

**Rechtsprechung**

**zum**

**Personalvertretungsrecht**

**26. Ausgabe**  
**Stand: Januar 2006**

---

## **Vorwort**

Die von der Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion herausgegebene – erstmals als Online-Ausgabe vorliegende – Broschüre soll auch im 26. Jahr die den Mitgliedsgewerkschaften des dbb angehörenden Personalratsmitglieder bei der Erledigung der ihnen übertragenen vielfältigen Aufgaben unterstützen. In bewährter Form wird ein Überblick über die wichtigsten, vornehmlich im letzten Jahr ergangenen Entscheidungen zum Personalvertretungsrecht gegeben. Damit die Entscheidungen zitierfähig sind, wurden die von uns ausgewählten Ausschnitte wörtlich abgedruckt.

Die Hinweise auf die entsprechenden Vorschriften in den Personalvertretungsgesetzen der Länder sollen Ihnen die Nachprüfung erleichtern, ob es eventuell abweichende Regelungen in dem für Sie maßgebenden Personalvertretungsgesetz gibt.

## Inhaltsübersicht

<b>A. Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht</b>		<b>Seite</b>
1.	Anhörung der Soldatenvertreter bei nur die Soldaten betreffenden Personalmaßnahmen (BVerwG v. 20.6.2005 – 1 WB 60.04)	6
2.	Weiterbeschäftigungsanspruch von Jugend- und Auszubildendenvertretern	
	a) Beschränkung des Weiterbeschäftigungsanspruchs auf Ausbildungsdienststelle (BVerwG v. 1.11.2005 – 6 P 3.05)	6
	b) Verzicht eines Jugend- und Auszubildendenvertreters auf unbefristete Weiterbeschäftigung (VGH Baden-Württemberg v. 18.1.2005 – PB 15 S 1129/04)	7
	c) Kein Weiterbeschäftigungsanspruch bei Stellenbesetzungssperre (OVG Sachsen-Anhalt v. 27.4.2005 – 5 L 5/04)	8
	d) Verzicht eines Jugendvertreters auf unbefristete Weiterbeschäftigung durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags (BVerwG v. 31.5.2005 – 6 PB 1.05)	8
3.	Ausschluss der Wählbarkeit	
	a) Voraussetzungen für den Ausschluss der Wählbarkeit von Schulleitern (BVerwG v. 22.6.2005 – 6 P 8.04)	8
	b) Befugnis zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten auf Grund regelmäßig praktizierter Entscheidungskompetenz (BVerwG v. 6.9.2005 – 6 PB 13.05)	9
4.	Wählbarkeit in der Elternzeit / Jederzeitiger Rücktritt von Personalratsmitgliedern ohne Angabe von Gründen (VG Frankfurt am Main v. 25.7.2005 – 22 K 1568/05 (V))	9
5.	Gewerkschaftliche Werbung per E-Mail als verbotene Wahlbeeinflussung / Wahlbeobachtung (OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.11.2005 – 1 A 5076/04.PVL)	9
6.	Ausschluss aus dem Personalrat wegen Verstoßes gegen die Schweigepflicht (OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 6.4.2005 – 8 L 352/04)	10
7.	Wahl und Zusammensetzung des Personalratsvorstandes nach MBG SH (BVerwG v. 4.10.2005 - 6 P 12.04)	11
8.	Einberufung einer Gruppenversammlung durch den Personalrat/Einladung einzelner Beschäftigter zu Besprechungsterminen im Personalratsbüro (BVerwG v. 12.12.2005 – 6 P 7.05)	11
9.	Reisekostenvergütung für freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen bei Fahrten zum Sitz der Personalvertretung	
	a) (OVG Niedersachsen v. 30.11.2004 – 18 LP 13/02)	11
	b) (BVerwG v. 25.11.2004 – 6 P 6.04)	11
10.	Freistellung von Personalratsmitgliedern	
	a) Keine zusätzliche Vergütung eines freigestellten Personalratsmitglieds (BAG v. 16.2.2005 – 7 AZR 95/04)	12
	b) Erfordernis einer Erprobungszeit für freigestellte Personalratsmitglieder vor Beförderung (OVG Rheinland-Pfalz v. 8.11.2004 – 2 A 10994/04)	12
	c) Schicksal von Freistellungen bei Änderungen der Dienststellenorganisation (OVG Nordrhein-Westfalen v. 25.5.2005 – 1 B 453/05.PVL)	13
	d) Übernahme von Schulungskosten/Rhetorikseminar (VGH Hessen, Beschluss v. 2.12.2004 – 22 TL 558/04)	13
	e) Übernahme von Schulungskosten/Fachkongress (VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2161/03)	13
	f) Laufbahnnachzeichnung bei einem freigestellten Personalratsmitglied (OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.2.2005 – 6 B 2496/03)	13
11.	Dauer der Geltung der Schutzvorschriften für Personalratsmitglieder (BVerwG v. 18.5.2004 – 1 WDS-VR 1.04)	14

12.	Geltendmachung eines Informationsanspruchs (OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 6.4.2005 – 8 L 300/04)	14
13.	Mitbestimmungsverfahren	
	a) Umfang der Unterrichtung des Personalrats im Rahmen eines Antrags auf Zustimmung zur Befristung (BAG v. 10.3.2004 – 7 AZR 397/03)	14
	b) Rückumsetzung eines Beamten bei fehlender Beteiligung des Personalrats (OVG Saarland v. 2.6.2004 – 1 W 13/04)	14
	c) Rechtsschutz gegen eine vorläufige Regelung (OVG Sachsen-Anhalt v. 2.4.2004 – 5 L 10/03)	15
	d) Mitbestimmungspflichtigkeit von Vorbereitungsmaßnahmen (BVerwG v. 16.8.2004 – 6 PB 7.04)	15
14.	Kein Initiativrecht des Personalrats zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems (BVerwG v. 29.9.2004 – 6 P 4.04)	15
15.	Einigungsstelle	
	a) Beschlussfähigkeit der Einigungsstelle nach LPVG Brandenburg (OVG Brandenburg v. 1.4.2004 – 6 A 329/02. PVL)	16
	b) Gerichtliche Überprüfung eines Beschlusses der Einigungsstelle (OVG Sachsen-Anhalt v. 29.7.2005 – 5 L 6/04)	16
16.	Mitbestimmung bei Ein-Euro-Jobs	
	a) Mitbestimmungsrecht bei Einstellung von Hausmeistergehilfen nach PersVG Bln (VG Berlin, Beschluss v. 7.9.2005 – 60 A 12.05)	16
	b) Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Ein-Euro-Jobbern nach PersVG RhP (VG Mainz v. 24.6.2005 – 5 K 193/05.MZ)	17
	c) Mitbestimmungsrecht bei Festlegung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Ein-Euro-Jobber nach PersVG NdS (VG Oldenburg v. 22.6.2005 – 9 A 1738/05)	17
	d) Zuständigkeit für die Beteiligung bei Ein-Euro-Jobs nach BPersVG (VG Berlin v. 28.6.2005 – 72 A 1/05)	17
17.	Kein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Zivildienstleistenden (OVG Lüneburg v. 30.11.2005 – 18 LP 18/02)	18
18.	Kein Mitbestimmungsrecht bei Versetzungen in Zentrales Personalüberhang- management (Stellenpool) (BVerwG v. 2.8.2005 – 6 P 11.04)	18
19.	Mitbestimmung bei Versetzung / Umsetzung (BAG v. 22.1.2004 – 1 AZR 495/01)	18
20.	Mitbestimmung bei Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden / Planwidrige Lücke im BPersVG (BVerwG v. 30.6.2005 – 6 P 9.04)	18
21.	Kein Mitbestimmungsrecht bei Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mit einem einzelnen Beschäftigten (OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.9.2004 – 1 A 4194/02.PVB)	19
22.	Mitbestimmung bei Lohngestaltung und Auswahlrichtlinien (BVerwG v. 21.3.2005 – 6 PB 8.04)	19
23.	Mitbestimmung bei der Neuregelung der Zahlung einer Zuwendung (Weihnachtsgeld) (VG Wiesbaden v. 14.1.2005 – 23 L 2616/04)	19
24.	Mitbestimmungsrecht bei Topfwirtschaft	
	a) Übertragung einer Referatsleiterfunktion / Einstweilige Anordnung (OVG Nordrhein-Westfalen v. 3.5.2004 – 1 B 333/04)	20
	b) Übertragung eines Referatsleiterdienstpostens auf einen Referenten (OVG Nordrhein-Westfalen v. 4.5.2005 – 1 BA 2735/03.PVB)	21
25.	Mitbestimmung bei der Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit (BVerwG v. 12.9.2005 – 6 P 1.05)	22
26.	Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung des Entgelts für die Nutzung des behördeneigenen Parkplatzes (OVG Sachsen-Anhalt v. 5.10.2005 – 5 L 19/04)	22

27.	Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen (VG Greifswald v. 16.12.2004 – 7 A 3584/03)	22
28.	Mitbestimmungsrecht bei Hebung der Arbeitsleistung (BVerwG v. 2.6.2005 – 6 PB 2.05)	22
29.	Besondere Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen / Versagungskatalog	
	a) Ausschluss der Mitbestimmung für Stelle bei Betriebskrankenkasse (VGH Baden-Württemberg v. 18.1.2005 – PB 15 S 1712/03)	23
	b) Zustimmungsverweigerung bei Beseitigung einer Sozialeinrichtung (OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.1.2005 – 1 A 1994/03.PVL)	23
	c) Zustimmungsverweigerung bei Umsetzung (VG Mainz v. 18.5.2004 – 5 K 1225/03 MZ)	23
	d) Zustimmungsverweigerung bei ordentlicher Kündigung (VG Frankfurt am Main v. 24.5.2004 – 23 L 1627/04)	23
30.	Antragsabhängige Beteiligung	
	a) Beteiligung von Frauenbeauftragter und Personalvertretung bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand (VGH Hessen v. 1.12.2004 – 1 TG 3121/04)	24
	b) Folgen einer fehlenden Belehrung über das Antragsrecht eines Beamten zur Mitwirkung des Personalrats vor Erhebung der Disziplinklage (OVG Nordrhein-Westfalen v. 19.1.2005 – 22d A 1433/03.BDG)	24
31.	Anhörung des Hauptpersonalrats bei Stellenanforderungen zum Haushaltsvoranschlag (BVerwG v. 30.8.2005 – 6 PB 11.05)	24
32.	Abgrenzung der Zuständigkeitsverteilung zwischen Personalvertretungen	
	a) Zuständigkeit des Hauspersonalrats der obersten Dienstbehörde bei Zulassung zum Aufstieg nach PersVG LSA (OVG Sachsen-Anhalt v. 29.7.2005 – 5 L 5/05)	24
	b) Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats (BVerwG v. 29.8.2005 – 6 PB 6.05)	25
	c) Zuständige Personalvertretung für die Einführung von SAP R 3 HR durch Hessische Landesregierung (VGH Hessen v. 10.6.2005 – 22 TH 1496/05)	25
33.	Verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren	
	a) Neuregelung der Voraussetzungen für die Nichtzulassungsbeschwerde (BVerwG v. 25.2.2005 – 6 PB 9.04)	25
	b) Zulässigkeit eines abstrakten Feststellungsantrags (BVerwG v. 16.9.2004 – 6 PB 6.04)	25
	c) Gegenstandswert im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren (BVerwG v. 29.9.2005 – 6 P 9.05)	26
	d) Voraussetzungen für grundsätzliche Bedeutung einer personalvertretungsrechtlichen Rechtsfrage (BVerwG v. 22.8.2005 – 6 PB 5.05)	26
	e) Zulässigkeit eines Normenkontrollantrags zur Überprüfung einer Rechtsverordnung über Wahl und Amtszeit von Personalvertretungen bei Umstrukturierungsmaßnahmen (BVerwG v. 1.2.2005 – 6 BN 5.04)	26
	f) Einstweilige Verfügung in einem Wahlanfechtungsverfahren (VGH Baden-Württemberg v. 24.2.2005 – PL 15 S 434/05)	26

## B. Rechtsprechung zur Wahlordnung

1.	Verbot irreführender Kennwörter und des Doppelwahlvorschlags (VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04)	27
----	---	----

## A. Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht

### 1. Anhörung der Soldatenvertreter bei nur die Soldaten betreffenden Personalmaßnahmen

(§ 5 BPersVG; § 5 LPersVG BW; Art. 5 LPersVG Bay; § 3 Abs. 2 LPersVG Bln; § 5 LPersVG Brand; § 3 Abs. 2 LPersVG Bre; § 5 LPersVG Hbg; § 3 Abs. 2 LPersVG Hess; § 7 LPersVG MV; § 5 LPersVG Nds; § 5 LPersVG NW; § 4 Abs. 2 LPersVG RhP; § 5 LPersVG Saar; § 5 LPersVG Sachs; § 5 PersVG LSA; § 7 MBG SH; § 5 ThürPersVG)

In einer nach § 49 Abs. 1 Satz 1 SBG personalratsfähigen Dienststelle haben die in dieser Dienststelle in den Personalrat gewählten Soldaten die Befugnisse einer Vertrauensperson nach § 23 SBG, soweit es um eine Angelegenheit geht, die – wie die Zulassung zu einem Laufbahnwechsel – nur Soldaten betrifft. Durch die in § 52 Abs. 1 Satz 1 SBG erfolgte Befugniszuweisung an die Soldatenvertreter im Personalrat wird deren Status als integrierter Teil des Personalrats nicht geändert; sie sind kein eigenständiges Vertretungsorgan im Sinne des § 1 Abs. 2 SBG.

Die in § 20 SBG normierte Verpflichtung zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung, die ausschließlich den nächsten Disziplinarvorgesetzten als anhörende Stelle trifft, erfordert die Mitteilung sämtlicher Informationen, die nach den Umständen des Einzelfalles im Hinblick auf die Aufgaben und Befugnisse der Soldatenvertreter im Personalrat innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs für eine sachgerechte Beurteilung der beteiligungspflichtigen Maßnahme und des ihr zu Grunde liegenden Sachverhalts objektiv von Bedeutung sind; für die Bestimmung des Umfangs des Informationsanspruches ist ein objektiv vertretbarer Standpunkt der Soldatenvertreter maßgeblich; der Unterrichtsanspruch bezieht sich jedoch nicht auf datenschutzrechtlich geschützte personenbezogene Daten Dritter.

Die Nachholung einer Anhörung der Soldatenvertreter im Personalrat ist rechtlich möglich, solange die zuständige Stelle bei der Entscheidung über den beantragten Laufbahnwechsel ihr Ermessen noch ausüben und dabei das Ergebnis einer nachgeholt ordnungsgemäßen Anhörung noch in diese Entscheidung einbeziehen kann (BVerwG v. 20.6.2005 – 1 WB 60.04).

### 2. Weiterbeschäftigungsanspruch von Jugend- und Auszubildendenvertretern

(§ 9 BPersVG; Art. 9 LPersVG Bay; § 10 LPersVG Bln; § 9 LPersVG Brand; § 65 LPersVG Hess; § 58 LPersVG Nds; § 8 LPersVG RhP; § 9 LPersVG Sachs; § 9 PersVG LSA; § 9 ThürPersVG; übrige Länder: gemäß § 107 Satz 2 BPersVG entsprechende Anwendung des § 9 BPersVG)

#### a) Beschränkung des Weiterbeschäftigungsanspruchs auf Ausbildungsdienststelle

Für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz für den Jugendvertreter zur Verfügung steht, kommt es allein auf den Bereich der Ausbildungsdienststelle an. Der Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 9 Abs. 2 BPersVG besteht nicht landesweit, sondern nur in Bezug auf diejenige Dienststelle, in welcher der Jugendvertreter seine Berufsausbildung erhalten hat. Für die Dienststellenbezogenheit des Weiterbeschäftigungsanspruchs spricht, dass auch die in § 9 BPersVG geschützten personalvertretungsrechtlichen Funktionen dienststellenbezogen sind. Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden in Dienststellen gebildet (§§ 12, 57, 95 Abs. 2 Satz 1, § 98 Abs. 2 BPersVG und § 12 Abs. 1, § 54 Abs. 1 Satz 1 HePersVG). Der Schutzbereich der Vorschrift erstreckt sich grundsätzlich auf diejenige Dienststelle, bei welcher die personalvertretungsrechtliche Funktion wahrgenommen wird. Die Dienststellenbezogenheit wird bei Mitgliedern von Stufen- und Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 64 BPersVG und § 58 HePersVG) nicht in Frage gestellt, auch wenn hier die Ausbildungsdienststelle nicht mit derjenigen Dienststelle übereinstimmen muss, in welcher die personalvertretungsrechtliche Funktion wahrgenommen wird. Schutzzweck der Regelung in § 9 BPersVG ist es, Auszubildende vor Personalmaßnahmen zu bewahren, die sie an der Ausübung ihrer Personalrats- und Jugendvertreterarbeit hindern oder ihre Unabhängigkeit in dieser Arbeit beeinträchtigen können. Indem § 9 BPersVG die amtierende Personalvertretung bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretung vor dauernden oder vorübergehenden Änderungen ihrer Zusammensetzung schützt, dient er zugleich der Kontinuität der Gremienarbeit. Das kollektivrechtliche Element des Schutzzwecks wird nicht erreicht, wenn der Auszubildende in einer anderen Dienststelle weiterbeschäftigt wird. Denn damit erlischt seine Mitgliedschaft im Personalrat bzw. in der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Unterliegt die Ausbildungsdienststelle bei der Stellenbewirtschaftung keinen Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers in Bezug auf berufliche Qualifikation und Fachrichtung, so ist sie bei der Festlegung des Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle nicht durch § 9 BPersVG gebunden; dessen Wirkung erschöpft sich hier in einer gerichtlichen Missbrauchskontrolle. Darüber, ob in der Ausbildungsdienststelle ein geeigneter und besetzbarer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, hat primär der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden. Auf das Vorhandensein von „Planstellen“ kommt es dabei nach der Terminologie des Haushaltsrechts schon deswegen nicht an, weil Planstellen nur Stellen für Beamte auf Lebenszeit sind. Bei Stellen für Angestellte, um die es im Rahmen der Weiterbeschäftigungspflicht nach § 9 BPersVG geht, handelt es sich um „andere Stellen als Planstellen“, welche in den Erläuterungen des Haushaltsplans auszuweisen sind (§ 17 Abs. 6 LHO). Soweit die in den Erläuterungen ausgewiesenen Stellen für Angestellte einschließlich der dazugehörigen Zweckbestimmungen verbindlich sind, ist dies maßgeblich für die Inanspruchnahme der personellen Ausgaben durch die Verwaltung. Ist daher in den verbindlichen Erläuterungen des Haushaltsplans eine Stelle für Angestellte für die vom Jugendvertreter erworbene Qualifikation ausgewiesen und ist diese Stelle im maßgeblichen Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses unbesetzt, so ist diese Stelle vorrangig mit dem Jugendvertreter zu besetzen.

Liegt eine der Qualifikation des Jugendvertreters entsprechende Zweckbestimmung des Haushaltsgesetzgebers nicht vor, so ist ein freier Arbeitsplatz nicht deswegen vorhanden, weil eine im maßgeblichen Zeitpunkt freie Stelle ohne Verstoß gegen das Haushaltsrecht mit dem Jugendvertreter besetzt werden könnte. Das Haushaltsrecht weist - insbesondere durch das Institut der Deckungsfähigkeit (§§ 20, 46 LHO) - ein hohes Maß an Flexibilität auf, welches es erlaubt, Ausgaben unter Durchbrechung des Grundsatzes der sachlichen Bindung zu leisten. Diese Flexibilität des Haushaltsrechts besagt jedoch nicht, dass jede im maßgeblichen Zeitpunkt freie Stelle mit Rücksicht auf § 9 BPersVG zu Gunsten des Jugendvertreters in Anspruch genommen werden muss. Zwar ist der Senat von freien Arbeitsplätzen auch in Fällen ausgegangen, in denen beim Arbeitgeber die Übung bestand, unbefristete Arbeitsverträge mit Absolventen einer Berufsausbildung abzuschließen, solange die Vergütung aus dem Gesamtbudget gesichert war, oder in denen die vorläufige Weiterbeschäftigung auf einer „Beförderungsstelle“ unter dem Vorbehalt möglich war, dass die Beschäftigung später auf dem durch den vorgesehenen Beförderungsvorgang demnächst freiwerdenden Arbeitsplatz fortgesetzt werden sollte. Hierbei handelte es sich jedoch - in Übereinstimmung mit der in § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG vorgeschriebenen Einzelfallwürdigung - um besondere Fallgestaltungen, die den Grundsatz nicht in Frage stellen, wonach der Weiterbeschäftigung des Jugendvertreters das Fehlen eines freien ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatzes entgegengehalten werden kann. Dieser Grundsatz ließe sich nicht mehr aufrechterhalten, wenn der Arbeitgeber alle Instrumente des Haushaltsrechts ausschöpfen müsste, um dem Jugendvertreter einen Arbeitsplatz zu verschaffen.

Bei der Entscheidung, (ob für einen Jugendvertreter, der an der Hochschule eine Berufsausbildung absolviert hat, ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht,) ist das jeweils zuständige Hochschulorgan nicht durch § 9 BPersVG gebunden. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, betriebliche oder finanzielle Vorkehrungen zu schaffen, um Mitgliedern einer Jugend- oder Personalvertretung, die ihre Ausbildung beenden, auf deren Verlangen einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen zu können. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze kann nicht über den Weg der nach § 9 BPersVG bestehenden Weiterbeschäftigungspflicht erzwungen werden. Entscheidet sich die Ausbildungsdienststelle dafür, mit den ihr zugewiesenen Mitteln einen Arbeitsplatz zu schaffen, der der Qualifikation des Jugendvertreters entspricht, so ist dieser Arbeitsplatz vorrangig mit dem Jugendvertreter zu besetzen (BVerwG v. 1.11.2005 – 6 P 3.05, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 2/2006, Seite 1).

### **b) Verzicht eines Jugend- und Auszubildendenvertreters auf unbefristete Weiterbeschäftigung**

Die Zwei-Wochen-Ausschlussfrist des § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG, innerhalb der die Anträge nach Nr. 1 und 2 dieser Bestimmung zu stellen sind und eine Vollmacht eingereicht werden muss, die von der zur Vertretung des Arbeitgebers befugten Person ausgestellt ist, gilt nicht für den Antrag auf Feststellung, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 9 Abs. 2 BPersVG nicht zustande gekommen ist. Wird ein Auszubildender weniger als drei Monate vor dem Ende seiner Ausbildung in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt, trifft den Arbeitgeber keine Mitteilungspflicht im Sinne von § 9 Abs. 1 BPersVG (VGH Baden-Württemberg v. 18.1.2005 – PB 15 S 1129/04, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 8/2005, Seite 1).



### c) Kein Weiterbeschäftigungsanspruch bei Stellenbesetzungssperre

Der Arbeitgeber kann dem Weiterbeschäftigungsverlangen des Jugend- und Auszubildendenvertreters eine Stellenbesetzungssperre gemäß Haushaltsführungserlass des Finanzministeriums im Rahmen des § 9 Abs. 4 PersVG LSA auch dann entgegenhalten, wenn diese auf eine vom Haushaltsgesetzgeber beschlossene globale Minderausgabe bei den Personalhaushalten (GMA) zurückgeht. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts muss für den Jugend- und Lehrlingsvertreter ein auf Dauer angelegter Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, der seiner Ausbildung entspricht und ihn sowohl hinsichtlich der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als auch der Vergütung und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einem Beschäftigten gleichstellt, der vom Arbeitgeber für eine vergleichbare Tätigkeit ausgewählt und eingestellt worden ist. Überschreitet die Dienststelle mit einer Neueinstellung die zulässige Stellenobergrenze, ist daher eine Weiterbeschäftigung nur unter Missachtung der bindenden Vorgaben zur Stellenbewirtschaftung möglich, so besteht ein Anspruch des Jugend- und Auszubildendenvertreters auf Weiterbeschäftigung nicht (OVG Sachsen-Anhalt v. 27.4.2005 – 5 L 5/04, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 8/2005, Seite 5).

### d) Verzicht eines Jugendvertreters auf unbefristete Weiterbeschäftigung durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags

Schließt der Jugendvertreter innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag ab, so kann darin nach den Umständen des Einzelfalls der Verzicht auf unbefristete Weiterbeschäftigung liegen. Dass der Arbeitgeber sich auf einen derartigen Verzicht beruft, ist nicht allein deswegen treuwidrig, weil er seiner Hinweispflicht nach § 9 Abs. 1 BPersVG nicht nachgekommen ist. Nach § 9 Abs. 5 BPersVG sind die Regelungen in § 9 Abs. 2 bis 4 BPersVG unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach § 9 Abs. 1 BPersVG nachgekommen ist. Schon daraus folgt, dass die Nichterfüllung der Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 BPersVG, den Jugendvertreter über die fehlende Übernahmeabsicht zu unterrichten, keine Bedeutung für die Frage hat, ob ein Weiterbeschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 9 Abs. 2 bis 4 BPersVG zustande gekommen ist. Hinzu kommt, dass die Hinweispflicht des Arbeitgebers inhaltlich nicht auf die Belehrung des Jugendvertreters über seine Rechte aus § 9 Abs. 2 BPersVG gerichtet ist. Der Jugendvertreter muss daher in jedem Falle sein Weiterbeschäftigungsverlangen nach Maßgabe von § 9 Abs. 2 BPersVG form- und fristgerecht geltend machen. Ein treuwidriges Verhalten des Arbeitgebers kann vielmehr erst bei Hinzutreten besonderer, außergewöhnlicher Umstände bejaht werden. Dies ist der Fall, wenn das Verhalten darauf abzielt, den Auszubildenden von der form- und fristgerechten Geltendmachung seines Weiterbeschäftigungsverlangens abzuhalten, obwohl die hieraus dem Auszubildenden entstehenden Nachteile für den Arbeitgeber vorhersehbar waren und deren Abwendung dem Arbeitgeber möglich und zumutbar gewesen wäre (BVerwG v. 31.5.2005 – 6 PB 1.05, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 12/2005, Seite 1 = ZTR 2005, 492).

## 3. Ausschluss der Wählbarkeit

(§ 14 BPersVG; § 12 LPersVG BW; Art. 14 LPersVG Bay; § 13 LPersVG Bln; § 14 LPersVG Brand; § 10 LPersVG Bre; § 12 LPersVG Hbg; § 0 LPersVG Hess; § 12 LPersVG MV; § 10 LPersVG Nds; § 11 LPersVG NW; § 14 LPersVG RhP; § 13 LPersVG Saar; § 14 LPersVG Sachs; § 14 PersVG LSA; § 14 MBG SH; § 14 ThürPersVG)

### a) Voraussetzungen für den Ausschluss der Wählbarkeit von Schulleitern

Die stellvertretenden Schulleiter gehören grundsätzlich nicht zu den Dienstkräften, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 BlnPersVG); Abweichendes gilt, wenn ihnen gemäß § 69 Abs. 6 Satz 3 SchulG die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen übertragen ist (BVerwG v. 22.6.2005 – 6 P 8.04, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 11/2005, Seite 1).



## **b) Befugnis zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten auf Grund regelmäßig praktizierter Entscheidungskompetenz**

Die Feststellung, dass ein Beschäftigter im Sinne von § 14 Abs. 3 BPersVG zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt ist, setzt keine schriftliche Organisationsentscheidung des Dienststellenleiters voraus. Steht fest, dass einem Beschäftigten die eigenverantwortliche Entscheidung über Personalangelegenheiten nach § 75 Abs. 1 und § 76 Abs. 1 BPersVG zusteht, so muss ausgeschlossen werden, dass er sich als Personalratsmitglied selbst kontrolliert. Deswegen entzieht ihm § 14 Abs. 3 BPersVG das passive Wahlrecht. Die dafür maßgebliche Interessenkollision besteht unabhängig davon, ob die fragliche Kompetenz in einem dienststelleninternen Regelwerk oder sonst schriftlich fixiert ist. Es wäre sachwidriger Formalismus, wollte man die tatsächlich bestehende Interessenkollision deswegen ignorieren, weil die dauerhaft und regelmäßig praktizierte Entscheidungskompetenz keinen schriftlichen Niederschlag gefunden hat. Freilich muss die Befugnis zu selbständigen Entscheidungen in den von § 75 Abs. 1 und § 76 Abs. 1 BPersVG erfassten Personalangelegenheiten auf Dauer angelegt sein, mithin zu den regulären Aufgaben des betroffenen Beschäftigten gehören. Schriftlich niedergelegte Stellen-, Organisations- und Geschäftsverteilungspläne bzw. Geschäftsordnungen können eine sinnvolle Beweisfunktion erfüllen. Lässt sich aus ihnen ablesen, dass die eigenverantwortliche Entscheidung in Personalangelegenheiten bestimmten Beschäftigten als reguläre Aufgabe zugewiesen ist, so wird die Zugehörigkeit dieser Beschäftigten zum Personenkreis nach § 14 Abs. 3 BPersVG mangels abweichender Dienststellenpraxis feststehen. Auch andere schriftlich fixierte Dokumente wie Ausschreibungstexte, Stellen- und Tätigkeitsbeschreibungen oder Dienstpostenbewertungen können zu den nach § 14 Abs. 3 BPersVG notwendigen Tatsachenfeststellungen beitragen. Letztlich kommt es auf die praktizierte Organisationsentscheidung der Dienststellenleitung an, über deren Vorliegen im Streitfall vor den Verwaltungsgerichten Beweis zu erheben ist. Welche Beschäftigten der Dienststelle eigenverantwortlich Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen, wird namentlich anhand der herausgehobenen Beteiligung an Bewerbungsverfahren sowie der Ausübung der Zeichnungsbefugnis durch diese Beschäftigten für die Personalvertretung erkennbar sein (BVerwG v. 6.9.2005 – 6 PB 13.05, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 12/2005, Seite 4).

## **4. Wählbarkeit in der Elternzeit / Jederzeitiger Rücktritt von Personalratsmitgliedern ohne Angabe von Gründen**

(vgl. §§ Nr. 3)

Die Motive für einen Rücktritt von Personalratsmitgliedern können kein Grund für eine erfolgreiche Anfechtung der Wahl sein, die wegen des Rücktritts notwendig geworden ist. Die Zustimmung eines Wahlbewerbers/einer Wahlbewerberin zur Kandidatur auf einer Wahlvorschlagsliste ist während des Wahlverfahrens unwiderruflich. Eine gleichwohl erklärte Absicht, das Amt bei erfolgreicher Wahl nicht annehmen zu wollen, berechtigt nicht zur Wahlanfechtung. Wer sich am Wahltag in Elternzeit befindet, hat allein deshalb die Wählbarkeit nicht verloren. Die Wählbarkeit besteht, solange das aktive Wahlrecht fortbesteht (VG Frankfurt am Main v. 25.7.2005 – 22 K 1568/05 (V), ZfPR Rechtsprechungsdienst online 1/2006, Seite 5).

## **5. Gewerkschaftliche Wahlwerbung per E-Mail als verbotene Wahlbeeinflussung / Wahlbeobachtung**

(§ 24 BPersVG; § 24 LPersVG BW; Art. 24 LPersVG Bay; §§ 20, 21 LPersVG Bln; § 24 LPersVG Brand; § 20 LPersVG Bre; § 24 LPersVG Hbg; § 21 LPersVG Hess; §§ 26, 17 LPersVG MV; § 25 LPersVG Nds; § 21 LPersVG NW; § 18 LPersVG RhP; § 24 LPersVG Saar; § 24 LPersVG Sachs; § 24 PersVG LSA; §§ 18, 19 MBG SH; § 24 ThürPersVG)

Ob eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung i.S.d. § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW vorliegt, ist in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Gesamtumstände und unter sorgfältiger Abwägung der Entscheidungsfreiheit der Wähler und des grundsätzlichen Rechts der Wahlbewerber, auf die Entscheidung der Wähler einzuwirken, zu entscheiden. Durch diese Norm soll eine Beeinflussung des Wahlergebnisses in einer nicht von der Rechtsordnung gebilligten Weise ausgeschlossen werden. Während die Wahlbehinderung uneingeschränkt unzulässig ist, ist die Wahlbeeinflussung nur verboten, sofern sie gegen die guten Sitten verstößt. Danach ist Wahlwerbung grundsätzlich zulässig. Gegen die guten Sitten verstößt eine Wahlbeeinflussung nur dann, wenn eine Maßnahme unter Würdigung von Inhalt, Beweggrund und Zweck gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt.

Dabei ist in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Gesamtumstände und unter sorgfältiger Abwägung der Entscheidungsfreiheit der Betroffenen und des grundsätzlichen Rechts, auf ihre Entscheidung einzuwirken, zu entscheiden, ob eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung gegeben ist. In diese Abwägung ist insbesondere auch die Erheblichkeit des beanstandeten Verhaltens in Bezug auf eine Gefährdung des durch § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW geschützten Rechtsguts einzustellen. Die Dienststellenleitung hat sich in Bezug auf Personalratswahlen grundsätzlich neutral zu verhalten, sie darf insbesondere nicht einer Gruppierung Vorteile gewähren, die sie (einer) anderen Gruppierung(en) versagt. Die von der Gewerkschaft vor der Wahl über Outlook verbreiteten Inhalte (Gewerkschaftszeitung, Einladung zur Wahlparty) sind inhaltlich als Wahlwerbung zu qualifizieren und damit grundsätzlich zulässig. Die Nutzung von Outlook durch die Gewerkschaft diene der erleichterten Verbreitung ihrer grundsätzlich zulässigen Wahlwerbung. Zu diesem Zweck hat die Gewerkschaft das Outlook-Programm in einem relativ geringen Umfang genutzt. Außerdem wurden mit der Versendung über Outlook längst nicht alle Mitarbeiter erreicht, da bei weitem nicht alle Mitarbeiter über einen Computer verfügen. Hinzu kommt - und das ist entscheidend -, dass die Zeitungen und die Einladung auch ohne die Nutzung von Outlook zulässigerweise an die Bediensteten hätten verteilt werden können. Diese Gesichtspunkte, insbesondere aber der letzte, zeigen, dass sich die nach den dienststelleninternen Vorschriften untersagte Nutzung des Outlook-Programms allenfalls geringfügig auf die durch § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW geschützte inhaltliche Wahlentscheidung der Wähler ausgewirkt haben kann. Denn die Wähler hätten von der Wahlwerbung der Gewerkschaft auch dann Kenntnis genommen, wenn diese nicht über Outlook verbreitet, sondern - wie vor der Einführung des dienststelleninternen Intranets üblich - an jeden einzelnen Wähler verteilt worden wäre. Insgesamt gesehen handelt es sich bei der unzulässigen Outlook-Nutzung also um einen im Ergebnis relativ unerheblichen Verstoß. Die Duldung eines derart unerheblichen Verstoßes einer an der Wahl beteiligten Gruppierung durch die Dienststellenleitung verstößt nicht gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden.

Die Gewerkschaft hat durch ihr Verhalten ebenfalls nicht in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise Einfluss auf die Wahl genommen. § 21 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW richtet sich nicht nur gegen die Dienststellenleitung und andere nicht an der Wahl beteiligte Gruppierungen bzw. Personen, sondern gegen jedermann, also auch gegen Gruppierungen bzw. Personen, die an der Wahl teilnehmen. Die Gewerkschaft hat zwar vor der Wahl entgegen dienstlichen Weisungen das Outlook-Programm zur Verbreitung ihrer Zeitung sowie einer Einladung zur Wahlparty benutzt. Dadurch hat sie jedoch aus den vorstehend dargelegten Gründen (noch) keinen sittenwidrigen Einfluss auf die Wahl ausgeübt. Das vorstehend gefundene Abwägungsergebnis trifft in Bezug auf die durch die Gewerkschaft begangenen Verstöße in gleicher Weise zu.

Die Beobachtung einer Personalratswahl durch wahlberechtigte Bedienstete oder Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist grundsätzlich zulässig (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 10.11.2005 – 1 A 5076/04.PVL, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 2/2006, Seite 12).

## 6. Ausschluss aus dem Personalrat wegen Verstoßes gegen die Schweigepflicht

(§ 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; § 24 LPersVG Nds; § 25 LPersVG NW; § 22 LPersVG RhP; § 27 LPersVG Saar; § 28 LPersVG Sachs; § 27 Abs. 3-6 PersVG LSA; § 21 MBG SH; § 28 ThürPersVG)

Ein Verstoß gegen die Schweigepflicht in einer Angelegenheit, die von der Dienststelle als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet wird, ist jedenfalls dann kein grober Pflichtverstoß, wenn die Information nicht allgemein veröffentlicht, sondern lediglich an ein Mitglied eines nachgeordneten Personalrats weitergegeben wird und das Problem im Allgemeinen den Betroffenen schon weitgehend bekannt war sowie wenige Tage nach dem Monatsgespräch eine Informationsveranstaltung geplant war, bei der die Beschäftigten über die Verlagerung des Druckbereichs in Kenntnis gesetzt werden sollten. Die Verwendung des Begriffs „grob“ ist Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatz; der Verstoß muss also so gravierend sein, dass er die einschneidende Folge des Ausschlusses rechtfertigt. Auf leichtere Verstöße kann auf andere Weise reagiert werden, etwa mit einem Hinweis, einer Vorhaltung oder der Androhung der Einleitung des Ausschlussverfahrens im Wiederholungsfall. Auch ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht kann den Ausschluss rechtfertigen, wobei allerdings die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind. Für das geringe Gewicht des Verstoßes kann auch sprechen, dass eine erhebliche Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten ersichtlich nicht eingetreten ist (OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 6.4.2005 – 8 L 352/04, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 10/2005, 1).

## 7. Wahl und Zusammensetzung des Personalratsvorstandes nach MBG SH

(§ 32 BPersVG; § 32 LPersVG BW; Art. 32, 33 LPersVG Bay; § 29 LPersVG Bln; § 30 LPersVG Bre; §§ 32, 33 LPersVG Hbg; § 29 LPersVG Hess; § 40 LPersVG Nds; - LPersVG NW; §§ 31, 32 LPersVG RhP; §§ 31, 32 LPersVG Saar; § 33 LPersVG Sachs; §§ 30, 31 PersVG LSA; § 24 MBG SH; § 33 ThürPersVG)

Die für die Anfechtung der Personalratswahl geltende Vorschrift des § 18 MBG SH ist auf die Wahl des Personalratsvorstandes nicht entsprechend anzuwenden. Der Personalrat hat nach Maßgabe von § 24 Abs. 1 Sätze 2 und 3 MBG SH die Größe seines Vorstandes sowie die Anzahl der auf Frauen und Männer entfallenden Vorstandsmitglieder vor der Durchführung der Vorstandswahl festzulegen. Die Anzahl der auf Frauen und Männer entfallenden Vorstandssitze hat gemäß § 24 Abs. 1 Satz 3 MBG SH grundsätzlich dem Anteil der Geschlechter an den gewählten Personalratsmitgliedern zu entsprechen; Abweichungen bedürfen der Rechtfertigung. Bewerben sich aus einem Geschlecht nur so viele Personalratsmitglieder, wie Vorstandssitze auf dieses Geschlecht entfallen, so sind sie als Vorstandsmitglieder zu bestellen (BVerwG v. 4.10.2005 - 6 P 12.04, ZTR 2006, 53).

## 8. Einberufung einer Gruppenversammlung durch den Personalrat / Einladung einzelner Beschäftigter zu Besprechungsterminen im Personalratsbüro

(§ 48 BPersVG; § 49 LPersVG BW; Art. 48 LPersVG Bay; §§ 45, 46 Abs. 1 LPersVG Bln; § 48 LPersVG Brand; § 43 LPersVG Bre; §§ 51, 53 Abs. 1 LPersVG Hess; § 41 LPersVG MV; § 55 LPersVG Nds; § 45 LPersVG NW; § 47 LPersVG RhP; § 47 LPersVG Saar; § 49 LPersVG Sachs; § 47 PersVG LSA; § 42 MBG SH; § 48 ThürPersVG)

Will der Personalrat eine Gruppenversammlung im Sinne von § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG einberufen, so muss er sich zuvor mit dem Dienststellenleiter abstimmen. Das Gleiche gilt, wenn er einzelne Beschäftigte zu einem Besprechungstermin in das Personalratsbüro einladen will; für solche Fälle kann das Benehmen mit dem Dienststellenleiter auch dadurch hergestellt werden, dass dieser generell erklärt, mit einer Einladung durch den Personalrat ohne vorherige Rücksprache einverstanden zu sein, wenn die gleichzeitige Mitteilung der Einladung ihm ermöglicht, gegebenenfalls Einwände vorzubringen und die Verschiebung der Besprechung zu erreichen (BVerwG v. 12.12.2005 - 6 P 7.05, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 2/2006, Seite 7).

## 9. Reisekostenvergütung für freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen bei Fahrten zum Sitz der Personalvertretung

(§ 44 BPersVG; § 45 LPersVG BW; Art. 44 LPersVG Bay; § 40 LPersVG Bln; § 44 LPersVG Brand; § 41 LPersVG Bre; § 46 LPersVG Hbg; § 42 LPersVG Hess; § 35 LPersVG MV; § 37 LPersVG Nds; § 40 LPersVG NW; § 43 LPersVG RhP; § 43 LPersVG Saar; § 45 LPersVG Sachs; § 42 PersVG LSA; § 34 MBG SH; § 44 ThürPersVG)

**a)** Ein Personalratsmitglied, das an außerhalb seines Dienstortes stattfindenden Sitzungen einer Stufenvertretung teilnimmt, hat Anspruch auf Erstattung von Reisekosten (Wegstreckenentschädigung/Tagegeld). Im vorliegenden Fall war § 6 Abs. 2 BRKG einschlägig. Danach ist die unbegrenzte Wegstreckenentschädigung zu zahlen. Die im Rahmen der Genehmigung der Dienstreise vorgesehene Wirtschaftlichkeitsprüfung kommt hier nämlich schon deshalb nicht zum Zuge, weil die Reisen des Antragstellers (anders als die im allgemeinen Beamtenrecht, § 2 Abs. 2 BRKG) nicht anordnungs- oder genehmigungsbedürftig, vielmehr nur anzeigepflichtig waren (§ 37 Abs. 2 Satz 2 NPersVG). Insoweit kann allenfalls beanstandet werden, dass die Reisen als solche nicht „notwendig“ gewesen seien (OVG Niedersachsen v. 30.11.2004 - 18 LP 13/02, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 8/2005, Seite 3).

**b)** Nach § 40 Abs. 1 NWPersVG erhalten freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen bei gleichzeitigem Ausschluss von Trennungentschädigung Reisekostenvergütung für die täglichen Fahrten zum Sitz der Personalvertretung, wenn und soweit die Fahrtstrecken größer sind als diejenigen zwischen Wohnort und Dienststelle vor der Freistellung (BVerwG v. 25.11.2004 - 6 P 6.04, PersV 2005, 194 = LS ZfPR 2005, 72).

## 10. Freistellung von Personalratsmitgliedern

(§ 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) Keine zusätzliche Vergütung eines freigestellten Personalratsmitglieds

Nach § 46 Abs. 2 BPersVG hat ein Personalratsmitglied für die Dauer der erforderlichen Personalratstätigkeit Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, das es erhalten hätte, wenn es keine Personalratstätigkeit verrichtet, sondern gearbeitet hätte. Zu dem fortzuzahlenden Arbeitsentgelt gehören auch Überstundenvergütungen, die es ohne seine Freistellung erhalten hätte. Dazu bedarf es tatsächlicher Feststellungen, ob und ggf. in welchem Umfang das Personalratsmitglied zu Überstunden herangezogen worden wäre, wenn es gearbeitet hätte. Eine Vereinbarung, wonach die zu vergütende wöchentliche Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten, von der beruflichen Tätigkeit freigestellten Personalratsmitglieds wegen des Umfangs der Personalratstätigkeit für die Dauer der Freistellung von 19,25 Stunden auf 30 Stunden pauschal erhöht wird, verstößt gegen das Begünstigungsverbot in § 8 BPersVG und ist deshalb nach § 134 BGB nichtig.

Entgegen der Ansicht der Revision steht die vollständige Freistellung der Klägerin der Gewährung von Dienstbefreiung nach § 46 Abs. 2 Satz 2 BPersVG nicht entgegen. Durch die Freistellung ändert sich nichts an Umfang und Dauer der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Das Personalratsmitglied ist lediglich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit, um in dieser Zeit statt zu arbeiten, Personalratsaufgaben zu erledigen. Es ist Sache des Personalrats, seine Aufgaben auf die Personalratsmitglieder entsprechend ihrer Arbeitszeit aufzuteilen. Ein freigestelltes Personalratsmitglied, das teilzeitbeschäftigt ist, kann daher nur im Umfang seiner Teilzeitbeschäftigung mit Personalratstätigkeiten betraut werden. Wird ein teilzeitbeschäftigtes Personalratsmitglied durch die Erfüllung seiner Aufgaben über seine regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, steht ihm Dienstbefreiung nach § 46 Abs. 2 Satz 2 BPersVG zu. Das freigestellte Personalratsmitglied verwirklicht die Dienstbefreiung dadurch, dass es während seiner regelmäßigen Arbeitszeit der Personalratstätigkeit fern bleibt (BAG v. 16.2.2005 – 7 AZR 95/04, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 1/2006, Seite 1 = PersV 2005, 429).

### b) Erfordernis einer Erprobungszeit für freigestellte Personalratsmitglieder vor Beförderung

Das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot befreit das freigestellte Personalratsmitglied nicht von dem Erfordernis, vor einer Beförderung seine Eignung für den höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit nachzuweisen. Mit der Einführung des Eignungsnachweises in § 12 Satz 3 LBG hat der Landesgesetzgeber bundesrechtlichen Vorgaben Rechnung getragen. Nach § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Beamtenrechtsrahmengesetz – BRRG – darf ein Beamter nicht befördert werden „vor Feststellung der Eignung für einen höherwertigen Dienstposten in einer Erprobungszeit“. Diese Vorschrift stellt eine Ausprägung des Leistungsgrundsatzes (Art. 33 Abs. 2 GG) dar. Durch die Erprobungszeit soll die auf Grund Prognose zustande gekommene Auswahlentscheidung kontrolliert und objektiviert werden. Die Erprobungszeit erübrigt sich deshalb nur in den Fällen, in denen ein Beamter einen Dienstposten inne hat, der mehreren Statusämtern zugeordnet ist. Das Gesetz sieht Ausnahmen vom Erfordernis des Eignungsnachweises für einen höherbewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit zu Gunsten freigestellter Personalratsmitglieder nicht vor. Auch aus dem Personalvertretungsrecht lässt sich ein Anspruch auf Befreiung von dem Eignungsnachweis gem. § 12 Satz 3 LBG nicht herleiten. Insbesondere ergibt sich ein solcher Anspruch nicht aus dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot. Um auch den freigestellten Personalräten gleiche Bewerbungschancen zu eröffnen, ist deshalb zweierlei anerkannt: Zum einen muss der Umstand unberücksichtigt bleiben, dass der Beamte im Anschluss an eine erfolgte Beförderung wegen der Freistellung auf der in Betracht kommenden Stelle nicht eingesetzt werden kann. Zum anderen ist die Chancengleichheit des freigestellten Personalrats dadurch zu wahren, dass er zwecks Vergleichbarkeit mit den aktuellen Beurteilungen der anderen Bewerber ein sog. „Beurteilungssurrogat“ erhält. Zu diesem Zweck hat der Dienstherr die letzte planmäßige Beurteilung des freigestellten Beamten nach Maßgabe der Entwicklung vergleichbarer Beamter bis zu dem Zeitpunkt fortzuführen, an dem die dienstlichen Beurteilungen der Konkurrenten abschließen. Über diese Methoden hinaus, Nachteile des freigestellten Personalratsmitglieds in der Beförderungskonkurrenz nach Möglichkeit auszugleichen, kann dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot hingegen kein Anspruch darauf entnommen werden, das Personalratsmitglied auch von solchen Voraussetzungen für eine Beförderung zu befreien, die – für alle Bewerber gleich – im Gesetz ausdrücklich

und zwingend vorgesehen sind. Hierzu zählt insbesondere das Erfordernis, die Eignung für den höherwertigen Dienstposten in eine Erprobungszeit nachzuweisen. Diese zwingenden beamtenrechtlichen Regelungen in § 12 Satz 3 LBG und § 9 aLbVO werden auch nicht auf Grund eines Vorrangs des personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbots verdrängt. Die Vorgaben des Personalvertretungsrechts und die beamtenrechtliche Anforderung eines Eignungsnachweises in einer Erprobungszeit nehmen vielmehr in der Normenhierarchie den gleichen Rang ein. Dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot kann deshalb nur insofern Rechnung getragen werden, als die beamtenrechtlichen Regelungen über die Beförderung hierfür Raum lassen. Im übrigen bedarf es der Entscheidung des Gesetz- oder Verordnungsgebers, zusätzliche Ausnahmen von den genannten beamtenrechtlichen Beförderungsvoraussetzungen vorzusehen. Da der aktuelle Leistungsstand langjährig freigestellter Personalräte bereits auf Grund einer Nachzeichnung ihrer letzten dienstlichen Beurteilung ermittelt worden ist, besteht in besonderem Maße ein Interesse, dass die daran anknüpfende Auswahlentscheidung durch einen tatsächlich erbrachten Eignungsnachweis bestätigt wird. Dabei eröffnet das Gesetz durchaus Spielräume, um den Interessen des Beamten an geringst möglicher Erschwerung der Personalratstätigkeit Rechnung zu tragen. Zu denken ist vor allem an die nach § 9 a Satz 3 in Verbindung mit § 7 Abs. 4 LbVO eröffnete Möglichkeit, die Erprobungszeit auch im Wege der Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit abzuleisten. Im Übrigen kann erwogen werden, ob die Voraussetzungen für eine Beförderung bereits während der Erprobungszeit vorliegen (vgl. § 79 Abs. 1 Nr. 2 LbVO). (OVG Rheinland-Pfalz v. 8.11.2004 – 2 A 10994/04, ZfPR 2005, 8).

#### **c) Schicksal von Freistellungen bei Änderungen der Dienststellenorganisation**

Geht eine Dienststelle zusammen mit anderen Dienststellen in einer neu gegründeten Dienststelle auf, hat dies zur Folge, dass ein bestehender Personalrat wegfällt (hier: Fusion einer regionalen Berufsgenossenschaft mit anderen regionalen Berufsgenossenschaften zu einer dem BPersVG unterfallenden überregionalen Berufsgenossenschaft auf der Grundlage von § 118 SGB XI). Damit ist auch eine Freistellung von Beschäftigten, die Mitglieder eines weggefallenen Personalrats gewesen sind, nach § 42 Abs. 3 LPVG NW ausgeschlossen (OVG Nordrhein-Westfalen v. 25.5.2005 – 1 B 453/05.PVL, ZfPR Rechtsprechungsdienst online, 9/2005, Seite 5 = ZTR 2005, 496).

#### **d) Übernahme von Schulungskosten / Rhetorikseminar**

Die Teilnahme eines Personalratsmitglieds an einem Rhetorikseminar ist in der Regel für die Personalratsarbeit nicht erforderlich. Rhetorische Fähigkeiten dienen zu einem erheblichen Anteil der Persönlichkeitsprägung und Profilierung und haben damit auch einen gewichtigen individuellen Bezug, so dass – auch angesichts der erheblichen Kosten – eine Pflicht der Dienststelle zur Erstattung nicht besteht. Wegen ihres individuellen Bezugs tritt gerade bei derartigen Themen wie „Gesprächs- Diskussions- und Verhandlungsführung“, Rhetorikseminare etc. die Personenbezogenheit stark in den Vordergrund (VGH Hessen, Beschluss v. 2.12.2004 – 22 TL 558/04, ZfPR 2005, 70).

#### **e) Übernahme von Schulungskosten / Fachkongress**

Ein dem Meinungs- und Erfahrungsaustausch unter Fachleuten dienender Fachkongress ist keine Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 40 Abs. 2 Satz 3 HPVG. Gleichwohl kann der Personalrat Anspruch auf Erstattung der Kosten haben, die durch die Teilnahme eines Personalratsmitglieds an dem Fachkongress entstanden sind. Voraussetzung ist, dass die Teilnahme subjektiv und objektiv für die Aufgabenerfüllung des teilnehmenden Personalratsmitglieds erforderlich war und sich das Personalratsmitglied nicht auf andere, kostengünstigere Weise hätte informieren können (VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2161/03, LS ZfPR Rechtsprechungsdienst online 8/2005, Seite 7 = RiA 2005, 197).

#### **f) Laufbahnnachzeichnung bei einem freigestelltem Personalratsmitglied**

Im Falle der Beteiligung eines Mitglieds der Personalvertretung an einem Stellenbesetzungsverfahren sind das Erfordernis, dass der vorzunehmende Qualifikationsvergleich auf einer hinreichend aussagekräftigen Grundlage zu erfolgen hat, und das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot in geeigneter Weise in Einklang bringen. Das Verfahren zur Verwirklichung des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbots liegt, insbesondere im Hinblick auf fehlende dienstliche Beurteilungen, im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn. Ist die vom Dienstherrn vorgenommene Laufbahnnachzeichnung nicht nachvollziehbar, so ist die auf ihr beruhende Auswahlentscheidung rechtswidrig (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 14.2.2005 – 6 B 2496/03).



## 11. Dauer der Geltung der Schutzvorschriften für Personalratsmitglieder

(§ 47 BPersVG; § 48 LPersVG BW; Art. 47 LPersVG Bay; § 44 LPersVG Bln; § 47 LPersVG Brand; § 56 LPersVG Bre; § 50 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)

Die vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats verfügte und erst nach deren Ende wirksam werdende Versetzung oder Abordnung eines Personalratsmitglieds unterliegt bei dessen fehlender Zustimmung auch weiterhin der Schutzvorschrift des § 47 Abs. 2 BPersVG, insbesondere dem Zustimmungserfordernis nach § 47 Abs. 2 Satz 3 BPersVG, wenn das Personalratsmitglied noch vor Eintritt der Wirksamkeit der Personalmaßnahme erneut in den Personalrat gewählt wird. Die gegen den Willen des Antragstellers angeordnete Wegversetzung von seinem Dienstposten stellt eine zustimmungspflichtige Maßnahme im Sinne des § 47 Abs. 2 Satz 1 und 3 BPersVG dar. Der Schutz des § 47 Abs. 2 BPersVG erstreckt sich auf alle Personalratsmitglieder, auch auf die Soldatenvertreter im Personalrat (BVerwG v. 19.2.1987 – 6 P 11.85, PersV 1987, 510). Dieser Versetzungsschutz gilt ferner bei der Verwendung des betroffenen Soldatenvertreters im Ausland und zwar ungeachtet der Tatsache, ob dieser bei voller Ausnutzung der Amtszeit als Personalratsmitglied die in Nr. 1.5 des Erlasses über die Verwendung von Soldaten im Ausland und bei integrierten Stäben im Inland vom 26. Mai 1997 (VMBl S. 296) sowie vom 25. November 1999 (VMBl 2000, S. 7) festgelegte zeitliche Höchstgrenze von sechs Jahren überschreitet (BVerwG v. 18.5.2004 – 1 WDS-VR 1.04, LS ZfPR 2005, 44 = PersV 2004, 460).

## 12. Geltendmachung eines Informationsanspruchs

(§ 68 BPersVG; § 68 LPersVG BW; Art. 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 PersVG RhP; § 69 LPersVG Saar; § 73 LPersVG Sachs; § 57 PersVG LSA; § 49 MBG SH; § 68 ThürPersVG)

Eine Personalvertretung hat Anspruch darauf, dass ihr die von Schulleitern erstellten Formblätter zur Erfassung des fachspezifischen Personalbedarfs unverzüglich nach Erstellung zur Kenntnis gegeben werden (OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 6.4.2005 – 8 L 300/04, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 9/2005, Seite 3).

## 13. Mitbestimmungsverfahren

(§ 69 Abs. 5 BPersVG; § 69 Abs. 5 LPersVG BW; Art. 70 Abs. 7 LPersVG Bay; - LPersVG Bln; § 58 Abs. 3 LPersVG Brand; § 58 Abs. 3 LPersVG Bre; § 73 LPersVG Hbg; § 73 LPersVG Hess; § 62 Abs. 9 LPersVG MV; § 74 LPersVG Nds; § 73 Abs. 7 LPersVG NW; § 74 Abs. 6 LPersVG RhP; § 73 Abs. 7 LPersVG Saar; § 79 Abs. 5 LPersVG Sachs; § 61 Abs. 5 PersVG LSA; § 55 MBG SH; § 69 Abs. 11 ThürPersVG)

### a) Umfang der Unterrichtung des Personalrats im Rahmen eines Antrags auf Zustimmung zur Befristung

Nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 66 Abs. 1 LPersVG NW bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags der Zustimmung des Personalrats. Dazu hat der Dienststellenleiter den Personalrat von der beabsichtigten Befristung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen. Der Arbeitgeber genügt seiner Unterrichtungspflicht, wenn er dem Personalrat den Sachgrund für die Befristung mitteilt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Personalrat unaufgefordert von sich aus die näheren Umstände, die die Befristung im Einzelnen rechtfertigen sollen, darzulegen. Dazu bedarf es einer Aufforderung durch den Personalrat nach § 66 Abs. 2 Satz 2 LPersVG NW (BAG v. 10.3.2004 – 7 AZR 397/03, ZTR 2004, 472 = LS ZfPR 2004, 307).

### b) Rückumsetzung eines Beamten bei fehlender Beteiligung des Personalrats

Ist mit der Umsetzung eines Beamten für eine Dauer von mehr als drei Monaten ein Wechsel des Dienstortes verbunden, bedarf es der Zustimmung des Personalrats. Nach dem Saarländischen Personalvertretungsrecht ist mit dem Begriff „Dienstort“ die politische Gemeinde des Sitzes der Dienststelle gemeint und nicht – wie etwa im Bundesrecht – das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts. Die in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht rechtswidrige Umsetzung gebietet ausnahmsweise die Bejahung eines Anordnungsgrundes. Die Rückumsetzung ist auch dann möglich, wenn der durch die Umsetzung frei gewordene Dienstposten zwischenzeitlich mit einem anderen Beamten besetzt worden (OVG Saarland v. 2.6.2004 – 1 W 13/04, PersV 2005, 28).

### c) Rechtsschutz gegen eine vorläufige Regelung

Der Personalrat kann die Zustimmung zur Einstellung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin an einer Universität aus jedem sachlichen Grund verweigern, der im Aufgaben- und Pflichtenkreis des Personalrats eine Grundlage findet. Die Freiheit von Forschung und Lehre gemäß Art. 5 Abs. 3 GG entbindet nicht von der Einleitung von Mitbestimmungsverfahren. Die Begründung für eine vorläufige Regelung gem. § 61 Abs. 5 Satz 2 PersVG LSA kann nicht nachgeholt werden.

Das Personalvertretungsgesetz des Landes sieht anders als § 77 Abs. 2 BPersVG keinen geschlossenen Katalog der zulässigen Verweigerungsgründe vor. Der Personalrat ist insbesondere nicht auf eine reine Rechtskontrolle beschränkt. Die Ablehnung kann sich inhaltlich auf jeden sachlichen Grund stützen, der in dem Aufgaben- und Pflichtenkreis des Personalrats eine Grundlage findet. Denn der Antragsteller hat die Zustimmung zur Einstellung der Frau ... mit der Begründung verweigert, im Hinblick auf die Vorgaben in der Übereinkunft mit der Europäischen Kommission betreffend das EDZ und der geplanten Reduzierung des vorhandenen Bibliothekspersonals dränge sich eine interne Besetzung auf. Der Antragsteller hat sich damit am Schutz der bestehenden Arbeitsverhältnisse orientiert. Dies hält sich im Rahmen seiner Aufgabe als Interessenvertretung der Mitarbeiter. Offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung des Personalrats bewegen sich die Verweigerungsgründe aber nicht, so dass der formale Gang des Mitbestimmungsverfahrens einzuhalten ist (OVG Sachsen-Anhalt v. 2.4.2004 – 5 L 10/03, ZfPR 2005, 12).

### d) Mitbestimmungspflichtigkeit von Vorbereitungshandlungen

Die Kombination von mitbestimmungspflichtiger Vorbereitungshandlung und mitbestimmungsfreier abschließender Maßnahme ist nicht als unvereinbar mit der Senatsrechtsprechung anzusehen. Von einer Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinne kann nur gesprochen werden bei einer Handlung und Entscheidung, die den Rechtsstand der Bediensteten oder eines Bediensteten berührt. Lediglich der Vorbereitung einer Maßnahme dienende Handlungen einer Dienststelle sind, wenn sie nicht bereits eine beabsichtigte Maßnahme vorwegnehmen oder unmittelbar festlegen, keine Maßnahme (BVerwG v. 29.1.2003 – 6 P 16.01). Von diesen Grundsätzen ist das Oberverwaltungsgericht im angefochtenen Beschluss ausgegangen (OVG Schleswig-Holstein v. 12.2.2004 – 12 LB 4/03). Es hat zutreffend erkannt, dass eine Ausnahme von dem Grundsatz, wonach Vorbereitungshandlungen keine Maßnahmen sind, im vorliegenden Fall nicht mit der Erwägung anerkannt werden kann, anderenfalls werde die Mitbestimmung bei der endgültigen Maßnahme eingeschränkt oder ausgehöhlt; denn die abschließende Entscheidung – die Wahl des Bürgeramtsleiters durch die Stadtverordnetenversammlung – ist hier wegen § 83 Abs. 1 Satz 1 MBG SH nicht mitbestimmungspflichtig. Gleichwohl hat das Oberverwaltungsgericht die vorbereitende Maßnahme – den Besetzungsvorschlag – wegen ihrer Bindungswirkung für die nachfolgende Wahl durch die Gemeindevertretung für mitbestimmungspflichtig gehalten. Es hat dabei angenommen, dass die für den Gesetzgeber maßgeblichen Gründe dafür, die Mitbestimmung bei der Wahl durch die Gemeindevertretung auszuschließen, für den Besetzungsvorschlag des Bürgermeisters nicht gelten (BVerwG v. 16.8.2004 – 6 PB 7.04 = LS ZfPR 2005, 44).

## 14. Kein Initiativrecht des Personalrats zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems

(§ 70 BPersVG; § 70 LPersVG BW; Art. 69 LPersVG Bay; § 79 LPersVG Bln; § 69 LPersVG Brand; § 58 LPersVG Bre; § 79 LPersVG Hbg; § 69 Abs. 3 LPersVG Hess; § 65 LPersVG MV; § 72 LPersVG Nds; § 65 LPersVG NW; § 74 Abs. 3 LPersVG RhP; § 73 LPersVG Saar; § 83 LPersVG Sachs; § 61 Abs. 4 PersVG LSA; § 56 MBG SH; § 70 ThürPersVG)

Der Personalrat kann nicht auf der Grundlage seines Mitbestimmungsrechts bei der Einführung technischer Überwachungseinrichtungen durch einen Initiativantrag die Einführung einer solchen Einrichtung verlangen. Das dem Personalrat in § 69 Abs. 3 Satz 1 HePersVG (= § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG) eingeräumte Initiativrecht in sozialen Angelegenheiten erlaubt ihm die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts in aktiver Form. Durch die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts in aktiver Form wird dessen Inhalt nicht erweitert. Dem Initiativrecht kommt keine eigenständige, vom Inhalt und Zweck des Mitbestimmungsrechts losgelöste Bedeutung zu. Das Initiativrecht des Personalrats wird durch den Inhalt seines jeweiligen Mitbestimmungsrechts und dessen Sinn und Zweck begrenzt. Die auf ein bestimmtes Mitbestimmungsrecht gestützte Initiative des Personalrats muss sich daher auf dieselben Zwecke beziehen, welche vom Personalrat nach dem nämlichen Mitbestimmungstatbestand zulässigerweise in Anspruch genommen werden können, wenn dieser vom Dienststellenleiter um Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme gebeten wird. An dieser materiellen Symmetrie fehlt es hier.



Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei der Einführung technischer Kontrolleinrichtungen wird übereinstimmend darin gesehen, dass die Beeinträchtigungen und Gefahren für den Schutz der Persönlichkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz, die von der Technisierung der Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgehen, auf das erforderliche Maß eingeschränkt werden sollen. Dieser Zweck wird verfehlt, wenn der Personalrat seinerseits im Wege des Initiativrechts die Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung verlangt. Da dieses Begehren im Ergebnis darauf gerichtet ist, die Beschäftigten einer neuen, bisher in der Dienststelle nicht praktizierten technischen Überwachung zu unterwerfen, kann es nicht dem durch § 74 Abs. 1 Nr. 17 HePersVG bezweckten Schutz der Beschäftigten vor den Folgen einer solchen Überwachung dienen (BVerwG v. 29.9.2004 – 6 P 4.04, ZfPR 2005, 3).

## 15. 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; §§ 71 bis 73 LPersVG Nds; § 67 LPersVG NW; § 75 LPersVG RhP; § 75 LPersVG Saar; § 85 LPersVG Sachs; §§ 63, 64 PersVG LSA; §§ 53 bis 55 MBG SH; § 71 ThürPersVG)

### a) Beschlussfähigkeit der Einigungsstelle nach LPVG Brandenburg

Die Beschlussfähigkeit der Einigungsstelle ist – anders als etwa im Land Nordrhein-Westfalen – im Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg nicht Gegenstand einer ausdrücklichen Regelung. Wortlaut und Systematik und nicht zuletzt auch Sinn und Zweck des Gesetzes begründen jedoch eine Auslegung der Bestimmungen über die Einigungsstelle, nach der es für die Beschlussfassung der Mitwirkung aller ihrer Mitglieder einschließlich des unparteiischen Vorsitzenden bedarf. Das Gesetz verpflichtet zur Zusammenarbeit, auch in der Einigungsstelle. Eine Blockade von deren Tätigkeit durch Fernbleiben wäre deshalb offensichtlich rechtswidrig. Mit der Bestellung zum Mitglied der Einigungsstelle wird ein besonderes Pflichtenverhältnis begründet, zu dessen Pflichten es gehört, abgesehen von – selbstverständlich erforderlichenfalls nachzuweisenden – Fällen persönlicher Verhinderung (Krankheit, Urlaub u. ä.), die zum Eintritt des nächstberufenen bestellten Ersatzmitgliedes, bei dessen Fehlen zur Vertagung der Angelegenheit führen, zu den Sitzungen der Einigungsstelle zu erscheinen. Das unentschuldigte Fernbleiben eines Mitglieds der Einigungsstelle stellt hiernach auch eine individuelle Pflichtverletzung dar, gegenüber der sich das einzelne Mitglied der Einigungsstelle nicht auf die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit gemäß PersVG Bbg § 71 Abs. 2 Satz 2 berufen kann, weil diese ausschließlich für die pflichtgemäße Wahrnehmung der Aufgaben als Mitglied der Einigungsstelle gilt. Es ist Sache des Vorsitzenden der Einigungsstelle, Sitzungstermine in eigener Verantwortung so zu koordinieren, dass die zur Beschlussfähigkeit erforderliche volle Besetzung der Einigungsstelle und damit deren Funktionsfähigkeit gewährleistet ist (OVG Brandenburg v. 1.4.2004 – 6 A 329/02. PVL, LS ZfPR 2005, 72 = PersV 2004, 472).

### b) Gerichtliche Überprüfung eines Beschlusses der Einigungsstelle

Der Beschluss der Einigungsstelle unterliegt im gerichtlichen Verfahren einer vollen Rechtskontrolle. Der Leiter der obersten Dienstbehörde ist antragsbefugt. Der Dienstherr ist im Rahmen seines Direktionsrechts zur Korrektur einer fehlerhaften Eingruppierung befugt, soweit keine arbeitsvertragliche Regelung besteht. Die korrigierende Rückgruppierung unterliegt der Mitbestimmung gemäß § 67 Nr. 3 PersVG LSA (OVG Sachsen-Anhalt v. 29.7.2005 – 5 L 6/04, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 10/2005, Seite 7).

## 16. Mitbestimmung bei Ein-Euro-Jobs

(§§ 75, 76, BPersVG; §§ 75, 76 LPersVG BW; Art. 65 LPersVG Bay; §§ 85 bis 88 LPersVG Bln; §§ 63 ff. LPersVG Brand; §§ 63, 66 LPersVG Bre; §§ 86, 87, 98 LPersVG Hbg; §§ 74, 77 LPersVG Hess; §§ 68 ff. LPersVG MV; §§ 64 ff. LPersVG Nds; §§ 64, 72 LPersVG NW; §§ 78 ff. LPersVG RhP; §§ 78, 80, 89 LPersVG Saar; §§ 80 ff. LPersVG Sachs; §§ 65 ff. PersVG LSA; § 51 MBG SH; §§ 74 ff. ThürPersVG)

### a) Mitbestimmungsrecht bei Einstellung von Hausmeistergehilfen nach PersVG Bln

Einer Personalvertretung steht ein Mitbestimmungsrecht bei der Eingliederung von Personen zu, die auf Grund des § 16 Abs. 3 SGB II eine Arbeitsgelegenheit erhalten. Der Beteiligte hat das Mitbestimmungsrecht des Antragsstellers gemäß § 87 Nr. 1 PersVG Berlin verletzt, da er die betreffenden Personen (Hausmeistergehilfen) in seine Dienststelle eingegliedert hat, ohne zuvor ein Mitbestimmungsverfahren durchzuführen. Nach dieser Vorschrift bestimmt der Personalrat bei der Einstellung mit. Das Mitbe-

stimmungsrecht ist nicht deshalb ausgeschlossen, weil die betreffenden Personen durch die mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht Dienstkräfte (= Beschäftigte) im Sinne des § 3 PersVG Bln wurden und dass sie weder Angestellte noch Arbeiter nach § 4 PersVG Bln wurden. Der Mitbestimmungsstatbestand der Einstellung setzt nicht voraus, dass die eingegliederten Personen die Eigenschaft von Arbeitnehmern erlangen. Es ist nur ein Mindestmaß an arbeitsvertraglichen oder arbeitsrechtlichen Beziehungen zu verlangen, auf deren Grundlage ein Weisungsrecht der Dienststelle in Bezug auf die Dienstleistung abgeleitet werden kann. Ein solches rechtliches Band zwischen der Dienststelle und den Beschäftigten, für die gemäß § 16 Abs. 3 SGB II Arbeitsgelegenheit beim Beteiligten geschaffen wurde, liegt vor. Zwar obliegt die grundsätzliche Entscheidung über die Art der Arbeit nicht der Dispositionsbefugnis des Begünstigten und des Trägers der Maßnahme. Diese Entscheidung ist in einem Rechtsverhältnis eigener Art zwischen dem Maßnahmeträger und dem Leistungsträger bereits gefallen. Die Ausgestaltung der Zusatzarbeiten im Einzelfall lässt jedoch dem Begünstigten und dem Maßnahmeträger noch Raum für Regelungen im Einzelfall wie etwa Einsatzort, Verteilung der Arbeitszeit und der Arbeitsinhalte. Entsprechende Regelungen kommen einem arbeitsvertraglichen Verhältnis sehr nahe. Auch die entsprechende Anbindung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und des Bundesurlaubsgesetzes sowie der Haftungsbeschränkungen, wie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten, begründet ein Mindestmaß an Rechtsbeziehungen zwischen dem Begünstigten und dem Maßnahmeträger. Aus diesem Rechtsverhältnis gründen sich einerseits die Weisungsbefugnis des Dienststellenleiters, andererseits die Schutzpflichten gegenüber den Beschäftigten. In tatsächlicher Hinsicht spricht regelmäßig für eine Eingliederung in die Dienststelle, wenn Daueraufgaben der Dienststelle wahrgenommen werden sollen, es sich insbesondere ihrer Art und Zielsetzung nach um Aufgaben handelt, die so auch den bereits in der Dienststelle tätigen Mitarbeitern obliegen. Dies gilt zumal dann, wenn dadurch auch räumliche und sachliche Berührungspunkte bei der Arbeit entstehen. Das Mitbestimmungsrecht nach § 78 Nr. 1 PersVG Bln ist nicht ausgeschlossen, wenn Teile der Eingliederungsentscheidung, wie etwa die Auswahl der Personen, der Mitbestimmung des Personalrat entzogen sind, weil außenwirksame Entscheidungen des Leistungsträgers vorliegen. Vielmehr beschränken solche Entscheidungen – nur – den Umfang der Einwendungen, die der Personalrat geltend machen kann (VG Berlin, Beschluss v. 7.9.2005 – 60 A 12.05, n.rkr., ZfPR Rechtsprechungsdienst online 1/2006, Seite 3).

#### **b) Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Ein-Euro-Jobbern nach PersVG RhP**

Die Beschäftigung von sog. Ein-Euro-Jobbern ist gemäß § 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG Rheinland-Pfalz mitbestimmungspflichtig (VG Mainz v. 24.6.2005 – 5 K 193/05.MZ, NZA-RR 2005, 669).

#### **c) Mitbestimmungsrecht bei Festlegung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Ein-Euro-Jobber nach PersVG Nds**

Die Beschäftigung von Hilfsbedürftigen nach § 16 Abs. 3 SGB II führt nicht zu einer Mitbestimmung des Personalrats bei Einstellungen gemäß § 65 Abs. 2 Nr. 1 NPersVG. Der Personalrat hat aber mitzubestimmen bei der Entscheidung, ob und in welchen Tätigkeitsfeldern die Dienststelle Beschäftigungsmöglichkeiten nach § 16 Abs. 3 SGB II zur Verfügung stellt. Seine Mitbestimmung folgt aus § 64 Abs. 3 NPersVG (VG Oldenburg v. 22.6.2005 – 9 A 1738/05, n.rkr.).

#### **d) Zuständigkeit für die Beteiligung bei Ein-Euro-Jobs nach BPersVG**

Steht nach der organisatorischen Zuständigkeitsverteilung einer Einrichtung der übergeordneten Dienststelle die Entscheidungszuständigkeit für die Entscheidung und Antragstellung hinsichtlich der Beschäftigung von Ein-Euro-Jobbern zu, so ist die dort angesiedelte Stufenvertretung zuständig, nicht aber der Personalrat der nachgeordneten Dienststellen. Die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats besteht unberührt davon, dass die Meldung der Arbeitsgelegenheiten gegenüber dem Jobcenter weitgehend von den nachgeordneten Dienststellen vorbereitet wird. Ein etwaiges Mitbestimmungsrecht gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG für eine als „Einstellung“ im personalvertretungsrechtlichen Sinne zu bewertende Maßnahme käme allenfalls für die der behördlichen Zuweisung zu Grunde liegende, Art und Umfang des Einsatzes bestimmende, auf einer Entscheidung der Dienststelle beruhende Meldung von Arbeitsgelegenheiten in Betracht (VG Berlin v. 28.6.2005 – 72 A 1/05, n.rkr., PersV 2005, 381).

## 17. Kein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Zivildienstleistenden

(vgl. §§ Nr. 16)

Die „Einstellung“ von Zivildienstleistenden unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats der Beschäftigungsstelle. Zivildienstleistende sind nicht Beschäftigte im Sinne von § 4 Abs. 2 NPersVG, weil sie nicht von der Personalvertretung ihrer Beschäftigungsdienststelle repräsentiert werden. Die Beteiligung der Zivildienstleistenden ist gemäß § 37 ZDG durch das Gesetz über den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden abschließend geregelt (OVG Niedersachsen v. 30.11.2005 – 18 LP 18/02, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 3/2006).

## 18. Kein Mitbestimmungsrecht bei Versetzungen in Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)

(vgl. §§ Nr. 16)

Die Versetzung von Personalüberhangkräften zum Stellenpool des Landes Berlin unterliegt nicht der Mitbestimmung des dortigen Personalrats (BVerwG v. 2.8.2005 – 6 P 11.04, ZBR 2006, 49).

## 19. Mitbestimmung bei Versetzung / Umsetzung

(vgl. §§ Nr. 16)

Eine Versetzung nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPersVG liegt nur vor, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers zugewiesen wird; ohne Wechsel der Dienststelle handelt es sich um eine Umsetzung. Dienststelle im Sinne des Versetzungsbegriffs ist eine Behörde im organisationsrechtlichen Sinne. Eine einzelne Klinik des Klinikums einer Bayerischen Hochschule ist keine solche Behörde. Die Angabe einer bestimmten „Beschäftigungsdienststelle“ in den vorformulierten Arbeitsverträgen des öffentlichen Dienstes führt regelmäßig nicht zum Ausschluss des Direktionsrechts des öffentlichen Arbeitgebers nach § 12 BAT (BAG v. 22.1.2004 – 1 AZR 495/01, ZTR 2004, 268 = LS ZfPR 2005, 105).

## 20. Mitbestimmung bei Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden / Planwidrige Lücke im BPersVG

(vgl. §§ Nr. 16)

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG erstreckt sich auch auf die Entscheidung, ob und in welchem Umfang Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet werden. Mehrarbeit oder Überstunden sind als Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit definiert. Steht daher fest, dass und wie viele zusätzliche Arbeitsstunden wöchentlich anfallen, so erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Personalrats in jedem Fall darauf, **wie** diese auf die einzelnen Wochentage verteilt werden und zu welcher Uhrzeit sie stattfinden sollen. Das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung beschränkt sich auf die Grundsätze für die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden, falls die Ausnahmeveraussetzungen – fehlende Voraussehbarkeit dienstlicher Erfordernisse, Notwendigkeit kurzfristiger und unregelmäßiger Festsetzung der Arbeitszeit – gegeben sind. Ist dies nicht der Fall, dann erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht auch darauf, **ob** und in welchem Umfang Mehrarbeit und Überstunden angeordnet werden. Dies gebieten auch Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts, das darauf abzielt, die Beschäftigten vor übermäßiger zeitlicher Inanspruchnahme zu schützen.

Auch das Verfassungsrecht gebietet es nicht, die Mitbestimmung auf die zeitliche Lage der Mehrarbeit oder Überstunden zu beschränken. Das demokratische Prinzip verlangt nicht, Mitbestimmungstatbestände restriktiv zu interpretieren. Soweit die Regierungsverantwortung berührt ist, ist dem nicht durch Ausschluss, sondern durch Einschränkung der Mitbestimmung nach den Regeln zur Verantwortungsgrenze Rechnung zu tragen. Auch das Prinzip der Freiwilligkeit bei der Ableitung der Überstunden steht dem Mitbestimmungsrecht nicht entgegen. Bei zusätzlichem Arbeitsbedarf ist nämlich immer die Frage auch zu beantworten, ob und in welchem Umfang zur Abdeckung dieses Arbeitsbedarfs Überstunden geleistet werden sollen oder ob die Neueinstellung eines Beschäftigten zweckmäßiger wäre. Weiter ist

zu entscheiden, wann und von wem die Überstunden geleistet werden sollen. Diese Regelungsprobleme bestehen unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen eines einzelnen Beschäftigten. Deklariert der Dienststellenleiter in der Überstundenanordnung die Ableistung der Überstunden als freiwillig, so wird deshalb damit der in § 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG vorausgesetzte kollektive Tatbestand nicht in Frage gestellt.

Sobald Maßnahmen, die dem Katalog der uneingeschränkten Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 BPersVG unterfallen, die Regierungsverantwortung berühren, ist das Modell der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 69 Abs. 4 Sätze 3 und 4 BPersVG analog anzuwenden. Bei der Anordnung von Überstunden handelt es sich um Entscheidungen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Allgemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind. Sie müssen einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben. Daher ist die Kompetenz der Einigungsstelle auf eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde begrenzt (BVerwG v. 30.6.2005 – 6 P 9.04, ZfPR 2006, 6).

## **21. Kein Mitbestimmungsrecht bei Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mit einem einzelnen Beschäftigten**

(vgl. §§ Nr. 16)

Verabredet die Dienststelle mit dem/der Beschäftigten eine Wochenarbeitszeit im Umfang von Insgesamt 15 Stunden und Arbeitsphasen von 19,25 wöchentlich, die mit bestimmten Tagen des Jahres sog. Freizeitausgleichs wechseln (bis zu 34 Tage hintereinander) und werden die Tage Montag bis Donnerstag einvernehmlich als Tage festgelegt, an welchen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, so unterliegt die hierin liegende Maßnahme der Dienststellenleitung nicht der Mitbestimmung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG. Eine generelle Regelung im Sinne des Mitbestimmungstatbestandes liegt grundsätzlich nur dann vor, wenn die gesamte oder Teile der Belegschaft oder eine bestimmte Gruppe von der Arbeitszeitregelung betroffen ist. Sind hingegen nur Einzelne oder ein Einzeler betroffen, so kommt es darauf an, ob die Arbeitszeitregelung unmittelbar Auswirkungen auf andere Beschäftigte hat. Insoweit ist vor allem von Belang, ob die Interessen der anderen Beschäftigten gerade mit Blick auf die zeitliche Verteilung ihrer Arbeitszeit je Arbeitstag und/oder Wochentag berührt werden. Namentlich unerheblich ist, in welcher Weise sich die einen einzelnen Beschäftigten betreffende Arbeitszeitregelung auf den Umfang der Arbeitszeit eines anderen Beschäftigten oder etwa die Frage auswirkt, wann dieser Urlaub nehmen kann (OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.9.2004 – 1 A 4194/02.PVB, PersV 2005, 101 = LS ZfPR 2005, 105).

## **22. Mitbestimmung bei Lohngestaltung und Auswahlrichtlinien**

(vgl. §§ Nr. 16)

Ein Projekt für Dienststellenleiter zur richtigen Eingruppierung von Angestellten in den Serviceeinheiten von Gerichten und Staatsanwaltschaften betrifft weder Fragen der Lohngestaltung nach § 68 Abs. 1 Nr. 22 MV PersVG, noch die personelle Auswahl bei Umgruppierungen im Sinne von § 68 Abs. 1 Nr. 19 MV PersVG (BVerwG v. 21.3.2005 – 6 PB 8.04, ZTR 2005, 383).

## **23. Mitbestimmung bei der Neuregelung der Zahlung einer Zuwendung (Weihnachtsgeld)**

(vgl. §§ Nr. 16)

Die Regelung des § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG in der Fassung bis zum 31. Dezember 2004 unterscheidet sich nach Inhalt und Regelungsziel nicht von § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG und § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG. In Fällen, in denen eine Maßnahme – wie bei der Zahlung einer Zuwendung – für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von allgemeiner Bedeutung ist, ist der Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport der richtige Mitbestimmungspartner bei der Aufstellung bzw. Änderung von Entlohnungsgrundsätzen gemäß § 83 Abs. 3 in Verbindung mit § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG, wenn es an einer tarifvertraglichen Regelung fehlt. § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG in der Fassung ab 1. Januar 2005 bezieht sich nicht nur auf die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen innerhalb einer Behörde. § 74 HPVG regelt ausschließlich die mitbestimmungspflichtigen Tatbestände, nicht jedoch Zuständig-

keiten mit der Folge, dass es bei dem Mitbestimmungsrecht des Hauptpersonalrats beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport bleibt.

Bei der Entscheidung, bei neu einzustellenden Angestellten und Arbeitern eine Zuwendung im Rahmen der gekündigten Tarifverträge über eine Zuwendung mit der Maßgabe zu zahlen, dass für die Höhe der Zuwendung der Bemessungssatz zu Grunde gelegt wird, der für vergleichbare Beamte des Landes Hessen jeweils maßgebend ist, handelt es sich um eine mitbestimmungsbedürftige Strukturentscheidung. Die fehlende Einleitung eines Mitbestimmungsverfahrens mit dem Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport hat auf der Grundlage der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung zur Folge, dass die neu eingestellten Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Zuwendung „Weihnachtsgeld“ haben, wie er nach den bisherigen gekündigten Tarifverträgen besteht. § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG gewährt ein umfassendes Beteiligungsrecht in allen Fragen der Lohngestaltung, welches immer dann greift, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarifvertrag erfolgt ist. Dies ist vorliegend der Fall. Mit der Kündigung der Tarifverträge über die Zuwendungen vom 30. Juni 2003 liegen für die neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine entsprechenden Tarifverträge vor. Lediglich für das bereits eingestellte Personal gilt der Grundsatz der Nachwirkung. Insoweit bleibt die Regelung des § 74 Abs. 1 Nr. 13 HPVG auch nicht hinter dem Gehalt der bundesrechtlichen Regelung zurück. Zwar erfasst das Mitbestimmungsrecht die Lohnhöhe nicht, d. h. bei kollektiver Betrachtung die Summe aller betroffenen Vergütungen, den sog. Dotierungsrahmen. Das Mitbestimmungsrecht besteht aber an der Aufstellung abstrakter genereller, die Entlohnungsgrundsätze betreffenden Regelungen, die als Verteilungsgrundsätze allerdings mittelbar auch die individuelle Lohnhöhe beeinflussen können. Dabei ist bereits deren Aufstellung als solche mitbestimmungspflichtig, da damit für die neu eingestellten Arbeitnehmer mangels Tarifbindung erstmals eine Regelung über die Entgeltstruktur getroffen wird. Es kann somit auch nicht darauf ankommen, ob und in welchem Ausmaß die Grundsätze von der bisherigen Tarifregelung abweichen oder mit ihr übereinstimmen (VG Wiesbaden v. 14.1.2005 – 23 L 2616/04 = ZTR 2005, 225).

## **24. Mitbestimmungsrecht bei Topfwirtschaft**

(vgl. §§ Nr. 16)

### **a) Übertragung einer Referatsleiterfunktion / Einstweilige Anordnung**

Bei der Übertragung einer höher zu bewertenden Stelle steht einer Personalvertretung ein Mitbestimmungsrecht zu. Dies gilt auch dann, wenn die Übertragung einer Referatsleiterfunktion im Rahmen der Topfwirtschaft erfolgt. Ein Anordnungsgrundgrund für den Erlass einer einstweiligen Anordnung leitet sich daraus ab, dass es sowohl für die Antragstellerin als auch für den Beigeladenen nicht bloß um eine isolierte Dienstpostenkonkurrenz geht, bei der dem übergangenen Bewerber regelmäßig zuzumuten ist, den Ausgang des Hauptsacheverfahrens abzuwarten, weil die Übertragung eines Dienstpostens ohne Statusverbesserung später ohne weiteres wieder rückgängig gemacht werden kann. Regelmäßig besteht nur in den Fällen (einer Dienstpostenbesetzung) Anlass für den Erlass einer einstweiligen Anordnung, in denen es für den übergangenen wie den ausgewählten Bewerber um die Übertragung eines bereits höher bewertenden Dienstpostens zum Zwecke der Erprobung und anschließenden Beförderung geht oder in vergleichbarer Weise eine spätere Beförderung vorgezeichnet wird. Dies kann etwa in den Fällen der sog. Topfwirtschaft so sein, in denen der Dienstposten (noch) nicht mit einer Planstelle bestimmter Wertigkeit verbunden ist und in denen – im Sinne der Rechtsprechung zur Frage einer mitbestimmungspflichtigen „höher zu bewertenden“ Tätigkeit nach § 76 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG – mit der Übertragung des Dienstpostens in rechtlich abgesicherter Weise eine klar verbesserte, sich konkret abzeichnende Beförderungschance eröffnet wird, deren Realisierung im Verlaufe des Hauptsacheverfahrens zu erwarten ist. In diesen Fällen besteht hinsichtlich der Frage des Anordnungsgrundes – den Fällen unmittelbar bevorstehender Beförderungen vergleichbar – die Notwendigkeit, durch Freihalten des Dienstpostens zu verhindern, dass der ausgewählte Bewerber gegenüber dem – ggf. zu Unrecht übergangenen – Bewerber einen dann ungerechtfertigten Vorteil für eine spätere Beförderungskonkurrenz erhält und sich ggf. der Rechtsstreit über die Übertragung des (Beförderungs-) Dienstpostens vor einer Entscheidung in der Hauptsache durch die Beförderung des ausgewählten Bewerbers erledigt.



Eine solche Interessenlage ist hier unbeschadet der Ausführungen der Antragsgegnerin dazu gegeben, dass die Zuweisung einer Planstelle der Besoldungsgruppe A 16 zu dem entsprechenden Referatsleiterdienstposten als Voraussetzung für eine Beförderung des Beigeladenen offen sei, weil sie von dem Ausgang der an den Grundsätzen der Bestenauslese auszurichtenden Entscheidung abhängt, wie im Falle eines Freiwerdens einer solchen Planstelle zwischen den zur Beförderung anstehenden Inhabern entsprechend bewirtschafteter Dienstposten anstehe. Denn die beschriebene weitere Auswahlentscheidung ist gerade typische Konsequenz der praktizierten Topfwirtschaft, weil die Zahl der haushaltsrechtlich ausgebrachten (Beförderungs-) Planstellen mit den entsprechend bewirtschafteten Dienstposten nicht übereinstimmt. In diesen Fällen wird regelmäßig eine (haushalts- und besoldungs-) rechtlich atypische weitere dem Zusammenhang der einschlägigen gesetzlichen Regelungen fremde Beförderungsauswahl unter Beamten erforderlich, die sämtlich bereits endgültig einen entsprechend bewirtschafteten Dienstposten nach der Erprobung übertragen erhalten haben und dort verwendet werden. Die Bewertung eines solchermaßen bewirtschafteten Dienstpostens als Beförderungsdienstposten wird hierdurch grundsätzlich nicht berührt. Anknüpfungspunkt hierfür ist vielmehr der auch von der Antragsgegnerin bestätigte Umstand, dass die Innehabung eines Referatsleiterdienstpostens für Regierungsdirektoren notwendige Voraussetzung ist, um überhaupt in die entsprechende Auswahlentscheidung über die Zuweisung einer Planstelle der Besoldungsgruppe A 16 einbezogen zu werden. Die mit der Übertragung einer Referatsleitung verbundene Beförderungschance ist auch durch die entsprechend geübte Praxis mit Blick auf Art. 3 und 33 Abs. 2 GG rechtlich abgesichert und gestaltet sich als hinreichend – den Erlass einer einstweiligen Anordnung rechtfertigend – konkret.

Zu Recht hat das Verwaltungsgericht auch einen Anordnungsanspruch deshalb bejaht, weil es in Bezug auf die streitige Dienstpostenübertragung an der gemäß § 76 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG gebotenen und nicht nach § 77 Abs. 1 Satz 2 BPersVG ausgeschlossenen Beteiligung des Personalrats fehlt und der darin liegende Verfahrensfehler die Antragstellerin in eigenen Rechten – nämlich in ihrem Bewerbungsverfahrensanspruch – verletzt. Die Mitbestimmung des Personalrats ist auch nicht durch § 77 Abs. 1 Satz 2 BPersVG ausgeschlossen. Die Übertragung der Aufgaben aus einer Beamtenstelle der Besoldungsgruppe A 16 oder höher führt nur dann zum Ausschluss der Mitbestimmung nach § 77 Abs. 1 Satz 2 BPersVG, wenn übertragene Funktion und Stelle auch tatsächlich organisatorisch miteinander verbunden sind, für die Funktion also tatsächlich eine Planstelle nach A 16 oder höher ausgewiesen ist (OVG Nordrhein-Westfalen v. 3.5.2004 – 1 B 333/04, ZfPR 2004, 326).

### **b) Übertragung eines Referatsleiterdienstpostens auf einen Referenten**

Wird Referenten in einer Dienststelle der Beteiligten eine Referatsleitung zur Aufgabenwahrnehmung übertragen, liegt hierin in jedem Falle die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit im Sinne des § 76 Abs. 1 Nr. 3, § 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erster Mitbestimmungstatbestand BPersVG. Auf die Frage, ob die Referatsleitung als Funktionsstelle einem Beamten (oder vergleichbar eingestuftem Angestellten) übertragen wird, dessen Amt in die Besoldungsgruppe A 14 oder A 15 Bundesbesoldungsordnung eingestuft ist, kommt es ebenso wenig an wie auf den Umstand, dass weit mehr Funktionsstellen als Planstellen im Bereich der Referatsleitung vorhanden sind. Das ergibt sich aus den folgenden Erwägungen: Die Referatsleitung wird nach den Besoldungsgruppen A 15, A 16 bis B 3 eingestuft, wenn sie mit einer Planstelle verbunden wird. Gegenüber der Referentenstelle wird sie deswegen zweifellos besoldungsmäßig höher bewertet. Ist die Referatsleitung nicht mit einer Planstelle verbunden, müsste sie schon deswegen höher bewertet werden als die Referentenstelle. Dass dies nicht in jedem Falle in Aussicht steht, weil die Planstellen knapper sind als die zu besetzenden Funktionsstellen, lässt die Mitbestimmungspflichtigkeit der Übertragung der Referatsleitung an einen Referenten nicht entfallen. Denn die Aussicht, das Amt eines Referatsleiters als Statusamt verliehen zu bekommen, ist ausschließlich dann gegeben, wenn der entsprechende Dienstposten von dem Bewerber um die Beförderung zum Zweck der Erprobung wahrgenommen worden ist. Ihre Rechtfertigung findet die Mitbestimmung wegen Übertragung höher zu bewertender Tätigkeit gerade in Fällen wie hier darin, dass mit der Übertragung der Referatsleitung auf einen bestimmten Bewerber das Feld der Gesamtheit der Bewerber um die Beförderung auf eine entsprechende Planstelle vorausgreifend wesentlich verengt wird. In diesem Umstand liegt der Bezugspunkt für die Bewertung der Übertragung der Referatsleiterstelle als Verschaffung eines erheblichen Rechtsvorteils, der deutlich über eine bloße tatsächliche Beförderungschance hinausgeht, weil insoweit eine für den Regelfall jedenfalls letztlich nicht mehr umkehrbare Vorentscheidung über das Bewerberfeld um eine Beförderung auf eine Referatsleiterstelle getroffen wird (OVG Nordrhein-Westfalen v. 4.5.2005 – 1 BA 2735/03.PVB).

## **25. Mitbestimmung bei der Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit**

(vgl. §§ Nr. 16)

Die Begriffe „Überstunden“ und „Mehrarbeit“ folgen grundsätzlich dem Verständnis in den jeweils einschlägigen tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Bestimmungen. Die Mitbestimmung kann unter dem Gesichtspunkt des „kollektiven Tatbestandes“ auch dann eingreifen, wenn sich die Überstundenanordnung lediglich an zwei Beschäftigte richtet. Die Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit ist nur dann durch Erfordernisse des Betriebsablaufs bedingt, wenn unausweichliche wirtschaftliche oder technische Zwänge vorliegen, die die Maßnahme für den Dienststellenleiter als alternativlos erscheinen lassen (BVerwG v. 12.9.2005 – 6 P 1.05, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 11/2005, Seite 4 = ZTR 2005, 661).

## **26. Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung des Entgelts für die Nutzung des behördeneigenen Parkplatzes**

(vgl. §§ Nr. 16)

Die Einführung eines Entgelts für die Nutzung eines behördeneigenen Parkplatzes ist als Maßnahme zur Regelung der Ordnung der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten mitbestimmungspflichtig. Eine die Mitbestimmung ausschließende gesetzliche Regelung liegt nur vor, wenn der Gesetzgeber den Sachverhalt unmittelbar selbst geregelt hat, es also zum Vollzug eines Ausführungsaktes bedarf. Der örtliche Personalrat ist auch dann mitbestimmungsberechtigt, wenn die Maßnahme auf eine interne Weisung der übergeordneten Dienststelle zurückgeht (OVG Sachsen-Anhalt v. 5.10.2005 – 5 L 19/04, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 11/2005, Seite 6).

## **27. Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen**

(vgl. §§ Nr. 16)

Eine Dienststelle hat allen interessierten und geeigneten Beschäftigten einen gleichmäßigen Zugang zur Fortbildung zu ermöglichen. Die Personalvertretung hat auf eine chancengleiche und ausgewogene Berücksichtigung aller fortbildungswilligen und -geeigneten Beschäftigten zu achten und ggf. andere potentielle Interessenten für die Auswahlentscheidung zu benennen. Fortbildungsveranstaltungen im Sinne der Personalvertretungsgesetze sind alle Veranstaltungen, die mit dem Ziel durchgeführt werden, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung bei der Auswahl der Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hängt nicht davon ab, ob sich mehrere Beschäftigte beworben haben. Wohl aber muss eine echte Auswahlentscheidung gegeben sein. Eine solche Entscheidung liegt auch dann vor, wenn nur ein Beschäftigter sich beworben hat, es aber in der Dienststelle weitere Interessenten gibt, die die geforderten Voraussetzungen für die Fortbildung erfüllen (VG Greifswald v. 16.12.2004 – 7 A 3584/03, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 12/2005, Seite 6).

## **28. Mitbestimmungsrecht bei Hebung der Arbeitsleistung**

(vgl. §§ Nr. 16)

Für den Mitbestimmungstatbestand „Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung“ kommt es in der Regel auf die Zielgerichtetheit der Maßnahme an; der Arbeitgeber muss die Hebung der Arbeitsleistung bezwecken. Nur ausnahmsweise erfasst die Mitbestimmung Maßnahmen, bei denen eine derartige Zielrichtung mangels entsprechender Absichtserklärung nicht ohne weiteres feststellbar ist. Der Mitbestimmungstatbestand liegt auch dann vor, wenn unbeschadet sonstiger Absichten die Hebung zwangsläufig und für die Betroffenen unausweichlich (mittelbar) damit verbunden ist, das Arbeitsergebnis zu erhöhen. Von einer solchen Unausweichlichkeit ist dann nicht auszugehen, wenn eine Kompensation an anderer Stelle in der Weise in Betracht kommt, dass eine Verringerung anderer Tätigkeiten oder eine Verminderung der Arbeitsgüte anheim gestellt wird. Dies kann – abhängig von den Gesamtumständen



– auch stillschweigend geschehen, insbesondere dann, wenn den betroffenen Beschäftigten eine eigenverantwortliche Arbeitsgestaltung zugestanden ist (BVerwG v. 2.6.2005 – 6 PB 2.05).

## 29. Besondere Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen / Versagungskatalog

(§ 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 LPersVG 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) Ausschluss der Mitbestimmung für Stelle bei Betriebskrankenkasse

Zur Frage, ob ein Mitarbeiter aus der zweiten Führungsebene einer Betriebskrankenkasse eine Angestelltenstelle bekleidet, die einer Beamtenstelle von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts entspricht (VGH Baden-Württemberg v. 18.1.2005 – PB 15 S 1712/03).

### b) Zustimmungsverweigerung bei Beseitigung einer Sozialeinrichtung

Die Verweigerung einer Zustimmung des Personalrats zur Außerbetriebsetzung und zum Abriss von Bestandteilen einer Sozialeinrichtung i. S. v. § 72 Abs. 2 Nr. 4 LPVG NW (hier: Personalunterkünfte) ist nicht stets dann nach § 66 Abs. 3 Satz 4 LPVG NW unbeachtlich, wenn der Personalrat im Zusammenhang mit der Frage, ob zur Vermeidung der endgültigen Nutzungsaufgabe und des Abrisses des betreffenden, zur Zeit wegen baulicher (Sicherheits-) Mängel aus Rechtsgründen nicht nutzbaren Gebäudes im Interesse der Beschäftigten eine (Sicherheits-) Sanierung sinnvoll und vorzugswürdig erscheint, auch wirtschaftliche Überlegungen anstellt und seiner Zustimmungsverweigerung zu Grunde legt. Damit soll nicht ausgedrückt werden, dass der Beteiligte ... sich in jedem Falle der Auffassung des Antragstellers hätte „beugen“ müssen. Es geht vielmehr hier allein darum, dass in derartigen Fällen das „normale“, gesetzlich vorgesehene Mitbestimmungsverfahren einschließlich des Einigungsstellenverfahrens ordnungsgemäß durch- bzw. weitergeführt wird. Muss der Leiter der Dienststelle im Einzelfall schnell handeln, besteht für ihn zudem die Möglichkeit einer vorläufigen Regelung nach § 66 Abs. 8 LPVG NW. Nimmt man dies alles zusammen, so besteht für eine extensive Handhabung der Grundsätze über die Unbeachtlichkeit der Begründung für die Zustimmungsverweigerung des Personalrats auch angesichts der für die Kompetenzen des Personalrats einschneidenden Rechtsfolge des § 66 Abs. 3 Satz 4 LPVG NW weder ein Bedürfnis, noch ließe sie sich mit dem Gesetz vereinbaren (OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.1.2005 – 1 A 1994/03.PVL, ZfPR 2005, 100).

### c) Zustimmungsverweigerung bei Umsetzung

Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer Umsetzung beachtlich mit der Begründung verweigern, durch die Herauslösung jüngerer Mitarbeiter aus der Dienststelle ergebe sich eine arbeitsmäßige Mehrbelastung für die verbliebenen Mitarbeiter. (VG Mainz v. 18.5.2004 – 5 K 1225/03 MZ = PersV 2005, 26).

### d) Zustimmungsverweigerung bei ordentlicher Kündigung

Der Personalrat muss im Rahmen der Begründung seiner Zustimmungsverweigerung ausdrücklich Bezug auf einen der Versagungsgründe nehmen. Nur so wird dem Arbeitgeber ermöglicht festzustellen, welcher gesetzliche Zustimmungsverweigerungsgrund konkret geltend gemacht wird und worauf sich deshalb die weitere Konfliktlösung ausrichten soll. Wenn der Personalrat sich in der Begründung der Zustimmungsverweigerung darauf beruft, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt und deshalb nach § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam, so genügt dies nicht, um die Möglichkeit aufzuzeigen, dass die Kündigung gegen ein Gesetz verstößt. § 77 Abs. 4 Nr. 1 HPVG lässt eine Zustimmungsverweigerung aber nur zu, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz verstößt. Die bloße Rechtswidrigkeit genügt dagegen nach der Fassung dieser Bestimmung allein noch nicht. Das Kündigungsschutzgesetz selbst ist kein Gesetz, gegen das eine Kündigung verstoßen kann, denn das Kündigungsschutzgesetz verbietet Kündigungen nicht als solche. Für einen Gesetzesverstoß im Sinne des § 77 Abs. 4 HPVG ist jedoch erforderlich, dass die gesetzliche Bestimmung die Maßnahme als solche untersagt. Das ist bei Kündigungen nur dann der Fall, wenn ein sonstiger Grund zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Sog. sonstige Gründe für die Unwirksamkeit einer Kündigung bestehen insbesondere dann, wenn die Kündigung gegen ein gesetzliches Verbot im Sinne des § 134 BGB verstößt oder gesetzliche Vorschriften eine ordentliche Kündigung dauerhaft oder bezogen auf bestimmte Zeiträume, Anlässe ausschließen. Derartige Regelungen sind z.B. § 15 KSchG, § 108 Abs. 1 BPersVG, § 66 Abs. 1 HPVG, § 11 TzBfG, § 10 Abs. 2 Nr. 1 BBiG,

§ 9 MuSchG, § 18 ErzGG, § 2 ArbPlSchG, § 613 a Abs. 4 BGB, § 20 Abs. 3 Satz 3 HGLG. Sie ergeben sich zudem aus § 612 a BGB und den Vorschriften über eine unzulässige Diskriminierung wegen eines bestimmten gesetzlich bezeichneten Merkmals.

Die Kündigung selbst kann auch nicht als Benachteiligung des betroffenen Beschäftigten nach § 77 Abs. 4 Nr. 2 HPVG als Zustimmungsverweigerungsgrund geltend gemacht werden. Als möglicher Nachteil im Sinne dieser Regelung kann die Kündigung selbst nicht angesehen werden. Der Nachteil muss vielmehr eine sonstige Folge der beabsichtigten Maßnahme sein. Im Übrigen kommen als Nachteile regelmäßig nur Eingriffe in Rechte, rechtserhebliche Anwartschaften, konkrete verfestigte Erwartungen oder Chancen in Betracht. Ungerechtfertigte Nachteile, die nur die Ebene der persönlichen Belastungen, Erschwerenisse (hier Krebserkrankung des Ehemannes) betreffen, können lediglich darauf abzielen, eine andere Ausübung des im Einzelfall tatsächlich bestehenden Ermessens zu erreichen. Sie bewegen sich außerhalb der gesetzlich anerkannten Zustimmungsverweigerungsgründe (VG Frankfurt am Main v. 24.5.2004 – 23 L 1627/04, PersV 2005, 22).

### 30. Antragsabhängige Beteiligung

(§ 78 Abs. 2 BPersVG; § 80 Abs. 2 LPersVG BW; Art. 76 Abs. 1 PersVG Bay; - LPersVG Bln; - LPersVG Brand; - LPersVG Bre; § 88 LPersVG Hbg; § 78 LPersVG Hess; § 68 Abs. 3 LPersVG MV; § 75 Abs. 1 LPersVG Nds; - LPersVG NW; § 81 LPersVG RhP; - LPersVG Saar; § 81 Abs. 2, § 82 Abs. 2 LPersVG Sachs; - PersVG LSA; - MBG SH; § 76 Abs. 1, 2, 3 ThürPersVG)

#### a) Beteiligung von Frauenbeauftragter und Personalvertretung bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand

Am Verfahren über die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist die Frauenbeauftragte ebenso wie die Personalvertretung nur auf Antrag des Beamten zu beteiligen (VGH Hessen v. 1.12.2004 – 1 TG 3121/04).

#### b) Folgen einer fehlenden Belehrung über das Antragsrecht eines Beamten zur Mitwirkung des Personalrats vor Erhebung der Disziplinaranzeige

Wird die Disziplinaranzeige erhoben, ohne den Beamten über das Recht zu belehren, die Mitwirkung des Personalrats zu beantragen, handelt es sich um einen dem behördlichen Disziplinarverfahren anhaftenden Verfahrensmangel im Sinne von § 55 BDG (OVG Nordrhein-Westfalen v. 19.1.2005 – 22d A 1433/03.BDG, ZfPR 2005, 98).

### 31. Anhörung des Hauptpersonalrats bei Stellenanforderungen zum Haushaltsvoranschlag

(§ 78 Abs. 3 BPersVG; § 80 Abs. 3 LPersVG BW; § 76 Abs. 3 LPersVG Bay; § 90 Nr. 8 LPersVG Bln; § 68 Abs. 2 Nr. 3 LPersVG Bbg; § 67 LPersVG Bre; § 89 Abs. 2 LPersVG Hbg; § 81 Abs. 3 LPersVG Hess; - LPersVG MV; § 75 Abs. 1 Nrn. 8 und 11 LPersVG Nds; § 75 Abs. 1 Nrn. 1-3 LPersVG NW; § 84 Abs. 1 Nr. 1 LPersVG RhP; § 83 Abs. 1 Nr. 6 LPersVG Saar; § 73 Abs. 3 LPersVG Sachs; - PersVG LSA; - MBG SH; § 77 Abs. 1 ThürPersVG)

In Fällen, in denen das Ministerium der Finanzen gemäß HO He § 28 Abs. 1 die in den Voranschlägen eines Fachministeriums enthaltenen Stellenanforderungen im Benehmen mit diesem ändern will, muss der bei dem Fachministerium gebildete Hauptpersonalrat nicht (mehr) nach PersVG He § 81 Abs. 3 Satz 1 angehört werden (BVerwG v. 30.8.2005 - 6 PB 11.05).

### 32. Abgrenzung der Zuständigkeitsverteilung zwischen Personalvertretungen

(§ 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 Saar; § 87 LPersVG Sachs; § 71 PersVG LSA; §§ 77, 78 Abs. 1 MBG SH; § 82 ThürPersVG)

#### a) Zuständigkeit des Hauspersonalrats der obersten Dienstbehörde bei Zulassung zum Aufstieg nach PersVG LSA

Art und Umfang einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme bestimmen sich in erster Linie nach den Erklärungen, die die Dienststelle hierzu abgibt. Das Gewollte ist nach den Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Ist eine Maßnahme (hier: Zulassung zum Aufstieg) auf die Beschäftigten

der obersten Dienstbehörde beschränkt, so ist nur der örtliche Personalrat (Hauspersonalrat) zu beteiligen, nicht aber die Stufenvertretung. Die Zulassung zum Aufstieg im technischen Sinne setzt erst nach dem erfolgreichen Verfahren vor der Auswahlkommission ein, die ihrerseits lediglich eine Stellungnahme abgibt. Für die Mitbestimmungspflicht nach § 66 Nr. 2 PersVG LSA kann allerdings sprechen, dass bereits der Vorauswahl für das Verfahren vor der Auswahlkommission eine richtungweisende Bedeutung zukommt. Dies legt es nahe, sie in den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand einzubeziehen (OVG Sachsen-Anhalt v. 29.7.2005 – 5 L 5/05, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 10/2005, Seite 3).

### **b) Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats**

Der Gesamtpersonalrat wird beteiligt, wenn der Leiter der Hauptdienststelle für eine beteiligungspflichtige Maßnahme zuständig ist, die Beschäftigte einer verselbständigten Dienststelle oder mehrerer verselbständigter Dienststellen oder den gesamten Geschäftsbereich der Dienststelle (d.h. Hauptdienststelle und verselbständigte Dienststellen) betrifft. Der "Hauspersonalrat" der übergeordneten Dienststelle ist dagegen zuständig, wenn es um beteiligungspflichtige Angelegenheiten ausschließlich der Beschäftigten der übergeordneten Dienststelle geht. Für die diesbezügliche personalvertretungsrechtliche Beurteilung liegt das Schwergewicht der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme auf ihren künftigen Auswirkungen (BVerwG v. 29.8.2005 - 6 PB 6.05).

### **c) Zuständige Personalvertretung für die Einführung von SAP R 3 HR durch Hessische Landesregierung**

Im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren liegen die Voraussetzungen für eine einstweilige Verfügung, mit der eine vorläufige Feststellung getroffen wird, nicht vor, wenn es ungewiss ist, ob der Anspruch, dessen Sicherung die im Wege der einstweiligen Verfügung ausgesprochene vorläufige Feststellung dienen soll, besteht.

Es erscheint nicht fern liegend, davon auszugehen, dass nach § 83 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 3 Satz 1 HPVG der Hauptpersonalrat bei der zuständigen obersten Landesbehörde anstelle der örtlichen Personalräte zu beteiligen ist, wenn es um Maßnahmen geht, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von allgemeiner Bedeutung sind oder über die die Landesregierung entscheidet. Der örtliche Dienststellenleiter darf durch das Verwaltungsgericht – gestützt auf § 111 Abs. 2 HPVG – nur dann zu einer Unterlassung verpflichtet werden, wenn er grob gegen seine Verpflichtungen aus dem Hessischen Personalvertretungsgesetz verstoßen hat. § 111 Abs. 2 HPVG stellt nicht auf Verstöße des Dienststellenleiters gegen sonstiges Recht ab (VGH Hessen v. 10.6.2005 – 22 TH 1496/05).

## **33. Verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren**

(§ 83 BPersVG; § 86 LPersVG BW; Art. 81 LPersVG Bay; § 91 LPersVG Bln; § 95 LPersVG Brand; § 70 LPersVG Bre; § 100 LPersVG Hbg; § 92 LPersVG Hess; § 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)

### **a) Neuregelung der Voraussetzungen für die Nichtzulassungsbeschwerde**

Seit 1. Januar 2005 kann gemäß Art. 7 des Anhörungsrügensgesetzes vom 9. Dezember 2004, BGBl I Seite 3220, die Nichtzulassungsbeschwerde nunmehr uneingeschränkt darauf gestützt werden, dass eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat. Ist die Entscheidung des Beschwerdegerichts vor dem 1. Januar 2005 verkündet oder zugestellt worden und lief zu diesem Zeitpunkt die Frist für die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde noch, so sind die – namentlich in Bezug auf die Statthaftigkeit der Grundsatzrüge – günstigeren Bestimmungen in Art. 7 des Anhörungsrügensgesetzes vom 9. Dezember 2004, BGBl I. S. 3220, anzuwenden (BVerwG v. 25.2.2005 – 6 PB 9.04).

### **b) Zulässigkeit eines abstrakten Feststellungsantrags**

Gegen die Zulässigkeit eines abstrakten Feststellungsantrages bestehen auch dann keine Bedenken, wenn der Anlass gebende Vorgang und die vom Feststellungsbegehren erfassten künftigen Sachverhalte nur in den Grundzügen übereinstimmen (BVerwG v. 16.9.2004 – 6 PB 6.04, PersV 2005, 151 = LS ZfPR 2005, 72).

### **c) Gegenstandswert im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren**

In Rechtsbeschwerdeverfahren in Personalvertretungssachen entspricht es grundsätzlich der Billigkeit, als Gegenstandswert den Auffangwert von 4.000 € festzusetzen. Mögliche Folgewirkungen der erstrebten Entscheidung bleiben bei der Wertfestsetzung außer Betracht (BVerwG v. 29.9.2005 - 6 P 9.05).

### **d) Voraussetzungen für grundsätzliche Bedeutung einer personalvertretungsrechtlichen Rechtsfrage**

Eine personalvertretungsrechtliche Rechtsfrage hat keine grundsätzliche Bedeutung, wenn ihre Klärung nur eine geringe Anzahl von Dienststellen vorübergehend betrifft (BVerwG v. 22.8.2005 - 6 PB 5.05, RiA 2005, 303).

### **e) Zulässigkeit eines Normenkontrollantrags zur Überprüfung einer Rechtsverordnung über Wahl und Amtszeit von Personalvertretungen bei Umstrukturierungsmaßnahmen**

Die Gültigkeit einer Rechtsverordnung nach § 24 Abs. 6 HePersVG kann zulässigerweise Gegenstand eines Normenkontrollantrages nach § 47 VwGO sein. Über das Begehren, die Verordnung über die Sicherstellung der Personalvertretung in den Universitätskliniken Gießen und Marburg vom 17. März 2004 für nichtig zu erklären, war nicht im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden. Insbesondere ist § 111 Abs. 1 Nr. 2 HePersVG nicht einschlägig. Diese Vorschrift greift ein, wenn über Wahl und Amtszeit von Personalvertretungen in einem konkreten Fall oder aus Anlass eines solchen auf der Grundlage der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen gestritten wird. Sie erstreckt sich hingegen nicht auf Fälle, in denen Streitgegenstand allein die Gültigkeit einer Rechtsverordnung nach § 24 Abs. 6 HePersVG ist, durch welche das zuständige Ministerium den Zeitpunkt für die Neuwahl der Personalvertretungen festgelegt und deren Amtszeit verlängert hat. Insoweit ist ein Normenkontrollverfahren nach § 47 VwGO nicht ausgeschlossen (BVerwG v. 1.2.2005 - 6 BN 5.04, LS ZfPR 2005, 104).

### **f) Einstweilige Verfügung in einem Wahlanfechtungsverfahren**

Eine Entscheidung über eine einstweilige Verfügung durch den Vorsitzenden allein anstelle des gesamten Spruchkörpers ist auch in der Beschwerdeinstanz eines personalvertretungsrechtlichen Eilverfahrens in dringenden Fällen zulässig. Während eines laufenden Wahlverfahrens ist eine einstweilige Verfügung ausnahmsweise nur dann zulässig, wenn es schon auf Grund einer summarischen Prüfung der Sach- und Rechtslage offensichtlich ist, dass der Antragsteller im Hauptsacheverfahren, d. h. bei nachträglicher Anfechtung der Wahl, wegen eines offensichtlichen Verstoßes gegen wesentliche wahlrechtliche Vorschriften obsiegen wird und wenn ihm bei einer Verweisung auf das Hauptsacheverfahren unzumutbare Nachteile drohen. Kann freilich eine einstweilige Verfügung vor der Wahl noch zur Beseitigung eines offensichtlichen Fehlers führen, ein ordnungsgemäßes Wahlverfahren gewährleisten und die Aufhebung sowie Wiederholung der Wahl vermeiden, so kann zumindest eine entsprechende vorläufige Feststellung ausnahmsweise vor Durchführung der Wahl getroffen werden. Das Verfahren muss während des gesamten Wahlanfechtungsverfahrens von mindestens drei anfechtungsberechtigten Beschäftigten betrieben werden. Das gilt auch für das Begehren auf vorläufigen Rechtsschutz (VGH Baden-Württemberg v. 24.2.2005 - PL 15 S 434/05, ZfPR Rechtsprechungsdienst online 6/2005, Seite 1).

## B. Rechtsprechung zur Wahlordnung

### 1. Verbot irreführender Kennwörter und des Doppelwahlvorschlags

(§ 8 BPersVWO; § 11 WO LPersVG BW; § 8 WO LPersVG Bay; § 7 WO LPersVG Bln; § 9 WO LPersVG Brand; § 8 WO LPersVG Bre; § 8 WO LPersVG Hbg; § 8 WO LPersVG Hess; § 10 WO LPersVG MV; § 10 WO LPersVG Nds; § 8 WO LPersVG NW; § 8 WO LPersVG RhP; § 8 WO LPersVG Saar; § 8 WO LPersVG RhP; § 8 WO LPersVG Saar; § 8 WO LPersVG Sachs; § 8 WO PersVG LSA; § 10 WO MBG SH; § 8 WO ThürPersVG)

Die Benutzung eines irreführenden Kennworts für einen Wahlvorschlag ist unzulässig, weil es die Wahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise (§ 21 Abs. 1 Satz 1 HPVG) beeinflussen kann. Befinden sich auf einer von einer Gewerkschaft aufgestellten Liste nur gewerkschaftsangehörige Wahlbewerber, dann ist das Kennwort „Freie Liste (Gewerkschaftsbezeichnung...)“ irreführend, weil mit dieser Bezeichnung der Eindruck erweckt wird, es befänden sich zumindest auch Wahlbewerber auf der Liste, die der Gewerkschaft nicht angehören.

Auch bei Personalratswahlen nach dem Hessischen Personalvertretungsrecht darf eine Gewerkschaft in Bezug auf eine Beschäftigtengruppe nur einen Wahlvorschlag zur Wahl stellen (Verbot des Mehrfach- bzw. Doppelwahlvorschlags) (VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04, LS ZfPR Rechtsprechungsdienst online 7/2005, Seite 7).

## Stichwortverzeichnis

Die Zahlen hinter den einzelnen Stichworten verweisen auf die laufende Nummer der abgedruckten Entscheidung.

<b>Antragsrecht, Folgen fehlender Belehrung</b>	30b
<b>Beschlussfähigkeit, Einigungsstelle</b>	15a
Beschlussverfahren	
- Abstrakter Feststellungsantrag	33b
- Einstweilige Verfügung	33f
- Gegenstandswert	33c
- Grundsätzliche Bedeutung	33d
- Nichtzulassungsbeschwerde, Neuregelung	33a
- Normenkontrollantrag/RechtsVO über Wahl und Amtszeit	33e
- Rechtsschutz bei vorläufiger Regelung	13c
- Überprüfung Einigungsstellenbeschluss	15b
Besprechung PR-Beschäftigte	8
Beteiligung, antragsabhängige	30
<b>Einigungsstelle</b>	
- Beschlussfähigkeit	15a
- Überprüfung des Beschlusses	15b
<b>Frauenbeauftragte, antragsabhängige Beteiligung</b>	30a
Freistellung	
- Dienststellenumorganisation	10c
- Erprobungszeit	10b
- Laufbahnnachzeichnung	10f
- Reisekosten	9
- Zusätzliche Vergütung	10a
<b>Gruppenversammlung</b>	8
<b>Haushaltsvoranschlag, Anhörungsrecht</b>	31
<b>Informationsanspruch</b>	
- Formblätter fachsspez. Personalbedarf an Schulen	12
- Soldatenvertreter	1
Initiativrecht, elektr. Zeiterfassung	14
<b>Jugend- und Auszubildendenvertretung, Weiterbeschäftigungsanspruch</b>	2
- Beschränkung auf Ausbildungsdienststelle	2a
- Stellenbesetzungssperre	2c
- Verzicht	2b, 2d
<b>Kosten</b>	
- Fachkongress	10e
- Reisekosten für Fahrten zum Sitz der PV	9
- Rhetorikseminar	10d
<b>Laufbahnnachzeichnung</b>	10f
<b>Maßnahme, Vorbereitungshandlung</b>	13d
<b>Mitbestimmungsrechte</b>	
- Beginn/Ende der Arbeitszeit einzelner Beschäftigter	21
- Ein-Euro-Jobs	
o Einstellung	16a, 16b
o Festlegung von Beschäftigungsmöglichkeiten	16c
o Zuständige Personalvertretung	16d
- Hebung der Arbeitsleistung	28
- Lohngestaltung	22

- Mehrarbeit	20, 25
- Nutzungsentgelt behördeneigener Parkplatz	26
- Teilnehmerauswahl Fortbildungsveranstaltung	27
- Topfwirtschaft	24
- Überstunden	20, 25
- Übertragung Referatsleiterdienstposten	24
- Versetzung in Ruhestand, antragsabhängige Beteiligung	30a
- Versetzung in Stellenpool	18
- Versetzung/Umsetzung	19
- Weihnachtsgeld, Neuregelung	23
- Zivildienstleistende, Einstellung	17
<b>Mitbestimmungsverfahren</b>	
- Mitbestimmungsausschluss für leitende Stelle bei Betriebskrankenkasse	29a
- Rückumsetzung bei fehlender Beteiligung	13b
- Unterrichtungsumfang bei Arbeitsvertragsbefristung	13a
- Vorläufige Regelung	13c
<b>Personalversammlung</b>	8
<b>Rechtsschutz, vorläufige Regelung</b>	13c
Regelung, vorläufige, Rechtsschutz	13c
Rücktritt	4
<b>Schulung, Erforderlichkeit</b>	
- Fachkongress	10e
- Rhetorikseminar	10d
Schutzvorschriften für Personalratsmitglieder	11
Schweigepflicht	6
Soldatenvertreter	1
Stellenanforderung, Anhörungsrecht	31
<b>Verfügung, einstweilige</b>	33f
Versagungskatalog	29b, 29c
Vorstand, Wahl und Zusammensetzung MBG SH	7
<b>Wahlanfechtung, einstweilige Verfügung</b>	33f
Wahlbeeinflussung, E-Mail-Werbung	5
Wahlvorschlag	
- Doppelwahlvorschlag	B1
- Irreführendes Kennwort	B1
Wählbarkeit	
- Elternzeit	4
- Entscheidungskompetenz in Personalangelegenheiten	3b
- Schulleiter	3a
Weiterbeschäftigungsanspruch, siehe JAV	
Werbung, gewerkschaftliche	5
<b>Zuständigkeit</b>	
- Gesamtpersonalrat	32b
- Hauspersonalrat oberste Dienstbehörde	32a
- Maßnahme der Landesregierung	32c
<b>Zustimmungsverweigerung</b>	
- Beseitigung einer Sozialeinrichtung	29b
- Ordentliche Kündigung	29d
- Umsetzung	29c