissbrauchs vor, wenn ein verständiger, sachgerecht handelnder Beteiligter, der für die Kosten der Prozessführung selbst eintreten muss, in einem gleich gelagerten Fall die Rechtsverfolgung in der gewählten Form unterlassen hätte.

Sind zwischen den Beteiligten verschiedene Maßnahmen streitig, hat der Dienststellenleiter die Kosten für die Rechtsvertretung in einem Beschlußverfahren regelmäßig dann nicht zu tragen, wenn es kostengünstiger möglich und dem Personalrat zumutbar ist, die verfolgten Ansprüche in nur einem Verfahren zu verfolgen, indem er entweder die jeweiligen Beteiligungsrechte konkret in Antragshäufung in einem einzigen Verfahren geltend macht (Gruppenverfahren) oder indem er in der Art eines Musterverfahrens die hinter den konkreten Streitigkeiten stehende abstrakte Rechtsfrage oder eine beispielhaft herausgegriffene konkrete Maßnahme zum Gegenstand eines einzelnen Verfahrens macht.

Die Rechtsverfolgung einzelner Ansprüche in nur einem Beschlußverfahren ist dem Personalrat unzumutbar; wenn die gegebenen prozessualen Möglichkeiten hinsichtlich der Durchsetzung, Klärung und Wahrung der geltend gemachten personalvertretungsrechtlichen Befugnisse und Rechte gleichwertig sind

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.11.2000 - 1 A 5865/98. PVL = ZfPR 2001, 236).

f) Erstattung von Anwaltskosten

Soweit ein Personalrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben und Befugnisse einen Anwalt zuzieht, sind die dafür entstehenden Kosten von der Dienststelle zu tragen. Dies gilt aber mit Rücksicht auf das Gebot einer sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel und die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit sowie der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststelle dann nicht, wenn das personalvertretungsrechtliche

Beschlußverfahren mutwillig oder aus haltlosen Gründen in Gang gesetzt worden ist. Davon ist unter dem Gesichtspunkt der Erfolgsaussichten auszugehen, wenn es für den Personalrat offensichtlich ist, daß vor Gericht kein Erfolg erwartet werden kann, die Rechtsverfolgung also bei verständiger Würdigung als aussichtslos erscheinen musste. Dabei kann zwar zugunsten der für den Personalrat handelnden Personen nur ein laienhafter Sachverstand bei der Beurteilung der personalvertretungsrechtlichen Probleme unterstellt werden, zu ihren Lasten kann aber ins Gewicht fallen, wenn sie durch eine unsachgemäße Vorgehensweise unnötige Kosten verursachen.

Unter diesem Gesichtspunkt liegt Mutwilligkeit - einschließlich der Fälle des Rechtsmissbrauchs - vor; wenn ein verständiger, sachgerecht handelnder Beteiligter, der für die Kosten der Prozessführung selbst eintreten muss, in einem gleichgelagerten Fall die Rechtsverfolgung in der gewählten Form unterlassen hätte. Zwar ist es durchaus vertretbar, wenn ein Personalrat ein vertretbares oder **normales** Prozessrisiko eingeht. Die Grenze verläuft allerdings da, wo die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens vom Standpunkt eines durchschnittlichen und verantwortungsbewussten Personalratsvertreters nicht mehr nachvollziehbar und die Vorgehensweise gegenüber der Dienststelle mit einer ordnungsgemäßen Amtsführung, insbesondere im Hinblick auf das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit und des Grundsatzes einer sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel schlechthin unvereinbar, mithin mutwillig erscheint (*VGH Bayern v. 14.2.2001 - 17 P 00.123, n.n.v.*).

g) Anschlagflächen für Bekanntmachungen des Personalrats

Hinsichtlich der Frage, wie viele und welche konkreten Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge des Personalrats von der Dienststelle zur Verfügung zu stellen sind, haben weder die Dienststelle noch der Personalrat einen Beurteilungs- oder Ermessensspielraum. Entscheidend ist, ob im konkreten Fall die Bekanntmachungen des Personalrats für die Beschäftigten der Dienststelle leicht zugänglich und leicht wahrnehmbar sind. Ggf. sind hierfür mehrere Stellen für Bekanntmachungen und/oder besondere Schutzmaßnahmen (verschießbarer Glaskasten) erforderlich.

Dem Personalrat muss grundsätzlich die Möglichkeit gegeben werden, seine Anliegen allen Beschäftigten zur Kenntnis zu bringen. Die Informationen sind für den Personalrat wichtiger Bestandteil der Tätigkeit, weil er auf diesem Weg in der Zeit zwischen den Personalversammlungen die Beschäftigten über die sich aus seiner Tätigkeit ergebenden Probleme und über die anstehenden Fragen auf personellen, sozialen und organisatorischen Gebieten, die alle Beschäftigten betreffen, unterrichten kann. Daher müssen die Stellen, an denen die Informationen an die Beschäftigten gegeben werden, für alle Beschäftigten leicht zugänglich und von ihnen leicht wahrzunehmen sein (*OVG Hamburg v. 22.5.2000 - 8 Bf 436/99. PVL = PersR 2001, 44*).

h) Anspruch auf Zuweisung einer Bürokraft

Der Personalrat hat einen Anspruch auf Zuweisung einer Bürokraft. Er muss sich zur Erfüllung dieses Anspruchs grundsätzlich nicht auf die zusätzliche Freistellung eines seiner Mitglieder verweisen lassen. Maßgeblich kommt es darauf an, welche Arbeiten für den Personalrat in der Dienststelle konkret anfallen. Die Größe der Dienststelle kann

ein Indiz dafür sein, daß die Zuweisung erforderlich ist. Die Zuweisung hat sich im Übrigen an den Grundsätzen einer sparsamen Haushaltsführung zu orientieren.

Doch kann die Zuweisung nicht schon deshalb abgelehnt werden, weil im Haushaltsplan keine entsprechende Stelle ausgewiesen ist. Wenn die Zuweisung einer Bürokräft erforderlich ist und eine entsprechende Stelle im Haushaltsplan fehlt, so muss die Dienststelle darauf hinwirken, daß die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Einstellung geschaffen werden. Wenn Personalratsarbeiten einen Umfang annehmen, der eine Bürokräft erforderlich macht, dann sind diese von einer solchen, nicht aber vom Personalrat selbst zu erledigen. Ob dies auch dann zu gelten hat, wenn dem Personalrat eine Bürokräft als Mitglied angehört, kann auf sich beruhen. Ebenso kann es auf sich beruhen, ob im Einvernehmen mit dem Personalrat eine zusätzliche Freistellung zwecks der Erledigung der Büroarbeiten zulässig ist. Zu den Büroaufgaben gehören u. a.: Dokumentation des Postein- und Postausgangs; Zuordnung der Eingänge zu den Fachgruppen und Ablage der abschließend bearbeiteten Personalmaßnahmen; Schreibebeiten; Vereinbarung von Terminen nach Vorgaben des Personalrats; Telefondienst etc.

(OVG Sachsen-Anhalt v. 30.8. 2000-AS 54/99 = PersR 2001, 118).

i) Außergerichtliche Kosten eines erfolgreich durchgeführten Wahlanfechtungsverfahrens

Die außergerichtlichen Kosten eines erfolgreich durchgeführten personalvertretungsrechtlichen Wahlanfechtungsverfahrens sind Kosten der Wahl, die von der Dienststelle zu tragen sind. Nach Sinn und Zweck des Personalvertretungsgesetzes sollen die mit der Bildung eines Personalrats verbundenen Kosten und finanziellen Risiken grundsätzlich alleine von der Dienststelle getragen werden. Den Beschäftigten sollen durch die Wahl der Personalvertretungen keine wirtschaftlichen Nachteile entstehen. Daher sollen die Beschäftigten auch nicht mit den Kosten einer erfolgreichen und im objektiven Interesse der gesamten Dienststelle durchgeführten Wahlanfechtung belastet werden. Zu den Kosten der Wahl zählen nicht nur diejenigen, die bei der Vorbereitung und Durchführung anfallen, sondern grundsätzlich auch solche, die durch eine ggf. erforderliche Nachbereitung der Wahl in Gestalt der gesetzlich vorgesehenen Überprüfung der Rechtmäßigkeit des Wahlergebnisses verursacht sind. Hierbei handelt es sich um Kosten, die ebenfalls durch eine, wenn auch fehlerhafte Wahl, ausgelöst sind

(BVerwG v. 29.8.2000 - 6 P 7.99 = ZfPR 2000, 327).

j) Sachverständigenkosten als notwendige Kosten des Personalrats

Ist eine vom Personalrat begehrte Beratung durch einen dienststellenfremden Sachverständigen auf eine umfassende fachspezifische Unterrichtung im EDV-Bereich einschließlich einer Themenmäßigen Unterweisung auf denkbare Problemfälle im Anwendungsbereich von § 72 Abs. 3 Nrn. 1 bis 7 LPVG NRW gerichtet, lässt sich die Verhältnismäßigkeit der entstehenden Kosten, die für eine Kostentragungspflicht des Dienststellenleiters nach § 40 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW vorausgesetzt wird, nicht abschätzen, wenn ein Bedarf an derart umfassenden Informationen aus Anlass einer

oder mehrerer konkreter Einzelmaßnahmen oder Initiativen vom Personalrat nicht aufgezeigt und/oder auch sonst nicht ersichtlich ist
(OVG Nordrhein-Westfalen v. 8.11.2000 - 1 A 5943/98. PVL = PersV 2001, 457).

k) Personalcomputer als erforderlicher Geschäftsbedarf des Personalrats

Die Überlassung eines Personalcomputers zur sachgerechten Aufgabenerfüllung des Personalrats bestimmt sich unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse nach Inhalt und Umfang der vom Personalrat wahrzunehmenden Aufgaben. Die notwendige Darlegung der Erforderlichkeit kann auch bei Betrieben ab einer bestimmten größeren Mitarbeiterzahl nicht unterbleiben.

Mit der Größe der Dienststelle und der Anzahl der Beschäftigten steigt regelmäßig die Arbeitsbelastung des Personalrats bei der Ausübung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten. Das erleichtert die Darlegung von Tatsachen für die Erforderlichkeit der Anschaffung und Nutzung eines Personalcomputers oder von bestimmten gewünschten Ausstattungsmerkmalen eines derartigen Computers. Eine vollständige Befreiung von dem Erfordernis der Darlegung gegenüber der Dienststelle folgt daraus jedoch nicht.

Zwar dürfte die Bereitstellung eines Personalcomputers angesichts der nicht unerheblichen Größe der Dienststelle und der Tatsache, daß nahezu alle vergleichbaren Dienststellen inzwischen mit entsprechenden Geräten ausgestattet sind, über die der gesamte Schriftverkehr abgewickelt wird, erforderlich sein. Dies bedarf aber keiner abschließenden Entscheidung, da der Beteiligte sich insoweit nicht streitig gestellt hat, sondern dem Antragsteller einen PC nebst Monitor und Drucker mit dem von ihm in der Dienststelle genutzten HIT-Textverarbeitungsprogramm mit zentralem Server und zentralen Laufwerken angeboten hat. Eine darüber hinausgehende Ausstattung hält der Senat aber zum Zwecke der Erfüllung der Aufgaben des Antragstellers nicht für erforderlich. Der Antragsteller kann ein eigenständiges EDV-System, das vom Netzwerk des Krankenhauses unabhängig ist, nicht schon deshalb als erforderlich beanspruchen, weil er auf diese Weise die Daten aus seiner Tätigkeit vor der Kenntnisnahme durch andere Mitarbeiter der Dienststelle bewahren und ihre Vertraulichkeit absichern will. Denn der in § 2 Abs. 1 LPVG festgeschriebene Grundsatz, daß die Leitung der Dienststelle und die Personalvertretung unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben vertrauensvoll zusammenzuarbeiten haben, erlegt dem Antragsteller und dem Beteiligten den Aufbau und die Pflege eines Vertrauensverhältnisses als Dienstpflicht auf.

Diese zwischen den Beteiligten bestehenden Pflichten lassen es erwarten, daß sie im gegenseitigen Umgang auch regelmäßig beachtet werden. Unter diesem Blickwinkel kann der Antragsteller nicht verlangen, allein zum Zweck der Wahrung der Vertraulichkeit seiner Arbeit nicht vernetzte eigene Festplatten, Programme und Laufwerke zu erhalten

(VGH Baden-Württemberg v. 9.10.2001 -TL 15 S 2437/00, n.n.v.).

12. Freistellung

§ 46 BPersvG; § 46 LPersVG Bw; Art. 46 LPersvG Bay; §§ 42, 43 LPersVG Bln; § 45 LPersVG Brand; § 39 LPersvG Bre; §§ 48, 49 LPersvG Hbg; § 40 LPersVG Hess; § 38 LPersVG Mv; §§ 39, 40 LPersvG Nds; § 42 LPersVG NW; §§ 40, 41 LPersVG RhP; § 45 LPersVG Saar; § 46 LPersvG Sachs; § 44 PersVG LSA; § 36 MBG SH; § 45 ThürpersvG

a) Aufteilung von Teilfreistellungen

Wenn es in einer Personalvertretung um Teilfreistellungen geht, dann ist dasjenige Verteilungsprogramm zu wählen, das den Minderheitenschutz gewährleistet.

Dies bedeutet die Berücksichtigung der Grundsätze der Verhältniswahl, wonach die Freistellungsstunden unter den Mitgliedern der Personalvertretung im Verhältnis der auf die im Personalrat vertretenen Wahlvorschläge entfallenen Sitze zu verteilen sind (*VGH Baden-Württemberg v. 24.4.2001 - PL 15S 1419/00 = PersR 2001, 481*).

b) Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs freigestellter Personalratsmitglieder

Die zur Vermeidung von Benachteiligungen freigestellter Personalratsmitglieder gebotene Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs beinhaltet nach ihrem Zweck und ihrer Rechtsnatur keine dienstliche Beurteilung im Sinne laubahnrechtlicher Vorschriften. Sie ist dem Betroffenen – anders als dienstliche Zeugnisse in förmlich ausgestalteten Beurteilungsverfahren - nicht zu eröffnen und zur Personalakte zu nehmen. Allerdings ist ihm zur Nachzeichnung im Rahmen eines Auswahlverfahrens vor der Personalentscheidung rechtliches Gehör zu gewähren.

Eine einmal erfolgte Nachzeichnung hat keinen dienstrechtlichen Bestand.

Neuere (aktuelle) Nachzeichnungen müssen daher nicht auf den Feststellungen in vorausgegangenen Nachzeichnungen **aufbauen** bzw. hinsichtlich des (fiktiven) Leistungsbildes fortgeschrieben werden; sie werden vielmehr jeweils anlassbezogen vorgenommen, wobei als Bezugsgröße stets die letzte reguläre (planmäßige) Beurteilung heranzuziehen ist. Im Hinblick auf den Regelungsgehalt erscheint es indessen fraglich, ob die Nachzeichnung zu einer Verschlechterung des Leistungsbildes gegenüber durch die letzte (Regel-) Beurteilung ausgewiesenen Leistungen führen darf. Gelangt die zur Auswahlentscheidung berufene Stelle aufgrund des anzustellenden Leistungsvergleichs zu dem Ergebnis, daß mehrere Bewerber nach Eignung, Leistung und Befähigung für das Beförderungsamts im Wesentlichen **gleich geeignet** sind bzw. nur ein **geringfügiger** Beurteilungsunterschied besteht, so können neben dem Leistungsprinzip auch sonstige Auswahlkriterien zum Zuge kommen. Dies gilt - ungeachtet der in diesen Fällen bestehenden Förderungsaufgabe des Dienstherrn - auch bei einer Konkurrenz mit einem schwerbehinderten Bewerber. Vielmehr ist im konkreten Einzelfall eine sachgerechte Ermessensentscheidung zu treffen, ohne daß der Umstand der Schwerbehinderung zugleich eine Ermessensbindung im Sinne eines leistungsbezogenen Differenzierungsverbots bewirkt

(*OVG Sachsen-Anhalt v. 30.5.2000 - B 3 5 391/99 = ZfPR 2001, 171*).

c) Voraussetzungen eines wirksamen Entsendungs Beschlusses zur Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung

Ein Entsendungs Beschluß muss sich als das Ergebnis der dem Personalrat - unter Beachtung des Gebots der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel - aufgegebenen rechtlichen Prüfung darstellen, ob die betreffende Schulung objektiv und subjektiv erforderlich ist. Daher muss sich der Entsendungs Beschluß auf ein konkretes Personalratsmitglied und auf eine bestimmte Veranstaltung beziehen
(OVG Niedersachsen v. 18.10.2000 - 18 L 5108/98 = ZfPR 2001, 105).

d) Kosten einer durch eine Gewerkschaft veranstalteten Schulung

Allgemeine Vorhaltekosten (Generalkosten) einer gewerkschaftlichen Bildungsstätte sind im Rahmen personalvertretungsrechtlicher Schulungsveranstaltungen ebenso wenig zu erstatten wie die Kosten für zusätzliche Gesetzestexte und Kommentare für jeden Teilnehmer. Dies gilt zumindest dann, wenn den Mitgliedern von Personalvertretungen für ihre Arbeit von der Dienststelle bereits entsprechende Texte zur Verfügung gestellt worden sind. Deshalb könnte nur dann ein Anspruch auf Gesetzestexte bzw. Kommentare bestehen, wenn ein Personalrat sich nicht zuvor bereits mit der Dienststelle über die für seine Tätigkeit notwendige Literatur verständigt hätte. Allerdings ist es in keinem Fall notwendig, jedem einzelnen Personalratsmitglied einen Kommentar auf Kosten der Dienststelle zur Verfügung zu stellen
(VGH Bayern v. 3.5.2000 - 17 P 99.3639 = ZfPR 2001, 8).

e) Anspruch auf Schulungsteilnahme

Voraussetzung für einen Freistellungsanspruch zur Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme für Personalratsmitglieder und für die Kostenübernahmepflicht ist zunächst die objektive Erforderlichkeit der Schulung. Objektiv erforderlich ist die Schulung dann, wenn Kenntnisse vermittelt werden, die für die sachgerechte Wahrnehmung der von dem betreffenden Personalrat zu bewältigenden Aufgaben erforderlich sind.

Daß dies bei der vorliegenden Schulung der Fall ist, steht zur Überzeugung der Kammer aufgrund des vorgelegten Arbeitsprogramms für das Seminar fest. Danach wurden die rechtlichen Grundlagen zur Vergabe von Leistungszulagen und Leistungsprämien sowie zum leistungsabhängigen Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen, die bisherige Handhabung dieser Vorschriften in der Praxis und die Möglichkeiten der Beteiligung der Personalvertretung erörtert. Der Veranstalter des Seminars, die dbb Akademie, bot auch die Gewähr für eine ordnungsgemäße Schulung. Die beteiligten Personalratsmitglieder bedurften auch der Schulung zur Bewältigung ihrer Aufgaben.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen der Beteiligung der Personalvertretung bedürfen.

Das Schulungsbedürfnis beschränkt sich nämlich nicht etwa nur auf die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten, sondern kann auch im Hinblick auf die Wahrnehmung der allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung gegeben sein. Die Überwachung der Vergabe von Leistungszulagen und Leistungsprämien gehört zu dem gesetzlichen Aufgabenbereich der Personalvertretung.

Um ihre Aufgaben bei der Überwachung der Vergabe der leistungsbezogenen Vergütungselemente sachgerecht wahrnehmen zu können, sind über die von der Dienststelle gegebenen Informationen zu den jeweils getroffenen Vergabeentscheidungen hinaus auch Kenntnisse über die rechtlichen Voraussetzungen dieser leistungsbezogenen Vergütungselemente und den Umfang der Personalvertretung insoweit zustehenden Befugnisse vonnöten, nämlich inwieweit sie informations- und kontrollberechtigt ist oder gar beteiligungsberechtigt sein kann.

Im Übrigen geht es auch darum, daß die Personalvertretung für die von ihr vertretenen Personen kundige Ansprechpartnerin ist. Schon deshalb bedurften die beteiligten Personalratsmitglieder der durch das Seminar vermittelten Kenntnisse. Dabei ist ferner zu berücksichtigen, daß der Personalvertretung zur Ausfüllung des unbestimmten Rechtsbegriffs **Erforderlichkeit der Schulung** ein gewisser Beurteilungsspielraum zusteht

(VG Köln v. 16.1.2001 - 33 k 5020/99. PVB ZfPR 2001, 143).

f) Dauer einer Schulungsveranstaltung

Zutreffend hat das Verwaltungsgericht entschieden, daß für eine umfassende Grundschulung, die für eine ordnungsgemäße Personalratsarbeit erforderlich ist, in der Regel eine einwöchige Dauer einschließlich Reisetagen notwendig, aber auch ausreichend sein wird. Im Einzelfall kann unter didaktischen Gesichtspunkten auch die Vermittlung des Stoffes in sieben Tagen (ohne An- und Abreise) noch im Rahmen der die Kostentragungspflicht der Dienststelle begrenzenden Erforderlichkeit liegen. Eine solche, die Ausnahme bildende längere Schulung muss jedoch im Einzelfall aufgrund besonderer Umstände gerechtfertigt sein. Das gilt insbesondere dann, wenn die Regeldauer von einer Woche nicht nur um einen oder zwei Tage überschritten wird, sondern der Veranstalter den Stoff der Grundschulung auf mehrere, jeweils mehrtägige Kurse aufteilt, die in Abständen von einem oder mehreren Jahren besucht werden sollen. Denn eine solche Handhabung hätte, da die Grundschulung für jedes Mitglied erforderlich ist, zur Folge, daß die Dienststelle auch für jedes Mitglied des Personalrats die Kosten mehrerer zeitlich getrennter; jeweils einwöchiger oder jedenfalls mehrtägiger Grundschulungen nebst anfallender Nebenkosten (insbesondere Fahrtkosten) zu tragen hätte. Es bedarf deshalb einer besonderen einzelfallbezogenen Prüfung, ob eine derartige Aufspaltung des Stoffes der Grundschulung erkennbar an Umfang und Schwierigkeit der angebotenen, zum erforderlichen Grundwissen gehörenden Themen ausgerichtet war; also erst die Teilnahme auch an dem Aufbau-seminar Personelle Mitbestimmung des **Personalrats nach dem vorangegangenen Besuch der Seminare Einführung** in das NpersVG (5 Tage) und Soziale und organisatorische Mitbestimmungsrechte des Personalrats (3 Tage) die notwendigen Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Mitarbeit im Personalrat vermittelte. Diese Frage ist zu verneinen.

Es lässt sich schon nicht feststellen, daß die drei Seminare inhaltlich klar voneinander abgegrenzt waren. Nach den vorgelegten Arbeitsplänen bestehen viel mehr erhebliche thematische Überschneidungen

(OVG Niedersachsen v. 29. 8. 2001 - 18 L 3778/98, n.n.v.).

13. Schutz der Mitglieder von Personalvertretungen

§ 47 BPersVG; § 48 LPersVG BW; Art. 47 LPersVG Bay; § 44 LPersVG Bln;
§ 47 LPersVG Brand; § 56 LPersVG Hbg; § 64 Abs. 2 LPersVG Hess; § 40
LPersVG MV; § 41 LPersVG Nds; § 43 LPersVG NW; § 70 LPersVG RhP; § 46
LPersVG Saar; § 48 LPersVG Sachs; §, 46 PersVG LSA; § 38 MBG SH; § 47
ThürPersVG

a) Fehlerhafte Versetzung eines Personalratsmitglieds

Die Versetzung eines Personalratsmitglieds ist bei fehlerhafter Beteiligung der Personalvertretungen im personalvertretungsrechtlichen Beschlußverfahren nicht als rechtswidrig aufhebbar.

Die Versetzung eines Personalratsmitglieds verstößt gegen das Mitbestimmungsrecht der zuständigen Personalvertretung, wenn diese nicht zutreffend und umfassend informiert wird. Eine auf falscher Tatsachengrundlage erteilte Zustimmung der zuständigen Personalvertretung ist rechtswidrig.

Die fehlerhafte personalvertretungsrechtliche Durchführung einer Versetzung kann auch das betroffene Mitglied der Personalvertretung im Beschlußverfahren feststellen lassen

(OVG Sachsen-Anhalt v. 8.12.1999-A 5 S 2/98 = LS ZfPR 2001, 147).

b) Kontrolle der Telefonate des Personalratsvorsitzenden

Will ein öffentlicher Arbeitgeber die missbräuchliche Nutzung der betrieblichen Telefonanlage kontrollieren, so verstößt er gegen personalvertretungsrechtliche Bestimmungen, wenn er ohne besondere Anhaltspunkte und außerhalb einer allgemeinen Stichprobenregelung ausschließlich die Gesprächsarten des Personalratsvorsitzenden auswertet. Werden entgegen der Regelung einer Dienstvereinbarung die Zielnummern von Dienstgesprächen gespeichert, so ist fraglich - kann aber im Ergebnis offen bleiben -, ob die durch Auswertung dieser datenrechtswidrig gewonnenen Erkenntnisse erhaltenen Informationen über das missbräuchliche Führen von Privatgesprächen dem Mitarbeiter im Kündigungsschutzprozess vorgehalten werden können

(vgl. für das BetrVG: LAG Sachsen-Anhalt v. 23.11.1999 -8 TaBV 6/99 = RDV 2001,28).

14. Umfang des Informationsanspruchs des Personalrats

§ 68 BPersVG; § 68 LPersVG BW; A~. 60 LPersVG Bay; § 73 LPersVG Bln;
§ 60 LPersVG Brand; § 54 LPersVG Bre; § 78 LPersVG Hbg; § 62 LPersVG Hess;
§ 60 LPersVG MV; § 60 LPersVG Nds; § 65 LPersVG NW; § 69 LPersVG RhP;
§ 69 LPersVG Saar; § 73 LPersVG Sachs; § 57 PersVG LSA; § 49 MBG SH;
§ 68 ThürpersVG

Der Informationsanspruch aus § 68 Abs. 2 Sätze 1 und 2 BPersVG (und den entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen), ist durch den Zweck begründet und zugleich begrenzt, dem er dient: Er soll der Personalvertretung die Erfüllung der ihr gesetzlich übertragenen Aufgaben sicherstellen.

Die Überlassung einer Kopie der Personalbedarfsberechnung und des Stellenplans auf Dauer kann diesem Gesetzeszweck dienen.

Über einzelne Informationen hinaus benötigt die Personalvertretung den Überblick über alle gemeinsamen rechtlichen und sozialen Belange der Beschäftigten, der Gruppen und letztlich auch der einzelnen Beschäftigten sowie einen Überblick über alle diese Belange berührenden Fakten und Vorhaben, um Rechtsverstößen und Unbilligkeiten nach Möglichkeit bereits im Vorfeld entgegenwirken zu können.

Insbesondere deshalb, weil die Personalvertretung bei der Personalplanung zu beteiligen ist (§ 78 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BPersVG sowie die entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen), ist sie auf Personalbedarfsberechnungen und den Stellenplan angewiesen. Nur so wird die notwendige Transparenz hinsichtlich der insoweit vor allem wichtigen Entwicklung betreffend den Bestand, die Verteilung, die Fluktuation, den Abbau, den Ausbau und die Schulung der Beschäftigten sowie betreffend den Bestand personeller Vakanzen, von Engpässen, Überbesetzungen sowie hinsichtlich der Verteilung der Gruppen geschaffen.

Das so umrissene Aufgabenbild im Rahmen des Personalplans, der Personalbeschaffungs-, Personalentwicklungs- und Personaleinsatzplanung belegt die Erforderlichkeit, der Personalvertretung sowohl die Personalbedarfsberechnung als auch den Stellenplan nicht nur zur Kenntnis zu bringen, sondern darüber hinaus dauerhaft zugänglich zu machen. Die Komplexität derartiger Pläne schließt es im Interesse einer effektiven Aufgabenerfüllung, insbesondere im Interesse der kontinuierlichen Verfolgbarkeit der Entwicklungen aus, sie lediglich kurzfristig jeweils von Fall zu Fall zur Einsichtnahme vorzulegen.

Erst recht ist der Inhalt der Personalbedarfsberechnung und der Stellenplan sinnvoll und zumutbar nicht mündlich zu vermitteln. Die Verschriftlichung der Personalbedarfsberechnung und des Stellenplans erfolgt in Form von Unterlagen, die der Beteiligte zum Zwecke einer vernünftigen Handhabung des mit diesen Unterlagen verknüpften Informationsstands für sich selbst erstellt. Die dem Personalrat überantwortete Bewältigung der erwähnten Aufgabenstellungen erfordert es, auch ihm aus den gleichen Gründen diese Unterlage nicht nur vorübergehend zur Auswertung zu überlassen, sondern sie ihm auf Dauer in Kopie (Vervielfältigung) zugänglich zu machen

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 24. 1. 2001 -1 A 1538/99. PVB = PersV 2001, 454).

15. Mitbestimmungsverfahren

§ 69 BpersvG; § 69 LPersvG BW; Art. 70 LPersvG Bay; § 79 LPersVG Bln;
§ 61 LPersvG Brand; §§ 58, 59 LPersVG Bre; §§ 79, 80 LPersvG Hbg; § 69
LPersVG Hess; § 62 LPersvG MV; §§ 68 ff. LPersvG Nds; § 66 Abs. 2 LPersvG
NW; § 74 LPersVG RhP; § 73 LPersvG Saar; § 79 LPersVG Sachs; §§ 61, 62
PersVG LSA; § 52 MBG SH; § 59 ThürpersVG

a) Mitbestimmungsrecht bei Aufhebung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme

Die Aufhebung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zur Verhütung von Arbeits-/Dienstunfällen oder sonstigen Gesundheitsschädigungen unterliegt ihrerseits einer Mitbestimmung nur; wenn sie selbst auf die Verhütung von Dienst-/Arbeitsunfällen oder sonstigen Gesundheitsschädigungen zielt

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 3.2.2000 - 1 A 5020/98. PVL = LS ZfPR 2001, 83).

b) Keine Einschränkung des Mitbestimmungsrechts bei erheblicher finanzieller Tragweite einer Maßnahme

Die finanzielle Tragweite einer Maßnahme führt als solche grundsätzlich nicht zur Einschränkung des Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung.

Ob für außerordentliche Auswirkungen Abweichendes gilt, bleibt offen.

Zwar mag es Fälle geben, in denen die finanziellen Auswirkungen einer Maßnahme deren innerdienstlichen Bezug von vornherein so deutlich überwiegen, daß der Einigungsstelle selbst in Anbetracht ihrer Bindung an Gesetz und Recht kein Recht zur abschließenden Entscheidung zugebilligt werden kann. Diese Ausnahme kommt jedoch nur unter ganz besonderen Umständen in Betracht

(BVerwG v. 28.3.2001 - 6 P 4.00 = ZfPR 2001, 197).

c) Rückgängigmachung von Maßnahmen bei fehlerhaftem Mitbestimmungsverfahren

Auch im Falle einer auf Antrag des Beschäftigten erfolgten Versetzung gilt, daß weder die vollzogene Versetzung noch eine damit in Zusammenhang stehende Übertragung eines Dienstpostens Maßnahmen sind, die im Falle einer rechtswidrig unterbliebenen Mitbestimmung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht mehr rückgängig gemacht oder abgeändert werden könnten. Das Rechtsschutzinteresse der Personalvertretung an der gerichtlichen Feststellung eines konkreten Mitbestimmungsrechts ist auch in diesen Fällen nicht von der Substanziierung personalvertretungsrechtlich beachtlicher Einwendungen gegen die vollzogene Versetzung abhängig. Die Versetzung mag - weil auf Antrag des Beschäftigten erfolgt - als begünstigender Verwaltungsakt zwar nur unter einschränkenden Voraussetzungen zurückgenommen werden können. Die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Rücknahme stehen indes außer Frage, namentlich die Rechtswidrigkeit der Maßnahme

bei unterstellter Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats. Ein durchschlagender Grund, aus dem die versetzende Behörde rechtlich gehindert wäre, das ihr wegen der Rückgängigmachung der Versetzung zu stehende Ermessen zulasten des Beschäftigten auszuüben, ist nicht ersichtlich
(OVG Nordrhein-Westfalen v. 18.10.2000-1 A 4961/98. PVL = PersV 2001, 464).

16. Gerichtliche Überprüfung von Beschlüssen der Einigungsstelle

§ 71 BPersVG; § 71 LPersVG BW; Art. 71 LPersVG Bay; §§ 82, 83 LPersVG Bln;
§§ 71, 72, 73 LPersVG Brand; §§ 60 Abs. 3, 61 LPersVG Bre; § 81 LPersVG Hbg;
§ 71 LPersVG Hess; §§ 63, 64 LPersVG Mv; § 73 a, b LPersVG Nds;
§ 67 LPersVG NW; § 75 LPersVG RhP; § 75 LPersVG Saar; § 85 LPersVG Sachs;
§§ 63, 64 PersVG LSA; § 66 MBG SH; § 71 Thür-PersVG

Die Befugnis des Personalrats, einen Beschluß der Einigungsstelle gerichtlich überprüfen zu lassen, erstreckt sich nur auf die die Beteiligten bindenden Beschlüsse, nicht aber auf bloße Empfehlungen. Ein Beschluß der Einigungsstelle mit lediglich empfehlendem Charakter entbehrt aber unabhängig davon der Verbindlichkeit, ob die in ihm zum Ausdruck kommende Beurteilung der Rechtslage zutrifft. In diesem Fall entfaltet der Beschluß der Einigungsstelle von vornherein keine Bindungswirkung, sodaß er als Grundlage für eine gerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle ausscheidet
(BVerwG v. 24.1.2001 - 6 PB 15.00 = ZfPR 2001, 72).

17. Erörterung im Rahmen eines Mitwirkungsverfahrens

§ 72 BPersVG; § 72 LPersVG BW; Art. 72 LPersVG Bay; § 84 LPersVG Bln;
§ 67 LPersVG Brand; - LPersVG Bre; - LPersVG Hbg; § 72 LPersVG Hess;
§ 62 Abs. 10 LPersVG MV; §§ 70, 71 LPersVG Nds; § 69 LPersVG NW;
- LPersVG RhP; § 74 LPersVG Saar; § 76 LPersVG Sachs; - PersVG LSA;
§ 67 MBG SH; - ThürpersVG

Bei einer der Mitwirkung unterliegenden Maßnahme hat der zuständige Dienststellenleiter der Personalvertretung nicht nur Gelegenheit zur Stellungnahme, sondern auch zur Erörterung zu geben, um ein Verfahren mit dem ernstlichen Willen zur Einigung betreiben zu können. Die von der Personalvertretung erhobenen Einwendungen müssen ausdrücklich beschieden werden
(OVG Rheinland-Pfalz v. 6.6.2000-5 A 10318/00 = ZfPR2001, 113).

18. Mitbestimmung bei der Überwachung von Verhalten oder Leistung

§§ 75, 76 BPersVG; §§ 75, 76 LPersVG BW; Art. 75 LPersVG Bay; §§ 85 bis 88 LPersVG Bln; §§ 63 if. LPersVG Brand; §§ 63, 66 LPersVG Bre; §§ 86, 87, 89 LPersVG Hbg; §§ 74, 77 LPersVG Hess; §§ 68 if. LPersVG MV; §§ 64 ff. LPersVG Nds; §§ 64, 72 LPersVG NW; §§ 78 if. LPersVG RhP; §§ 78, 80, 89 LPersVG Saar; §§ 80 if. LPersVG Sachs; §§ 65 if. PersVG LSA; § 51 MBG SH; §§ 74 if. ThürpersVG

a) Kein Mitbestimmungsrecht bei automatischer Verarbeitung von durch Befragung erlangter Daten

Die im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung zur Lernentwicklung an Schulen erfolgende Befragung von Schulkindern der Klassenstufe 7 nach einzelnen Aspekten des Unterrichts im zurückliegenden Schuljahr und die anschließende maschinelle Auswertung der Befragungsergebnisse sind nicht dazu bestimmt, Verhalten oder Leistung der Lehrkräfte zu überwachen, sodaß eine Mitbestimmung des Personalrats entfällt. Unter Überwachung ist sowohl das Sammeln von Informationen als auch das Auswerten bereits vorliegender Informationen im Hinblick auf eine Beurteilung des zu überwachenden Objekts zu verstehen. Auch die hier allein in Rede stehende zweite Variante, nämlich die Informationsverarbeitung, muss dem nach stets als mögliche Grundlage einer Beurteilung überhaupt in Betracht kommen. Eine technische Einrichtung ist daher zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Beschäftigten bestimmt, wenn sie aufgrund verhaltens- oder leistungsbezogener Daten der Beschäftigten Aussagen über bestimmte Verhaltensweisen oder Leistungen verarbeitet, die eine Beurteilung von Verhalten oder Leistung ermöglichen. Die Auswertung der Antworten auf die streitigen Fragen im Allgemeinen wie in den fachspezifischen Fragebögen lässt jedoch keine Aussagen entstehen, die die Beurteilung von Verhalten oder Leistung der Lehrkräfte ermöglichen

(BVerwG v. 29.8.2001 - 6 P 10.00 = ZfPR 2001, 293).

b) Mitbestimmungsrecht bei Einstellung von Leiharbeitnehmern

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern zur Auffüllung von Personallücken ist eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme. Daß die Integration von Leiharbeitnehmern in den entleihenden Betrieb eine Einstellung im Sinne der Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze ist, folgt schon daraus, daß diese Leiharbeitnehmer in den Dienststellenbereich integriert werden.

Ohne Anleitung und konkrete Anweisungen durch die vorhandenen Beschäftigten sind die eingesetzten Leiharbeitnehmer außerstande, die erforderlichen Arbeiten, für die sie eingesetzt werden, zu erledigen. Dadurch nimmt die Dienststelle ihnen gegenüber - wenn auch zeitlich begrenzt - die Dienstherrenfunktion wahr, was wesentlich für die Annahme einer Einstellung ist

(OVG Hamburg v. 22.5.2000 - 8 Bs 118/00. PVL = PersR 2001, 39).

19. Mitbestimmungsrecht bei Einstellung von Pflegekräften

(vgl. §§ zu Nr.18)

Die auf der Grundlage eines Gestellungsvertrags mit einer Schwesternschaft vom Deutschen Roten Kreuz e. V. erfolgende Aufnahme einer nicht nur vorübergehenden und geringfügigen Tätigkeit im Pflegedienst eines Universitätsklinikums durch Pflegekräfte unterliegt als Einstellung der Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr.1 LPVG NRW.

Dies gilt auch dann, wenn die vom Aufsichtsrat bestellte Pflegedirektorin, deren Weisungen die zu beschäftigenden Pflegekräfte entsprechend dem Gestellungsvertrag unterstellt sind, selbst der Schwesternschaft angehört

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 21.6.2001 -1 A 280/99. PVL, n. n. v.).

20. Kein Mitbestimmungsrecht bei Umwandlung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitgesetz

(vgl. §§ zu Nr.18)

Die Umwandlung eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis nach dem Altersteilzeitgesetz v. 23.7.1996 i. d. F. des Änderungsgesetzes v. 21.12.2000 unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr.1 BPersVG. Eine erstmalige oder erneute Eingliederung liegt nicht vor; wenn ein älterer Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis bei reduzierter Arbeitszeit fortsetzt. Mit dieser Rechtsprechung setzt sich das Gericht nicht in Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Dieses hatte im **Beschluß vom 28.4.1988 - 1 ABR 63/97 - (AP 22 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung)** eine mitbestimmungspflichtige Einstellung i. S. v. § 99 BetrVG für Fälle angenommen, in denen Arbeitnehmer während ihres Erziehungsurlaubs aufgrund einer nachträglichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber vorübergehend mit verringerter Stundenzahl eine Aushilfstätigkeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz übernehmen. Hier kann wegen der vorzeitigen planwidrigen Rückkehr der Arbeitnehmerin von einer erneuten Eingliederung gesprochen werden. Insoweit bleibt der Zusammenhang zum Tatbestandsmerkmal **Einstellung** bestehen.

Der Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung eines Arbeitnehmers. Einstellung ist die Eingliederung des Arbeitnehmers in die Dienststelle, die regelmäßig durch den Abschluss eines Arbeitsvertrags und die tatsächliche Aufnahme der vorgesehenen Tätigkeit bewirkt wird. Eine erstmalige und erneute Eingliederung liegt nicht vor; wenn ein älterer Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis bei reduzierter Arbeitszeit fortsetzt. Namentlich erfasst der Einstellungsbegriff nicht die einzelnen Modalitäten des Arbeitsverhältnisses, sodaß deren spätere Änderung - unbeschadet des Eingreifens spezieller Mitbestimmungstatbestände (vgl. z.B. die Höher- oder Rückgruppierung) - ebenfalls nicht mitbestimmungspflichtig ist

(BVerwG v. 12.6.2001 -6 P 11.00 = ZfPR 2001, 228).

21. Mitbestimmungsrecht bei Abordnung

(vgl. §§ zu Nr.18)

Wenn eine Abordnung zwar zunächst auf drei Monate erfolgt, aber grundsätzlich in eine Versetzung übergehen soll, dann ist sie von vornherein längerfristig angelegt, sodaß das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung (Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten) gegeben ist

(OVG Berlin v. 27.2.2001 -60 PV 14.99 = PersR 2001, 477).

22. Widerruf der Zustimmung eines Personalratsmitglieds zur Versetzung

(vgl. §§ zu Nr.18)

Die Zustimmung eines Personalratsmitglieds zu seiner Versetzung kann nach der Eröffnung der Versetzungsverfügung nicht mehr widerrufen werden

(BVerwG v. 12.4.2000-1 WB 7.00 = LS ZfPR 2001, 54).

23. Kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei höheren Mieten von Dienststellenwohnungen

(vgl. §§ zu Nr.18)

Die Erhöhung von Mieten für Wohnungen der Dienststelle unterliegt auch dann nicht der Mitbestimmung des Personalrats, wenn die Wohnungen eine soziale Einrichtung bilden. Dies ergibt sich aus der speziellen Vorschrift des § 86 Abs. 1 Nr.12 LPersVG Hbg (Zuweisung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt). Dagegen lautet der entsprechende Mitbestimmungstatbestand des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 75 Abs. 2 Nr.2: Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen). Für den Bund hat das **BVerwG** in einer Entscheidung vom **15.3.1995** (PersV 1995, 453 = ZTR 1995, 471 = LS ZfPR 1995,203) festgestellt, daß das Mitbestimmungsrecht bei der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen für Werkmietwohnungen sich zwar auf allgemeine Grundsätze für die Mietzinsbildung und für Mieterhöhungen erstreckt, nicht aber auf die Festlegung des Mietzinses im Einzelfall einschließlich der Überprüfung ihrer Vereinbarkeit mit dem Gesetz zur Regelung der Miethöhe. Zu den allgemeinen, dem Mitbestimmungsrecht unterliegenden Grundsätzen bei Mieterhöhungen zählen nach dem BVerwG u. a. der Erhöhungssatz, wenn dieser als ein allgemeiner Durchschnittswert angestrebt wird, und die Entscheidung darüber, ob die Mieten linear (mit Zuschlägen oder Abschlägen) angehoben werden sollen.

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich daher nicht auf die Festsetzung des Mietzinses im Einzelfall, sondern lediglich auf die Festlegung der generell zugrunde zu legenden

Maßstäbe, insbesondere den für die Berechnung der Mieten maßgeblichen Schlüssel
(*BVerwG v. 20.12.2000 - 6 P 3.00 = ZfPR 2001, 137*).

24. Mitbestimmung bei Arbeitszeit

(vgl. §§ zu Nr.18)

a) Kein Mitbestimmungsrecht bei individueller Arbeitszeitregelung

Eine auf einen einzelnen Arbeitsplatz bezogene Arbeitszeitregelung unterliegt nicht der Mitbestimmung der Personalvertretung. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nur auf Regelungen, die zumindest eine Gruppe von Beschäftigten betreffen, nicht aber auf Individualregelungen für einzelne Beschäftigte. Der Wortlaut der Personalvertretungsgesetze (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen) lässt nach seinem Wortlaut zwar auch eine andere Auslegung zu. Nach seinem Sinngehalt und dem Zusammenhang, in dem die Regelung betreffend Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen steht, gilt diese Bestimmung jedoch nicht für einzelne Arbeitsplätze

(*VGH Hessen v. 23. 5.2000 -22 TL 4473/98 = PersR 2001, 83*).

b) Kein Mitbestimmungsrecht bei der Änderung von Schalteröffnungszeiten

Die Änderung von Schalteröffnungszeiten ist schwerpunktmäßig keine innerdienstliche Maßnahme, sondern hat ihren Schwerpunkt in der Erfüllung der nach außen gerichteten Aufgaben der öffentlichen Verwaltung. Sie ist auch deshalb der Mitbestimmung entzogen

(*OVG Niedersachsen v. 29.8.2001 - 18 L 2927/00, n. n. v.*).

c) Mitbestimmungsrecht bei der Umwandlung von Schichtdienst in Bereitschaftsdienst

Die Umwandlung von Schichtdienst in Bereitschaftsdienst unterliegt nicht als eine die Dienstdauer beeinflussende sonstige Regelung der Mitbestimmung

(*OVG Hamburg v. 18.1.2000 - 8 Bf 107/97. PVL = LS ZfPR 2001, 272*).

25. Kein Mitbestimmungsrecht bei Lohnfestsetzung für einen einzelnen Arbeitnehmer

(vgl. §§ zu Nr.18)

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Fragen der Lohngestaltung ist auf die Beteiligung an generellen Maßnahmen beschränkt. Bereits dem Wortlaut der Vorschrift ist zu entnehmen, daß sie nur allgemeine Regelungen im Auge hat und als Grundlage für eine Beteiligung des Personalrats bei der Festsetzung der Höhe des Lohns für den einzelnen Arbeitnehmer ausscheidet

(BVerwG v. 30.4.2001 - 6 P 9.00 -ZfPR 2001, 261).

26. Beteiligung bei Personalentwicklungsplanung / Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen

(vgl. §§ zu Nr.18)

Das Konzept zur Personalentwicklung stellt eine Verwaltungsanordnung dar. Einzelne Instrumente einer Personalentwicklungsplanung wie Regelungen zu Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen, zur Einarbeitungsqualifizierung und Führungskräfteentwicklung können als Regelungen über Grundsätze der Fortbildung nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten unterliegen

(VG Frankfurt a. M. v. 22.5.2000 - 23 L 960/00 = ZfPR 2001, 307).

27. Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen

(vgl. §§ zu Nr.18)

a) Mitbestimmungsrecht bei Schutzimpfungen

Bei Schutzimpfungen gegen ansteckende Krankheiten (hier: Hepatitis B) handelt es sich um Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsgefahren, die dem Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung unterliegen. Hierauf gerichtete Initiativanträge der Personalvertretung sind daher zulässig, soweit die Dienststelle entscheidungsbefugt ist

(OVG Sachsen-Anhalt v. 30. 8.2000 - A 5 5 9/99 = PersR 2001, 116).

b) Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen bei Tätigkeit an Bildschirmgeräten

Die Regelung über die Gewährung bezahlter Kurzpausen während der Tätigkeit an Bildschirmgeräten unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung über den Tatbestand **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen**. Wohl aber leitet sich das Mitbestimmungsrecht - auch mit Blick auf § 5 BildscharbV -als Maßnahme zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen aus § 75 Abs. 3 Nr.11 BPersVG ab. Der Begriff der Pause bezieht sich nur auf Ruhepausen, die die Arbeitszeit unterbrechen, also nicht selbst zur Arbeitszeit gehören und somit nicht zu vergüten sind.

Nach § 75 Abs. 3 Nr.11 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen. Nach Wortlaut und Sinn der Vorschrift muss die beabsichtigte Maßnahme darauf abzielen, das Risiko von Gesundheitsschädigungen oder Unfällen innerhalb der Dienststelle zu mindern oder einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Der Mitbestimmungstatbestand erfasst Arbeitsschutzmaßnahmen, die nach gesetzlicher Vorschrift oder aus freiem Entschluss des Dienststellenleiters ergriffen werden sollen, um die Beschäftigten allgemein zu schützen oder vor konkreten Gefahren zu bewahren, die die Tätigkeit auf bestimmten Arbeitsplätzen mit sich bringt.

Der Richtlinie 90/270/EWG des Rates der Europäischen Union vom 29.5.1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABI. Nr. L 156 S.14) liegt die tatsächliche Erkenntnis zugrunde, daß von der Bildschirmarbeit Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Mit dieser Richtlinie ist gemeinschaftsrechtlich vorgegeben, daß diese Gefahren vorhanden sind und die in der Richtlinie vorgesehenen Regelungen erforderlich sind. Dazu gehört Art. 7 der Richtlinie, die dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, dem Gesundheitsschutz der an Bildschirmgeräten tätigen Beschäftigten auch durch eine Pausenregelung Rechnung zu tragen

(BVerwG v. 8.1.2001 - 6 P 6.00 = ZfPR 2001, 68).

28. Mitbestimmung bei der Regelung der Ordnung in der Dienststelle / Verhalten der Beschäftigten

(vgl. §§ zu Nr.18)

a) Mitbestimmungsrecht bei Dienstanweisungen mit Verhaltensregeln

Die Frage, ob eine sowohl das allgemeine Verhalten der Beschäftigten der Dienststelle als auch die Erfüllung von dienstlichen Aufgaben betreffende Dienstanweisung eine mitbestimmungspflichtige Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten darstellt, kann nicht unter Rückgriff auf die zum Beamtenrecht entwickelte Unterscheidung zwischen Grund- und Betriebsverhältnis beantwortet werden. Die Abgrenzung hat sich vielmehr allein daran auszurichten, welcher Zweck der Dienstanweisung unter Berücksichtigung der objektiven Gegebenheiten eindeutig im

Vordergrund steht. Mitbestimmungspflichtig sind in diesem Zusammenhang alle Maßnahmen, die allgemeingültige, für die Beschäftigten oder doch für Gruppen von ihnen verbindliche Verhaltensregeln zur Sicherung des ungestörten Arbeitsablaufs und des reibungslosen Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Beschäftigten in der Dienststelle betreffen

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.10.1999 - 1 A 5223/97. PVL = LS ZfPR 2001, 83).

b) Kein Mitbestimmungsrecht bei Aufforderung zur Beachtung von Gebrauchsanweisungen

Die Anweisung, die am Dienstgebäude angebrachten - windempfindlichen – Außenjalousien, die dem Blendschutz dienen und eine übermäßige Erwärmung der Arbeitsräume verhindern sollen, zur Vermeidung von Nutzungseinschränkungen und Reparaturkosten stets nach Dienstschluss sowie während der Dienstzeit bei starker Windbelastung einzurollen, geht über die Verfügung zur Beachtung der Gebrauchsanweisung für ein technisches Gerät nicht hinaus und stellt keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme dar

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 3.2.2000 - 1 A 5020/98. PVL = LS ZfPR 2001, 83).

c) Beteiligung bei Personalentwicklungsplanung / Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen

Das Konzept zur Personalentwicklung stellt eine Verwaltungsanordnung dar. Einzelne Instrumente einer Personalentwicklungsplanung wie Regelungen zu Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen, zur Einarbeitungsqualifizierung und Führungskräfteentwicklung können als Regelungen über Grundsätze der Fortbildung der Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten unterliegen.

In Ziffer 3.1 des Personalentwicklungskonzepts wird als Ziel und Inhalt der dort im Einzelnen aufgeführten Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung nicht nur die weitere Qualifizierung von Beschäftigten für Führungsaufgaben angegeben, es werden gleichzeitig auch die inhaltlichen Bezugspunkte dieser Qualifizierung festgelegt. Des Weiteren wird geregelt,

auf welche Weise die unter den Beschäftigten vorhandenen Qualifikationsreserven entdeckt, ausgeschöpft und fortentwickelt werden

können sowie welche Methoden und Verfahren dafür zum Einsatz kommen können. Damit geht es in der Sache zwar einerseits um Personalplanung. Andererseits dient diese mit den im Einzelnen aufgezählten Maßnahmen im Bereich der Fortbildung den in der Dienststelle Beschäftigten und legt zu diesem Zweck fest, durch welche Maßnahmen, die Führungskräfteentwicklung und die Führungskräfteentwicklung erfolgen kann und welches die Ziele einer solchen Fortbildung sind, indem die Anforderungen an Führungskräfte im Einzelnen aufgezählt werden.

Die Regelungen zu den Mitarbeitern-Vorgesetzten-Gesprächen unterliegen dem Mitbestimmungstatbestand Regelung der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle. Gegenstand solcher Gespräche ist gerade nicht die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung zur Bewertung der bislang erbrachten dienstlichen Leistungen, ggf. verbunden mit Aussagen zum beruflichen Aufstieg. Auch geht es nicht

unmittelbar um die Beeinflussung des Arbeitsverhaltens der Beschäftigten und um die fachliche Erledigung ihrer Dienstaufgaben. Vielmehr sollen sich die Umgangsformen ganz allgemein im Verhältnis von Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen im Sinne eines Kooperationsverhältnisses ändern, bei dem die wechselseitigen Erwartungen als grundsätzlich gleichgewichtig und beachtlich anerkannt werden. Damit liegt eine Neuregelung zur Ordnung in der Dienststelle und des diesbezüglichen Verhaltens der Beschäftigten vor
(VG Frankfurt v. 22.5.2000 - 23 L 960/00 [V] = PersR 2001, 120).

29. Mitbestimmung bei Datenverarbeitung

(vgl. §§ zu Nr.18)

a) Kein Mitbestimmungsrecht bei Verarbeitung personenbezogener Daten von Bewerbern/Verwirkung des Rechts auf Einleitung eines Beschlußverfahrens

Die Verwirkung des Rechts des Personalrats zur Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beschlußverfahrens setzt neben dem Untätigbleiben über einen längeren Zeitraum hinweg weiter voraus, daß der Dienststellenleiter infolge eines bestimmten Verhaltens des Personalrats darauf vertrauen durfte, die Einleitung eines Beschlußverfahrens werde nicht mehr erfolgen (Vertrauenstatbestand). Sie setzt ferner voraus, daß sich der Dienststellenleiter infolgedessen so eingerichtet hat, daß ihm durch die verspätete Einleitung des Beschlußverfahrens ein unzumutbarer Nachteil entstehen würde. Ein derartiger unzumutbarer Nachteil ist nicht allein darin zu sehen, daß der Dienststellenleiter durch das personalvertretungsrechtliche Beschlußverfahren verpflichtet sein könnte, ein Mitbestimmungsverfahren nachzuholen, dessen Einleitung er pflichtwidrig unterlassen hat.

Ein Mitbestimmungsrecht steht der Personalvertretung nicht zu, wenn es um die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten von nicht der Dienststelle angehörenden Bewerbern geht. Die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten von Bewerbern ist mit Blick auf den Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts auch dann nicht mitbestimmungspflichtig, wenn die Bewerber bereits bei der Dienststelle beschäftigt sind

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 29. 11. 2000 - 1 A 2014/98. PVL = ZfPR 2001, 139).

b) Mitbestimmungsrecht bei Einstellung von Personaldaten ins WWW

Wird in einer Hochschule gestattet, personenbezogene Daten wissenschaftlicher Mitarbeiter auf dem World-Wide-Web-Server eines Instituts für den Abruf über das hochschuleigene Netz oder aus dem Internet bereitzustellen, so unterliegt dies dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.2000 - 1 A 128/98. PVL = LS ZfPR 2001, 83).

c) Kein Mitbestimmungsrecht bei Arbeitsablaufanalyse

Eine Arbeitsablaufanalyse mittels Formblättern, in denen Angaben zum Arbeitsablauf zu machen sind, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats
(OVG Sachsen-Anhalt v. 8.12.1999 - A 5 S 1/98 = LS ZfPR 2001, 84).

30. Mitbestimmungsrecht bei Grundsätzen der Dienstplangestaltung und Rufbereitschaft

(vgl. §§ zu Nr.18)

Wird für Gruppen von Beschäftigten einer Dienststelle eine Rufbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eingerichtet, so hat die Personalvertretung insoweit nach § 75 Abs. 4 BPersVG und den entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen hinsichtlich der Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr.1 BPersVG bei der Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt
(BAG v. 23.1.2001 - 1 ABR 36/00 = PersR 2001,350).

31. Kein Mitbestimmungsrecht bei Ablehnung von Altersteilzeit

(vgl. §§ zu Nr.18)

Es gibt keine Bestimmungen in Personalvertretungsgesetzen, wonach ein Mitbestimmungsrecht bei Ablehnung von Altersteilzeit eingreifen würde. Die Mitbestimmungsrechte beziehen sich auf ganz bestimmte beamtenrechtliche Vorschriften, und diese umfassen die Altersteilzeit als solche nicht
(OVG Berlin v. 27.2.2001 - 60 PV 9.00, n. n. v.).

32. Mitbestimmung bei der Hebung der Arbeitsleistung

(vgl. §§ zu Nr.18)

a) Kein Mitbestimmungsrecht bei gleichzeitiger Entlastung

Die Anordnung, zeitweilig von der Bearbeitung zurückgestellte Ermittlungsvorgänge der Kriminalpolizei nunmehr der Bearbeitung zuzuführen (Abbau einer Vorgangshalde) stellt wegen fehlender Unausweichlichkeit einer Mehrbelastung für die Mitarbeiter keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung dar, wenn die Dienststelle gleichzeitig deutliche Möglichkeiten der Entlastung der Mitarbeiter schafft und anbietet. Ob diese Möglichkeit in jedem Fall tatsächlich zur Entlastung der Mitarbeiter führt, ist dabei

unerheblich

(OVG Hamburg v. 28.2.2000-8 Bf 334/99 = PersV 2001, 37 = LS ZfPR 2001, 147).

b) Kein Mitbestimmungsrecht bei Arbeitsumverteilung

Eine Arbeitsumverteilung, die für bestimmte Dienstkräfte mit einer Erhöhung der von ihnen zu erledigenden Fallzahlen verbunden ist, stellt keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung dar, wenn diese Dienstkräfte von anderen Aufgaben entlastet werden

(OVG Berlin v. 14.9.1999 - 60 PV 13.98 = ZfPR 2001, 54).

c) Kein Mitbestimmungsrecht bei Bestehen eines Gestaltungsspielraums

Die Verlagerung von Verwaltungsaufgaben von einer Hauptverwaltung auf eine nachgeordnete Behörde (hier: Justizverwaltungsstellen) stellt für die dort Beschäftigten keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung dar, wenn die Verlagerung der Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der nachgeordneten Behörde dient und die Beschäftigten für die Erledigung der Aufgaben Gestaltungsmöglichkeiten haben, durch die sie Mehrarbeit ausgleichen können. Das gilt z.B. dann, wenn die Beschäftigten andere Aufgaben weniger zeitaufwendig erledigen können. Dazu können sie aufgrund ihres Gestaltungsspielraums bei der Aufgabenerledigung befugt sein, ohne daß es hierzu eines besonderen Hinweises des Dienststellenleiters bedarf

(OVG Berlin v. 27.4.2000 - 60 PV 10.98 = ZfPR 2001, 75).

d) Mitbestimmungsrecht bei Erhöhung der Pflichtstundenzahl

Die Erhöhung der Pflichtstundenzahl um eine bzw. zwei Unterrichtsstunden pro Woche durch Wegfall der Altersermäßigung stellt sich als eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung dar. Die Maßnahme zielt darauf ab, die Arbeitsleistung zu erhöhen. Es geht nicht darum, die Tätigkeit der betroffenen Lehrer umzuschichten, d.h. ihre Unterrichtsverpflichtung zulasten ihrer sonstigen schulischen Aufgaben zu verstärken, die sonstigen Aufgaben mithin hintanzustellen. Mit der hier maßgeblichen Regelung des Wegfalls der Altersentlastung ist vielmehr ausschließlich bezweckt, den Bedarf an Lehrerstellen zu reduzieren, mithin die regulären Aufgaben der bisher für diese Zwecke eingesetzten anderen Lehrkräfte auf die bisher wegen Alters teilweise entlasteten Lehrkräfte zusätzlich zu verteilen. Damit ist die Maßnahme auf eine Hebung der Arbeitsleistung einer Gruppe von Lehrkräften zielorientiert gerichtet, sodaß es unerheblich ist, ob die betroffenen Lehrer möglicherweise die erhöhte Inanspruchnahme durch eine Minderarbeit in einem anderen Bereich kompensieren können

(OVG Hamburg v. 24.4.2001 - 1 Bs 113/01 = ZfPR 2001, 202).

33. Besondere Regelungen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten / Zustimmungsverweigerung

§ 77 BpersvG; §§ 81, 82 LPersvG BW; Art. 75 Abs. 2 Bay; § 89 LPersvG Bln; § 62 Abs. 4 LPersvG Brand; § 65 Abs. 1, 2 LPersvG Bre; §§ 87, 88 LPersVG Hbg; § 79 LPersvG Hess; § 68 Abs. 3 LPersva Mv; § 65 Abs. 3 LPersvG Nds; § 72 Abs. 1 Satz 2 LPersvG NW; § 81 LPersVG RhP; § 80 Abs. 2 LPersvG Saar; § 82 Abs. 2 LPersVG Sachs; § 68 PersvG LSA; § 51 MBG SH; § 76 ThürPersVG

a) Beteiligung des Personalrats bei Personalmaßnahmen auf Antrag

Das Antragserfordernis nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BPersVG (und den entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen) besteht als Voraussetzung für die Mitbestimmung des Personalrats auch dann, wenn eine Personalangelegenheit in Rede steht, die dazu führt, daß der für einen Dienstposten ausgewählte Bewerber nach Vollzug der beabsichtigten Maßnahme erstmals Leitungsfunktionen oder sonstige Funktionen übernimmt, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle berechtigen.

Ein Anspruch auf Vorlage der Bewerbungsunterlagen desjenigen Bewerbers um einen Dienstposten mit den genannten Funktionen,

- der vom Dienststellenleiter für die Besetzung dieser Stelle ausgewählt worden ist
- der die entsprechenden Funktionen erstmals wahrnehmen wird,
- der die Beteiligung der Personalvertretung aber nicht beantragt hat, besteht nicht
- auch nicht mit Blick auf den (nur) für den Regelfall geltenden Grundsatz, daß bei personellen Maßnahmen, die auf einer Auswahlentscheidung beruhen, die Personalvertretung regelmäßig nicht nur über den ausgewählten Bewerber; sondern auch über die fachlichen und persönlichen Verhältnisse der nicht berücksichtigten Mitbewerber zu unterrichten ist

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 24. 1.2001 -1 A 1402/99. PVB = PersV 2001, 474).

b) Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens wegen unbeachtlicher Zustimmungsverweigerung

Der Dienststellenleiter darf bei einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme die Zustimmungsverweigerung durch den Personalrat nur dann als unbeachtlich übergehen, wenn der fehlende Bezug des angegebenen Verweigerungsgrundes zum gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand offensichtlich ist.

Das Merkmal der Offensichtlichkeit stellt sicher, daß sich der Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens durch den Dienststellenleiter trotz rechtzeitiger formgerechter Zustimmungsverweigerung des Personalrats auf Fälle beschränkt, in denen der Personalrat seine durch den jeweiligen Mitbestimmungstatbestand begrenzten Kompetenzen eindeutig überschreitet.

Hat der Personalrat dem Zustimmungsantrag des Dienststellenleiters fristgerecht schriftlich unter Angabe von Gründen widersprochen und kommt eine Einigung nicht zustande, so ist die Angelegenheit zwischen nächsthöherer Dienstbehörde und Stufenvertretung zu verhandeln (vgl. § 69 BPersVG und die entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen). Diese verfahrensrechtlichen Bestimmungen lassen

keinen Raum für eine Vorprüfungscompetenz des Dienststellenleiters, die sich etwa auf die Schlüssigkeit der angeführten Ablehnungsgründe erstreckt. Insofern gilt für die Frage, ob der Zustimmungsverweigerungsgrund einen inhaltlichen Bezug zum einschlägigen Mitbestimmungstatbestand aufweist, nichts anderes als sonst für Rechtsauffassungen, die der Personalrat bei der Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten äußert.

Eine Zustimmungsverweigerung ist daher nur dann unbeachtlich, wenn sie sich inhaltlich einem Mitbestimmungstatbestand von vornherein und eindeutig nicht zuordnen lässt, oder - anders ausgedrückt - wenn eine solche Zuordnung nicht einmal möglich erscheint. Dem Antragsteller kann auch nicht aus sonstigen Gründen ein das Mitbestimmungsrecht ausschließendes rechtsmissbräuchliches Verhalten vorgeworfen werden. Insbesondere hat er sich mit seiner Argumentation nicht wider besseres Wissen oder uneinsichtig über eine klare Rechtslage hinweggesetzt. Seine Auffassung ist nicht völlig unhaltbar

(BVerwG v. 30.4.2001 - 6 P 9.00 = ZfPR 2001, 261).

c) Beschränkung des Rechts auf Abbruch von Mitbestimmungsverfahren

Ein Mitbestimmungsverfahren darf vom Dienststellenleiter nur in Ausnahmefällen abgebrochen werden, nämlich dann, wenn die vom Personalrat gegebene Begründung als vorgeschoben oder mutwillig bezeichnet werden muss. Bei der Behandlung einer Zustimmungsverweigerung als unbeachtlich wegen nicht ausreichender Begründung ist Vorsicht geboten. Der Partnerschaftsgedanke in der Dienststelle lässt diese Verfahrensweise nur in Ausnahmefällen zu.

Die Begründung ist jedenfalls dann rechtlich beachtlich, wenn aus ihr hervorgeht, auf welchen Mitbestimmungstatbestand die Verweigerung gestützt wird und mit welchem Ziel ein Einigungsverfahren angestrebt wird.

Einen Alternativvorschlag oder ein Gegenkonzept muss der Personalrat nicht entwickeln
(OVG Sachsen-Anhalt v. 4.8.1998 - A 5 S 3/97 = ZfPR 2001, 79).

d) Zulässige Einwendungen gegen personelle Entscheidungen

Ein in der Erörterung vorgebrachter Einwand des Personalrats, der nicht offensichtlich außerhalb des eingeräumten Mitbestimmungsrechts liegt, verliert seine Beachtlichkeit im Rahmen der Zustimmungsverweigerung nicht schon deshalb, weil sich der Dienststellenleiter in der Erörterung damit auseinander gesetzt und erläutert hat, warum er den Einwand – vermeintlich - als unschlüssig erachtet. Im Rahmen der Zustimmungsverweigerung ist jede Begründung beachtlich, die hinreichend erkennen lässt, daß die Zustimmungsverweigerung auf die Wahrnehmung der durch den in Rede stehenden Mitbestimmungstatbestand geschützten Interessen zielt. Das schließt es ein, daß die Einwendungen - ausgehend vom Sach- und Streitstand, wie er sich dem Personalrat zum Zeitpunkt der Zustimmungsverweigerung darstellt - eine ausreichende Anknüpfung im konkreten Sachverhalt finden

(OVG Nordrhein-Westfalen v. 21.6.2001 - 1 A 5600/99. PVL = ZfPR 2001, 304).

34. Antragsabhängige Mitwirkung des Betriebsrats bei Entlassung eines Beamten bei der Deutschen Post AG

§ 78 BPersVG; § 80 LPersVG BW; Art. 76 LPersVG Bay; § 90 LPersVG Bln;
§ 68 LPersVG Brand; §§ 65, 66 LPersVG Bre; §§ 84, 86, 89 LPersVG Hbg;
§ 81 Abs. 2 LPersVG Hess; §§ 67 a, 78, 80 Abs. 2 LPersVG Nds; § 73 Abs.
2 LPersVG NW; § 82 LPersVG RhP; §§ 72, 80 Abs. 1, 83 Abs. 2 LPersVG Saar;
§ 68 Abs. 3 LPersVG Sachs; §§ 60, 69 PersVG LSA; § 1 MBG SH; §§ 75, 77
ThürPersVG

Die Entlassung eines Beamten auf Lebenszeit, der bei der Deutschen Post AG beschäftigt ist, unterliegt nach § 29 Abs. 5 PostPersRG i.V.m. § 78 Abs. 1 Nrn. 3 bis 5, Abs. 2 BPersVG der Mitwirkung des Betriebsrats (nur) auf Antrag des Betroffenen (**OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.5.2001 - 1 B 46/01 = LS ZfPR 2001, 306**).

35. Mitwirkung bei Kündigungen

§ 79 BPersVG; § 79 LPersVG BW; Art. 77 LPersVG Bay; § 87 LPersVG Bln;
§ 68 LPersVG Brand; § 75 LPersVG Bre; § 87 LPersVG Hbg; § 84 LPersVG Hess;
§ 68 LPersVG MV; § 65 LPersVG Nds; § 72 LPersVG NW; § 82 LPersVG RhP;
§ 80 LPersVG Saar; § 78 LPersVG Sachs; § 67 PersVG LSA; § 51 MBG SH;
§ 78 ThürPersVG

a) Personalratsbeteiligung bei außerordentlicher krankheitsbedingter Kündigung gegenüber ordentlich unkündbarer Arbeitnehmerin

Eine außerordentliche Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten kommt in der Regel nur dann in Betracht, wenn eine ordentliche Kündigung tariflich oder vertraglich ausgeschlossen ist, wobei grundsätzlich eine der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslauffrist einzuhalten ist.

Die Umdeutung einer außerordentlichen fristlosen Kündigung in eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslauffrist setzt grundsätzlich eine Beteiligung des Personalrats nach den für eine ordentliche Kündigung geltenden Bestimmungen voraus (**BAG v. 18.10.2000 - 2 AZR 627/99 = LS ZfPR 2001, 240**).

b) Anhörung des Personalrats bei verhaltensbedingter Kündigung

Nach Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens vor Ausspruch einer Kündigung gegenüber dem Personalrat ist eine unrichtige oder unvollständige Mitteilung der für den Kündigungsentschluss maßgeblichen tatsächlichen

Umstände wie eine Nichtinformation zu behandeln und führt daher zur Unwirksamkeit der Kündigung wegen Fehlerhaftigkeit des Anhörungsverfahrens. Maßgebliche Umstände im vorgenannten Sinne sind bei einer verhaltensbedingten Kündigung auch

die tatsächlichen Umstände der Erklärungs-, Entschuldigungs- oder Rechtfertigungsversuche des Arbeitnehmers, die dieser im Rahmen einer Stellungnahme zu den Kündigungsvorwürfen dem Arbeitgeber mitteilt und die der Arbeitgeber in seiner abwägenden Bewertung bei der Kündigungsentscheidung hat einfließen lassen. Diese Umstände sind dem Personalrat im Anhörungsverfahren für dessen Meinungsbildungsprozess inhaltlich zur Kenntnis zu geben. Unterbleibt dies, so ist das Anhörungsverfahren fehlerhaft und die Kündigung daher unwirksam
(LAG Köln v. 5.6.2000 - 8 (11) Sa 1545/99 = LS ZfPR 2001, 307).

c) Ausschluss der Personalratsbeteiligung bei Beamtenstellen von A 16 an aufwärts und entsprechenden Angestelltenstellen

Der Ausschluss der Beamtenstellen von Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts von der Mitbestimmung (§ 77 Abs. 1 Satz 2, § 79 Abs. 1 Satz 2 BPersVG und die entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen) erfasst auch Angestellte, die zwar keine Beamtenstelle innehaben, aber eine Stellung bekleiden, die unter Berücksichtigung der Bedeutung der Ausnahmevorschrift einer Beamtenstelle ab A 16 entspricht. Bei der Frage, ob es sich um eine entsprechende Angestelltenstelle handelt, kommt es auf die Funktionsgleichwertigkeit mit der von der Mitbestimmung ausgenommenen Beamtenstelle an. Entscheidend für die Anwendung des § 77 Abs. 1 Satz 2 BPersVG auf nach privatrechtlichen Grundsätzen geführte öffentlichrechtliche Anstalten ist der Vergleich mit der besoldungsmäßigen Einstufung der Spitzenpositionen und der darunter befindlichen Leitungsebenen entsprechender Bundesbehörden und von der Besoldungsordnung erfasster Anstalten des öffentlichen Rechts. Landesrundfunkanstalten sind insoweit mit Bundesbehörden vergleichbar
(BAG v. 7. 12.2000 -2 AZR 532/99 = LS ZfPR 2001, 240).

d) Zustimmungsverweigerung wegen Absehens von einer Stellenausschreibung

Es bleibt weiterhin offen, ob das ohne Beteiligung des Personalrats erfolgte Absehen von einer Stellenausschreibung überhaupt einen beachtlichen Grund für die Verweigerung der Zustimmung zu einer Einstellung darstellen kann. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung zu einer Einstellung mit der Begründung, die zu besetzende Stelle hätte ein zweites Mal ausgeschrieben werden müssen, so ist eine Zustimmungsverweigerung jedenfalls dann unbeachtlich, wenn er nicht näher darlegt, aus welchen Gründen er eine erneute Ausschreibung für erforderlich hält
(OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.3.1999 - 1 A 1083/97. PVL = LS ZfPR 2001, 54).

36. Beteiligung der Stufenvertretungen

§ 82 BPersVG; § 85 LPersVG BW; Art. 80 LPersVG Bay; - LPersVG Bln;
§§ 75, 76 LPersVG Brand; - LPersVG Bre; - LPersVG Hbg; § 83 LPersVG Hess;
§ 73 LPersVG MV; § 82 LPersVG Nds; § 78 LPersVG NW; §§ 53, 56, 57 LPersVG
RhP; §§ 54, 55 Abs. 3, 56 Abs. 2 LPersVG Saär; § 87 LPersVG Sachs;
§ 71 PersVG LSA; §§ 77, 78 Abs. 1 MBG SH; § 82 ThürPersVG

a) Zuständigkeit der Personalvertretung bei Verselbständigung

Die Zuständigkeit für die Wahrnehmung der Mitbestimmung ist in Fällen, in denen sich Teile der Dienststelle gem. § 6 Abs. 3 BPersVG und den entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen personalvertretungsrechtlich verselbständigt haben und deshalb neben den dort bestehenden örtlichen Personalräten gem. § 55 BPersVG (und den entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen) ein Gesamtpersonalrat gewählt worden ist, nach § 82 Abs. 3 BPersVG in entsprechender Anwendung des 82 Abs. 1 BPersVG zu bestimmen.

Danach ist in Angelegenheiten, in denen der Leiter des Dienststellenteils nicht zur Entscheidung berufen ist - sondern der Leiter der Stammdienststelle -, anstelle des örtlichen Personalrats der bei der Gesamtdienststelle gebildete Gesamtpersonalrat zu beteiligen. Diese auf die Zuständigkeit für die Entscheidung für die Maßnahme abstellende Regelung begründet die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats für alle Angelegenheiten, die vom Leiter der Stammdienststelle zu entscheiden sind, und nicht nur die Stammdienststelle, sondern einen oder mehrere Dienststellenteile oder die gesamte Dienststelle betreffen. Im Hinblick auf die personalvertretungsrechtliche Doppelfunktion des Dienststellenleiters als Leiter sowohl der Stammdienststelle als auch der Gesamtdienststelle ist allerdings dann, wenn seine Entscheidung sich ausschließlich auf die Beschäftigten der Stammdienststelle auswirkt, der dort bestehende örtliche Personalrat zu beteiligen

(OVG Hamburg v. 5.10.2001 - 7 Bf 306/99. PVB, n.n.v.).

b) Anhörungsrecht der örtlichen Personalvertretung gegenüber der Stufenvertretung

Das Anhörungsrecht nach § 82 Abs. 2 Satz 1 BPersVG und den entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen gibt der örtlichen Personalvertretung keinen Anspruch darauf, daß die Stufenvertretung sich deren Begehren nach weiteren Informationen zu Eigen macht und sich damit an die zur Entscheidung berufene Dienststelle wendet. Die Stufenvertretung genügt ihrer Informationspflicht aus § 82 Abs. 2 Satz 1 BPersVG, wenn sie den Zustimmungsantrag des Dienststellenleiters vollständig an die örtliche Personalvertretung zur Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist weiterleitet. Hingegen ist sie nicht verpflichtet, sämtliche im Laufe des Mitbestimmungsverfahrens beim Dienststellenleiter beschafften Informationen an die örtliche Personalvertretung weiterzuleiten

(BVerwG v. 2.10.2000 -6 P 11.99 = ZfPR 2001,37).

37. Gerichtliche Zuständigkeit für nur Soldaten betreffende Angelegenheiten

§ 83 BPersVG; § 86 LPersVG BW; Art. 81 LPersVG Bay; § 91 LPersVG Bln;
§ 95 LPersVG Brand; § 70 LPersVG Bre; § 100 LPersVG Hbg; § 92 LPersVG Hess;
file:///D:/perso/Person2.txt (9 von 11) [29.03.02 10:29:10] file:///D:/perso/Person2.txt
§ 87 LPersVG MV; § 83 LPersVG Nds; § 79 LPersVG NW; § 144 LPersVG RhP;
§ 113 LPersVG Saar; § 88 LPersVG Sachs; § 78 PersVG LSA; § 88 MBG SH;
§ 83 ThürpersvG

Streiten eine Dienststelle der Bundeswehr und der dort gebildete Personalrat um Beteiligungsrechte in Angelegenheiten, die nur die Soldaten betreffen, so ist der Rechtsweg zu den Wehrdienstgerichten gegeben
(BVerwG v. 1.11.2001 -6 PB 10.01, n.n.v.).

38. Zuständigkeit der Personalvertretungen

(§ 104 BPersVG und entsprechende landesgesetzliche Regelungen)

a) Mitbestimmungsrecht bei Asbestsanierung

Hinsichtlich einer Asbestsanierungsmaßnahme in einer Schule steht der Personalvertretung mit Blick auf § 104 Satz 3 BPersVG bei fehlendem Gesamtkonzept nur dann kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn die Maßnahme im konkreten Einzelfall zu nicht unerheblichen Beeinträchtigungen der Erfüllung der Lehr- und Forschungsaufgabe führen würde. In diesen Fällen ist die Mitbestimmung des Personalrats ausgeschlossen, weil es regelmäßig um Maßnahmen geht, die wegen ihrer Folgewirkung (z.B. Schließung oder Teilschließung der Schule) zur nach außen gerichteten Aufgabenerfüllung der Schule gehören. Die Frage, ob und wie saniert wird, ist für den Unterricht in der Schule von großer Bedeutung. Eine Mitbestimmung der Personalvertretung hätte hier zur Folge, daß die Aufgabenerfüllung in nicht unerheblicher Weise beeinflusst wird. In solchen Fällen betrifft die Frage, ob und wie eine solche Sanierung durchgeführt wird, unmittelbar die Schüler und den ihnen dienenden Schulbetrieb.

Entscheidungen hierüber sind aber den Schulträgern bzw. den Schulbehörden vorzubehalten. Bei Sanierungsarbeiten an und in den Gebäuden einer Universität sind die Studenten, der ihnen dienende Lehrbetrieb und die Forschungsarbeit nicht bei jeder Einzelmaßnahme berührt. Die Größe und Untergliederung einer Universität bringen es regelmäßig mit sich, daß es Gebäude oder Gebäudeteile gibt, die weder unmittelbar dem Lehrbetrieb noch der Forschung dienen, sondern die - etwa bei den ausschließlich durch die Universitätsverwaltung genutzten Räumlichkeiten - alleine den innerdienstlichen Belangen der Beschäftigten zugute kommen oder deren Sanierung unaufwendig und ohne erhebliche Beeinträchtigungen des Lehr- und Forschungsbetriebs geleistet werden kann. Entsprechendes hat der Antragsteller in seiner Rechtsbeschwerde für die Sanierungsarbeiten an Laborschächten geltend gemacht. Um

zu entscheiden, ob einer Personalvertretung wegen der Bedeutung der Laborschächte für die Erfüllung der Amtsaufgabe der Universität ein Mitbestimmungsrecht nicht zusteht, bedarf es weiterer Feststellungen

(BVerwG v. 23.8.2000 - 6 P 12.99 = ZfPR 2001, 4).

b) Kein Mitbestimmungsrecht bei Einführung von Schulbudgets

Eine in Umsetzung eines Beschlusses des Rates einer kreisfreien Stadt über die Einführung sog. Schulbudgets und Schulgirokonten an den Schulen der Stadt erlassene Dienstanweisung des Oberstadtdirektors zur Handhabung des Schulbudgets unterliegt als solche nicht der Mitbestimmung des bei dem Schulamt für die kreisfreie Stadt gebildeten Personalrats der Lehrer und Lehrerinnen an Grund- und Hauptschulen
(OVG Nordrhein-Westfalen v. 3.2.2000 -1 A 4968/98. PVL = LS ZfPR 2001, 147).

c) Keine Einschränkung der Mitbestimmung wegen finanzieller Tragweite der Maßnahme

Die finanzielle Tragweite einer Maßnahme führt als solche grundsätzlich nicht zur Einschränkung der Mitbestimmung des Personalrats. Ob für außerordentliche Auswirkungen Abweichendes gilt, bleibt offen. Die für die Einigungsstelle vorgeschriebene und damit auch für die Personalvertretung vorausgesetzte Bindung an das geltende Recht stellt sicher, daß eine auf unzutreffender Rechtsauffassung beruhende Zustimmungsverweigerung

des Personalrats im Verlauf des Mitbestimmungsverfahrens korrigiert wird.

Die Gesetzesbindung schließt die Beachtung des Haushaltsrechts ein.

Personalvertretungen und Einigungsstelle sind Bestandteile der öffentlichen Verwaltung

(BVerwG v. 28.3.2001 - 6 P 4.00 = ZfPR 2001, 197).

39. Keine außerordentliche Verdachtskündigung bei einer ohne Einwilligung erhobenen DNA-Analyse

(§ 108 Abs. 1 BPerSVG>

Nach § 108 Abs. 1 BPersVG bedarf die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretung der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. Innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 BGB bzw. § 54 Abs. 2 BAT muss der Arbeitgeber nicht nur den Zustimmungsantrag beim Personalrat stellen, sondern bei Verweigerung der Zustimmung auch das Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung beim Verwaltungsgericht einleiten. Eine sog. Verdachtskündigung nach § 626 Abs. 1 BGB bzw. § 54 Abs. 1 BAT ist zulässig, wenn starke Verdachtsmomente auf objektiven Tatsachen gründen, wenn die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat

(VGH Baden-Württemberg v. 28.11.2000 - PL 15 S2838/99 = ZfPR 2001, 43 n.rkr.; vgl. auch BAG v. 18.11.1999 = NJW 2000, 1211 = BB 2000, 672 = NZA 2000, 418).

B. Rechtsprechung zur Wahlordnung

Gestaltung der Stimmzettel bei Personenwahl

§ 28 BPersVWO; §§ 38 if. WO LPersVG BW; § 28 WO LPersVG Bay; § 26 WO LPersVG Bln; § 29 WO LPersVG Brand; § 27 WO LPersVG Bre; § 27 WO LPersVG Hbg; § 26 WO LPersVG MV; § 33 WO LPersVG Nds; § 26 WO LPersVG NW; § 28 WO LPersVG RhP; § 28 WO LPersVG Saar; § 28 WO LPersVG Sachs; § 28 WO PersVG SA; § 31 WO MBG SH; § 28 WO ThürPersVG

Ist bei Personalratswahlen ausnahmsweise keine Listenwahl, sondern wegen Vorliegens nur eines gültigen Wahlvorschlags eine Personenwahl durchzuführen, dann sind die Bewerber nicht alphabetisch auf dem Stimmzettel aufzuführen, sondern in der Reihenfolge ihrer Nennung auf dem Wahlvorschlag. Weicht der Stimmzettel von dieser Reihenfolge ab, so ist die Wahl regelmäßig anfechtbar

(VG Meiningen v. 1.3.2000 -3 P 50022/98. Me = PersV 2001, 135).