

Zeugnisverweigerungsrecht von Personalratsmitgliedern

1. Die Klärung der Frage, ob die in § 10 SächsPersVG geregelte Schweigepflicht von Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, ein Zeugnisverweigerungsrecht in einem Disziplinarverfahren begründet, ist in dem Verfahren vor dem Fachsenat für Personalvertretungssachen des Freistaates Sachsen nicht möglich.

2. Bei summarischer Prüfung der Sach- und Rechtslage ergibt sich aus dem in § 2 SächsPersVG festgelegten allgemeinen Verhaltensgebot kein subjektiver Anspruch auf die begehrte konkrete Verhaltensanforderung ergeben, da die Ausgestaltung der Vorschrift zeigt, dass es allein um die Art und Weise der bei Beteiligungsrechten und sonstigen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben notwendigen Zusammenarbeit geht, nicht aber um deren rechtliche Grundlagen.

(Leitsätze der Schriftleitung aus den Gründen)
OVG Sachsen, Beschluss v. 14.11.2014 – PL 9 B 68/14 –

Zum Sachverhalt

Die Beschwerde, über die der Senat wegen der Dringlichkeit ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter entscheidet (SächsOVG, Beschl. v. 12. März 2012 - PL 9 B 318/11 -, juris Rn. 1 m. w. N.; Rehak, in: Vogelgesang/Bieler/Kleffner/ders., Landespersonalvertretungsgesetz für den Freistaat Sachsen, Loseblattsammlung Stand: Juli 2014, § 89 Rn. 6) ist nicht begründet.

Das Verwaltungsgericht Dresden hat die Anträge, im Wege einer einstweiligen Verfügung festzustellen, dass die Vorsitzende des Antragstellers nach § 10 SächsPersVG in einem bei Gericht anhängigen Verfahren gemäß § 25 Abs. 2 Satz 1 SächsDG gehindert sei, als Zeugin vernommen zu werden, sowie den Antragsgegner im Wege einer einstweiligen Verfügung vorläufig zu verpflichten, den bei Gericht diesbezüglich anhängig gemachten Antrag zurückzunehmen, abgelehnt. Es hat hierzu zusammenfassend angeführt, § 10 SächsPersVG stelle keine Rechtsgrundlage für ein Zeugnis- und Aussageverweigerungsrecht von Personalratsmitgliedern dar. Darüber hinaus sei das Gericht nicht in der Lage, eine entsprechende Feststellung mit Bindungswirkung für das disziplinarrechtliche Verfahren zu treffen. Ein Anordnungsanspruch auf Verpflichtung zur Rücknahme des diesbezüglichen Antrags folge nicht aus § 2 Abs. 1 SächsPersVG. Das hierin festgelegte Zusammenarbeitsgebot sei zwar unmittelbar geltendes und zwingendes Recht; seine Auswirkungen beschränkten sich jedoch allein auf die im Sächsischen Personalvertretungsgesetz geregelten Tatbestände. Dies habe der Antragsteller hier nicht geltend machen können.

Der Antragsteller führt hiergegen mit seinem Beschwerdevorbringen an, dass die vom Sächsischen Disziplinargesetz in Bezug genommenen Vorschriften der Strafprozessordnung über die Pflicht zur Zeugenaussage nur entsprechend gelten würden. Demgegenüber verweise § 3 SächsDG auf die Bestimmungen des Verwaltungsverfahrensgesetzes und der Verwaltungsgerichtsordnung. Daher sei bezogen auf jede Einzelsvorschrift zu prüfen, ob und in welchem Umfang sie angewendet werden könne. Dem stehe § 25 Abs. 2 SächsDG nicht entgegen. Da das Sächsische Personalvertretungsgesetz gleichrangig neben dem Sächsischen Disziplinargesetz stehe, bestehe kein Anwendungsvorrang. Sinn und Zweck von § 10 SächsPersVG sei es, die Funktionsfähigkeit des Personalrats zu schützen. Dies mache ein Zeugnisverweigerungsrecht erforderlich. Dies folge auch aus einer Entscheidung des Landgerichts Magdeburg (Beschl. v. 18. Juni 2008 - 21 Qs 44b/08 -, juris Rn. 9). Bei der Anwendung von § 2 Abs. 1 SächsPersVG sei das Verwaltungsgericht von einem unzutreffenden rechtlichen Ansatz ausgegangen, da es für dessen Anwendung nicht darauf ankomme, ob der Dienststellenleiter selbst den Antrag gestellt habe. Der Ermittlungsbeamte in dem Disziplinarverfahren sei in dessen Auftrag tätig geworden. § 2 Abs. 1 SächsPersVG verpflichte den Antragsgegner, die Stellung des Antragstellers zu beachten, und binde ihn bei der Rechtsausübung. Da die Geschäftsführung des Antragstellers und damit seine Aufgabenerfüllung nach dem Sächsischen Personalvertretungsrecht betroffen seien, gelte der Einwand des Verwaltungsgerichts nicht, es gehe nicht um personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten. Auf diese Belange nehme der Antragsgegner keine Rücksicht, wenn er vor einem Vorgehen gemäß § 25 SächsDG nicht zuvor alle anderen naheliegenden Erkenntnisquellen, die hier gegeben seien, ausgeschöpft hätte. Die Beschwerde wird mit einem Hilfsantrag auf Feststellung verbunden, dass Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz wahrgenommen haben, über die

ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen im behördlichen Disziplinarverfahren Stillschweigen zu wahren haben.

Aus den Gründen

Die Beschwerde hat keinen Erfolg.

1. Die Klärung der dem Antragsbegehren Nummer 1 sowie dem mit der Beschwerde erstmals gestellten Hilfsantrag innewohnenden Frage, ob die in § 10 SächsPersVG geregelte Schweigepflicht von Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, ein Zeugnisverweigerungsrecht in einem Disziplinarverfahren begründet, ist in dem vorliegenden Verfahren vor dem Fachsenat für Personalvertretungssachen des Freistaates Sachsen nicht möglich. Nachdem der Antragsgegner die Disziplinarkammer des Verwaltungsgerichts Dresden gemäß § 25 Abs. 2 Satz 1 SächsDG um die Vernehmung der Vorsitzenden des Antragstellers ersucht hat, obliegt diesem bzw. auf eine möglicherweise zulässige Beschwerde hin dem Disziplinarsenat des Oberverwaltungsgerichts gemäß § 25 Abs. 2 Satz 3 SächsDG auch die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der Verweigerung der Zeugenaussage. Dabei hat die Fachkammer bzw. der Fachsenat zu prüfen, ob dem Zeugen ein Zeugnisverweigerungsrecht bzw. ein Auskunftsverweigerungsrecht zusteht. Die Prüfung erstreckt sich mithin auch auf die vom Antragsteller im vorliegenden Verfahren erhobene Frage. Ist demnach die Disziplinarkammer bzw. der Disziplinarsenat gemäß § 25 Abs. 2 SächsDG auf Grund des Ersuchens für die Klärung zuständig, ob die Vorsitzende des Antragstellers als Zeugin hier mit Berufung auf ihre Schweigepflicht nach § 10 SächsPersVG die Aussage verweigern konnte, bleibt für eine parallele Zuständigkeit der Kammer bzw. des erkennenden Senats für Personalvertretungssachen des Landes kein Raum. Abgesehen davon, dass nämlich hierfür auf Grund der mit dem Ersuchen eingetretenen Zuständigkeit der Disziplinargerichte kein Rechtsschutzbedürfnis mehr besteht, würde die Gefahr sich widersprechender Entscheidungen auftreten, die durch eine Zuständigkeitskonzentration bei den Disziplinargerichten vermieden werden soll.

2. Soweit der Antragsteller im Wege einstweiligen Rechtsschutzes die vorläufige Verpflichtung des Antragsgegners auf Rücknahme des Ersuchens gemäß § 25 Abs. 2 Satz 1 SächsDG begehrt, gilt im Ergebnis nichts anderes.

Das Verwaltungsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 SächsPersVG, aus dem der Antragsteller diese konkrete Verpflichtung ableiten will, Dienststellenleiter und Personalvertretung nur bei ihrem auf das personalvertretungsrechtliche Tätigwerden gerichteten Handeln bindet (Ilbertz/Widmaier/Sommer, Bundespersonalvertretungsgesetz, 12. Aufl. 2012, § 2 Rn. 2 m. w. N.). Als ein unmittelbar geltendes Verhaltensge- oder -verbot wirkt es auch als Auslegungsregel für die sich aus dem Gesetz ergebenden Rechten und Pflichten von Dienststellenleiter und Personalvertretung. Die Rechtshandlung, deren Rücknahme der Antragsteller hier begehrt, fußt allerdings nicht auf dem Personalvertretungsgesetz, sondern auf § 25 Abs. 2 SächsDG. Nur in diesem Rahmen stellt sich die Frage, ob der Vorsitzenden des Antragstellers möglicherweise wegen ihrer Tätigkeit dort ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit wirkt aber nicht auf das Verhältnis zwischen dem für die Durchführung des behördlichen Disziplinarverfahrens zuständigen Dienstvorgesetzten und den davon betroffenen Personen.

Im Übrigen dürfte sich nach der hier allein möglichen, aber auch ausreichenden summarischen Prüfung der Sach- und Rechtslage aus dem in § 2 SächsPersVG festgelegten allgemeinen Verhaltensgebot auch kein subjektiver Anspruch auf die begehrte konkrete Verhaltensanforderung ergeben, da die Ausgestaltung der Vorschrift zeigt, dass es allein um die Art und Weise der bei Beteiligungsrechten und sonstigen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben notwendigen Zusammenarbeit geht, nicht aber um deren rechtliche Grundlagen (OVG Hamburg, Beschl. v. 26. November 2001 - 8 Bf 375/00 PVL -, juris Rn. 21 m. w. N.; Ilbertz/Widmaier/Sommer a. a. O. § 2 Rn. 52). Daher bedarf es für den Erfolg eines auf Vornahme einer bestimmten Handlung gerichteten Antrags auch einer die Zusammenarbeit des Personalrats der Dienststelle gesetzlich konkret regelnden Verpflichtung bzw. Befugnis (in diese Richtung wohl auch BVerwG, Beschl. v. 12. November 2002 - 6 P 2/02 -, juris Rn. 8). Eine solche ist hier nicht erkennbar. Vielmehr sind die Grundsätze über die Erhebung der erforderlichen Beweise in Disziplinarverfahren, zu der gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SächsDG auch die Einvernahme von Zeugen gehört, in

§ 24 ff. SächsDG geregelt. Hierunter fällt auch die vom Antragsteller mit seinem Antragsbegehren in Frage gestellte Erforderlichkeit der Beweiserhebung, die etwa dann fehlen könnte, wenn die Beweisbedürftigkeit zu verneinen wäre oder eine überflüssige Beweiserhebung vorläge. Deren Beurteilung bemisst sich aber nach disziplinarrechtlichen, nicht nach personalvertretungsrechtlichen Grundsätzen und begründet daher keine konkreten Verhaltenspflichten, bei denen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 PersVG Geltung hat.