

Rechtsprechung

zum

Personalvertretungsrecht

28. Ausgabe
Stand: Januar 2008

Vorwort

Nach 28 Jahren „Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht“ erübrigt sich ein Vorwort beinahe. Für neu gewählte Personalratsmitglieder sei dennoch berichtet: Die Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion will mit der vorliegenden Zusammenstellung personalvertretungsrechtlicher Entscheidungen die den Mitgliedsgewerkschaften des dbb angehörenden Personalratsmitglieder bei der Erledigung der ihnen übertragenen vielfältigen Aufgaben unterstützen. Die Zusammenstellung vermittelt einen Überblick über die wichtigsten Entscheidungen zum Personalvertretungsrecht der jüngsten Zeit, vornehmlich aus dem vorangegangenen Jahr, also aus 2007, und mit Schwergewicht auf der obergerichtlichen Rechtsprechung. Damit die Entscheidungen zitierfähig sind, wurden die von uns ausgewählten Ausschnitte überwiegend 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

A. Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht	Seite
1. Abgrenzung der Wahl von Vertrauenspersonen und der Wahl von Personalvertretungen/ Ortsfeste Dienststelle (BVerwG, Beschluss v. 8.10.2007 – 6 P 2.07)	7
2. Zur Dienststelleneigenschaft einer von der Bundesagentur für Arbeit und einem Kreis auf der Grundlage des § 44 b SGB II gegründeten Arbeitsgemeinschaft (ARGE) (VG Arnsberg, Beschluss v. 22.3.2007 – 20 K 2029/06.PVL)	7
3. Vorstand einer Kassenärztlichen Vereinigung als Dienststellenleiter (BVerwG, Beschluss v. 22.3.2006 – 6 P 10.05)	8
4. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Zuständigkeit zur Stellung des Auflösungsantrags (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 15.8.2007 – 18 LP 9/06)	8
5. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Freier Arbeitsplatz in Ausbildungsdienststelle (OVG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 9.2.2006 – 5 A 11117/05)	8
6. Ausnahmefall der Erstreckung des Weiterbeschäftigungsanspruchs eines Jugend- und Auszubildendenvertreters über die Ausbildungsdienststelle hinaus (OVG Thüringen, Beschluss v. 20.12.2005 – 5 PO 1488/04)	9
7. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Maßgebliche Entscheidungssebene nach LPersVG Nds in kommunalem Eigenbetrieb (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 28.11.2007 – 18 LP 7/05)	9
8. Weiterbeschäftigungsanspruch eines Jugendvertreters bei Wahl kurz vor Ausbildungsende (BVerwG, Beschluss v. 20.11.2007 – 6 PB 14.07)	9
9. Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern	
a) Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei Wiederbesetzungsverbot (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 18.1.2007 – 5 L 18/06)	9
b) Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei globaler Vorgabe des Haushaltsgesetzgebers zur Personaleinsparung (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 27.10.2006 – 5 L 11/06)	9
c) Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei Stellenbesetzungssperre mit Ausnahmetatbestand für unabweisbaren Personalbedarf (BVerwG, Beschluss v. 30.5.2007 – 6 PB 1.07)	10
10. Gruppenbezogene Zusammensetzung des Personalrats/Unwirksamkeit einer im Jahre 2004 durchgeführten Wahl in der Gruppe der Angestellten (BVerwG, Beschluss v. 19.12.2006 – 6 PB 12.06)	10
11. Nichtweiterleitung einer E-Mail des Personalrats durch den Dienststellenleiter (VG Hamburg, Beschluss v. 21.6.2006 – 25 FL 22/06)	10
12. Grenzen zulässiger Wahlwerbung bei der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten (BVerwG, Urteil v. 27.6.2007 – 6 A 1.06)	10
13. Entsendung eines Personalratsmitglieds in Projektgruppe nach § 60 Abs. 3 Satz 3 NPersVG (VG Oldenburg, Beschluss v. 19.6.2006 – 9 A 2945/06)	11
14. Erweiterung/Änderung einer Tagesordnung zu Beginn einer Sitzung (BAG, Urteil v. 24.5.2006 – 7 AZR 201/05)	11
15. Aufhebung einer Schule als Gruppenangelegenheit (BVerwG, Beschluss v. 21.12.2006 – 6 PB 17.06)	11
16. Begriff der gemeinsamen Angelegenheit bei Sondervertretungen/Richterrat (BVerwG, Beschluss v. 14.8.2007 – 6 PB 5.07)	12
17. Kostenerstattung	
a) Erstattung der Kosten einer Grundschulung bei vorbehaltloser Freistellungserklärung des Dienststellenleiters (OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 13.7.2006 – 4 A 10187/06)	12
b) Ersatz der freigestellten Mitglieder einer Stufenvertretung entstehenden Fahrtkosten bei täglicher Rückkehr an den Wohnort (BVerwG, Beschluss v. 21.5.2007 - 6 P 5.06)	12

18.	Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	
	a) Keine Erforderlichkeit einer Schulung zum Thema „Altersversorgung im öffentlichen Dienst (OVG Lüneburg, Beschluss v. 29.3.2007 – 17 LP 4/05)	13
	b) Erforderlichkeit einer Schulung zum Schwerbehindertenrecht (LAG Hamm, Beschluss v. 9.3.2007 – 10 TaBV 34/06)	13
19.	Grundschulung für Personalratsmitglieder/Informationspflicht des Personalrats gegenüber der Dienststelle (BVerwG, Beschluss v. 9.7.2007 – 6 P 9.06)	13
20.	Benachteiligungsverbot bei Freistellung	
	a) Prämienzahlungsanspruch eines voll freigestellten Betriebs-/Personalratsmitglieds (VG Ansbach, Urteil v. 26.7.2006 – AN 11 K 06.02237)	14
	b) Auswirkung des Benachteiligungsverbot auf Auswahlentscheidung (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 2.3.2006 – 1 B 1934/05)	14
	c) Verzicht freigestellter Personalratsmitglieder auf Freistellung zwecks Erprobung auf höherwertigem Dienstposten (BVerwG, Urteil v. 21.9.2006 – 2 C 13.05)	14
21.	Schutzvorschriften für Personalratsmitglieder	
	a) Beginn des Versetzungsschutzes für Personalratsmitglieder (BVerwG, Beschluss v. 13.6.2007 – 1 WDS-VR 2.07)	15
	b) Sonderkündigungsschutz für Funktionsträger bei Stilllegung einer Abteilung/ Darlegungslast (LAG Köln, Urteil v. 26.6.2006 – 14 Sa 111706)	15
	c) Betriebsbedingte Kündigung gegenüber Mitglied der Betriebsvertretung bei Stationierungsstreitkräften wegen Stilllegung der Beschäftigungsstelle (Druckerei)/ Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 5 KSchG (BAG, Urteil v. 22.9.2005 – 2 AZR 544/04)	15
22.	Informationsanspruch des Personalrats über Arbeitszeiten (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 4.11.2005 – 1 A 4935/04.PVB)	16
23.	Unterrichtung und Anhörung des Personalrats/Anwendung der Richtlinie 2002/14 EG als Auslegungshilfe (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 8.11.2005 – 5 L 15/05)	16
24.	Verfassungsmäßigkeit des Erfordernisses der Zustimmung des Personalrats zur Kündigung/Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle (LAG Köln, Urteil v. 13.3.2006 – 14 (10) Sa 17/06)	16
25.	Personalvertretungsrechtlicher Mangel beim Erlass von Beurteilungsrichtlinien/ Rechtmäßigkeit der einzelnen Beurteilung (VG Gelsenkirchen, Beschluss v. 18.8.2006 – 1 L 946/06)	16
26.	Pflicht zur Begründung bei Abweichen von einer Empfehlung der Einigungsstelle (BAG, Urteil v. 21.6.2006 – 2 AZR 300/05)	17
27.	Rechtzeitige und eingehende Erörterung einer mitwirkungsbedürftigen Maßnahme im Mitwirkungsverfahren (BAG, Urteil v. 15.8.2006 – 9 AZR 571/05)	17
28.	Umfang zulässiger Einwendungen im Mitwirkungsverfahren (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 24.7.2007 – PL 15 S 388/05)	17
29.	Erörterung im Rahmen der Mitwirkung bei Versetzung in Stellenpool/PersVG Berlin (BAG, Urteil v. 15.8.2006 – 9 AZR 656/05)	18
30.	Dienstvereinbarung über 14. Monatsgehalt/Sperrwirkung des Tarifvertrags (BAG, Urteil v. 23.5.2007 – 10 AZR 295/06)	18
31.	Verdrängung von Dienstvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung durch Tarifvertrag (BAG, Urteil v. 27.6.2006 – 3 AZR 255/05)	18
32.	Rückwirkende Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch „Abwicklungsvereinbarung“ nach Kündigung durch den Insolvenzverwalter/Keine Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff BGB bei Kollektivregelungen (BAG, Urteil v. 25.4.2007 – 6 AZR 622/06)	19
33.	Mitwirkungsrecht bei Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger („Ein-Euro-Jobber“)	
	a) Mitbestimmung bei der Einstellung von Ein-Euro-Kräften (BVerwG, Urteil v. 21.3.2007 – 6 P 4.06)	19
	b) Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei Beantragung der Zuweisung von Ein-Euro-Jobbern vor Zustimmungserteilung (VG Dessau, Beschluss v. 15.6.2006 – 11 A 2/06)	20

34.	Mitbestimmungsrecht bei Beschäftigung im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages nach LPersVG NW (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.3.2007 – 1 A 2037/05.PVL)	20
35.	Mitbestimmungsrecht bei Zuweisung einer Tätigkeit in anderer Dienststelle aus Anlass der Beendigung einer Beurlaubung (Versetzung zu Vivento) (BVerwG, Beschluss v. 15.11.2006 – 6 P 1.06)	20
36.	Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Versetzung eines schwerbehinderten Beschäftigten (LAG Hamm, Urteil v. 8.3.2007 – 15(11) Sa 1580/06)	21
37.	Mitbestimmungsrecht bei Umsetzungen (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.2.2007 – 1 A 2358/05.PVL)	21
38.	Kein Mitbestimmungsrecht bei Auflösung von Abteilungen als Folge eines Kabinettschlusses (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 14.12.2006 – 61 PV 4.05)	21
39.	Kein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit (BAG, Urteil v. 10.10.2006 – 1 AZR 811/05)	22
40.	Kein Mitbestimmungsrecht bei der Dienstanweisung für Lehrkräfte zur Einführung von Präsenztagen (BVerwG, Beschluss v. 23.8.2007 – 6 P 7.06)	22
41.	Kein Mitbestimmungsrecht bei Erlass von Beurteilungsrichtlinien in Sachsen-Anhalt (BVerwG, Beschluss v. 28.7.2006 – 6 P 3.06)	22
42.	Mitbestimmungsrecht bei Bestellung eines Strahlenschutzbeauftragten als Maßnahme zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 13.7.2006 – 1 A 990/05.PVL)	23
43.	Beteiligung des Personalrats bei Stellenausschreibungen (BVerwG, Beschluss v. 9.1.2007 – 6 P 6.06)	23
44.	Mitbestimmungsrecht bei Einführung eines Personalinformationssystems/ Gesetzesvorrang (BVerwG, Beschluss v. 1.6.2007 – 6 PB 4.07)	23
45.	Mitbestimmungsrecht bei technischen Kontrolleinrichtungen/Objektive Eignung zur Überwachung (BVerwG v. 26.9.2006 – 6 PB 10.06)	23
46.	Mitbestimmungsrecht bei der Anweisung zur Überprüfung elektronischer Geräte (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 9.6.2006 – 1 A 1492/05.PVL)	24
47.	Kein Mitbestimmungsrecht bei Widerruf der Beurlaubung (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 20.1.2006 – 4 S 2342/05)	24
48.	Kein Mitbestimmungsrecht bei Übertragung der Dienstaufsicht (OVG Bremen, Beschluss v. 17.1.2007 – P A 1/06.PVL)	24
49.	Kein Mitbestimmungsrecht bei Verlängerung einer Wiederbesetzungssperre (VG Saarland, Beschluss v. 12.7.2007 – 9 L 753/07)	24
50.	Ausschluss der Mitbestimmung bei Besetzung einer Stelle der kaufmännischen Leitung eines Universitätsklinikum/Kriterien des Funktionsvergleichs (BVerwG, Beschluss v. 16.5.2006 – 6 P 8.05)	24
51.	Zustimmungsverweigerung a) Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung zu einer Eingruppierung (OVG Sachsen, Beschluss v. 20.12.2006 – PL 9 B 1004/04)	25
	b) Unbeachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung trotz Fehlens eines gesetzlichen Versagungskatalogs (BAG, Urteil v. 19.6.2007 – 2 AZR 58/06)	25
52.	Anhörungsrecht bei Personalplanung/Fehlerhaftigkeit eines Anforderungsprofils wegen mangelhafter Personalratsbeteiligung VG Frankfurt, Beschluss v. 8.8.2007 – 9 G 979/07(V)	26
53.	Beteiligung des Personalrats bei Prüfungen (VGH Hessen, Beschluss v. 25.1.2007 – 21 TK 1091/06)	26
54.	Beschlussverfahren a) Formulierung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage bei Grundsatzbeschwerde/ Reichweite des Rechts auf Einsicht in Personalakte (BAG, Beschluss v. 23.1.2007 – 9 AZN 792/06)	26
	b) Einstweiliger Rechtsschutz im personalvertretungsrechtlichen Verfahren (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 27.10.2006 – 5 M 8/06)	27
	c) Ersetzung der Personalratszustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines ihrer Mitglieder/Gegenstandswert	

	(VGH Hessen, Beschluss v. 30.1.2007 – 22 TE 3060/06)	27
	d) Untersagung der Durchführung einer Personalratwahl wegen rechtswidriger Verselbstständigungsbeschlüsse	
	(VG Mainz, Beschluss v. 13.6.2007 – 2 L 412/07.MZ)	27
55.	Ausschuss für Verschlussachen VS-Ermächtigung keine Wählbarkeitsvoraussetzung (OVG Hamburg, Beschluss v. 10.8.2006 – 7 Bf 442/05.PVB)	27
56.	Vereinbarkeit von personalvertretungsrechtlichen Regelungen mit der Hessischen Verfassung (StGH Hessen, Urteil v. 8.11.2006 – P.St.1981)	27

B. Rechtsprechung zur Wahlordnung

1.	Anforderungen an die Urkundseigenschaft von Wahlvorschlägen (VG Potsdam, Beschluss v. 3.5.2006 – 21 L 229/06.PVL)	28
2.	Anwesenheit von Wahlbewerbern und Hilfspersonen bei schriftlicher Stimmabgabe (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 31.3.2006 – 1 A 5195/04.PVL)	28
3.	Steuerliche Geltendmachung von Wahlwerbegeschenken (Finanzgericht Berlin-Brandenburg, Urteil v. 28.3.2007 – 7 K 9184/06)	28

A. Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht

1. Abgrenzung der Wahl von Vertrauenspersonen und der Wahl von Personalvertretungen/Ortsfeste Dienststelle

(§ 1 BPersVG, § 49 SGB)

Die Auffassung des Oberverwaltungsgerichts, wonach das Nebeneinander der Vertretung von Soldaten durch Vertrauenspersonen einerseits und Personalvertretungen andererseits in „gemischtstrukturierten Dienststellen“ gegen die Grundprinzipien des 4. Kapitels des Soldatenbeteiligungsgesetzes verstößt und daher mittels einer Schwerpunkt Betrachtung vermieden werden muss, trifft demnach nicht zu. Das Oberverwaltungsgericht erkennt, dass der Dienststellenbegriff nach § 6 BPersVG für die Vertretung der Soldaten nur insoweit Bedeutung erlangt, als sie nicht zu den Wahlbereichen nach § 2 Abs. 1 SGB gehören. Die Soldaten der Wahlbereiche nach § 2 Abs. 1 SGB gehören mithin nicht der Dienststelle im Sinne von § 6 BPersVG an.

Ihre Interessen werden ausschließlich durch Vertrauenspersonen, Versammlungen der Vertrauenspersonen auf der Verbands-, Kasernen- und Standortebene (§ 32 SGB) und den Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim Bundesministerium der Verteidigung (§ 35 SGB) vertreten. Demgegenüber erfolgt die Interessenvertretung für die Soldaten außerhalb des Anwendungsbereichs des § 2 Abs. 1 SGB durch die örtlichen Personalräte in den Dienststellen nach § 6 BPersVG, die Bezirkspersonalräte bei den militärischen Dienststellen der Strukturebene 1 (§ 53 Abs. 2 SGB) und den Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Verteidigung. Vertrauenspersonen- und Personalratsmodell sind strikt voneinander getrennt. Schon wegen der fehlenden Deckungsgleichheit von Wahlbereichen nach § 2 Abs. 1 SGB mit Dienststellen nach § 6 BPersVG, aber auch wegen der völlig unterschiedlichen Ausgestaltung der mittleren Beteiligungsebene, bestehen keine parallelen Strukturen. Diese grundsätzliche Verschiedenheit wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass Soldatenvertreter im Personalrat in Soldatenangelegenheiten die Rechte der Vertrauensperson haben (§ 52 Abs. 1 Satz 1 SGB) und nach Maßgabe von § 32 Abs. 4 SGB zu den Versammlungen der Vertrauenspersonen hinzutreten.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB wählen die Soldaten Vertrauenspersonen in Einheiten. Militärische Dienststellen sind Einheiten, wenn sie beweglich sind. Ist Mobilität gegeben, so ist unerheblich, ob der Kampfauftrag unmittelbar erfüllt oder nur unterstützt wird. Durch ihre Mobilität stehen Einheiten nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB im Gegensatz zu stationären Einrichtungen mit administrativer, technischer oder sonstiger fachlicher Aufgabenstellung.

Dass ortsfeste Dienststellen und Einrichtungen Einheiten sind, ist nicht völlig ausgeschlossen. Dafür müssen aber besondere Voraussetzungen erfüllt sein. Die Soldaten des Einsatzführungsbereichs 2 der Luftwaffe wählen Personalvertretungen (BVerwG, Beschluss v. 8.10.2007 – 6 P 2.07, ZfPR *online* 1/2008, S. 4 ff).

2. Zur Dienststelleneigenschaft einer von der Bundesagentur für Arbeit und einem Kreis auf der Grundlage des § 44 b SGB II gegründeten Arbeitsgemeinschaft (ARGE)

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

Auf eine von der Bundesagentur für Arbeit und einem Kreis auf der Grundlage des § 44 b SGB II gegründete Arbeitsgemeinschaft (ARGE) findet das Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen und nicht Bundespersonalvertretungsrecht Anwendung.

Die ARGE ist keine Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinne, wenn ihrem Leiter mit Bezug auf das ausschließlich von der Agentur für Arbeit, einem Kreis und den kreisangehörigen Kommunen zur Verfügung gestellte „Fremdpersonal“ bei gebotener Gesamtbewertung und Gewichtung im Wesentlichen nur beteiligungspflichtige Zuständigkeiten zur Betriebsleitung zugewiesen sind und die mitbestimmungsrechtlich bedeutsamen Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten überwiegend bei den Leitern der Entsendedienststellen verbleiben. Eine bei der ARGE durchgeführte Wahl zum Personalrat ist ungültig, wenn die ARGE aus den vorgenannten Gründen keine selbstständige Dienststelle ist.

Bei einer im Land Nordrhein-Westfalen gegründeten ARGE kann nur ein gemeinsamer Personalrat von allen dort Beschäftigten gewählt werden. Eine ausschließlich von Bundesbediensteten unter gleichzeitigem Ausschluss von Kommunalbediensteten durchgeführte Personalratswahl ist ungültig (VG Arnsberg, Beschluss v. 22.3.2007 – 20 K 2029/06.PVL, ZfPR *online* 6/2007, S. 11 ff).

3. Vorstand einer Kassenärztlichen Vereinigung als Dienststellenleiter

(§ 7 BPersVG; - LPersVG BW; Art. 7 LPersVG Bay; § 9 LPersVG Bln; § 7 LPersVG Brand; § 8 LPersVG Bre; § 8 LPersVG Hbg; § 8 LPersVG Hess; § 8 LPersVG MV; § 8 LPersVG Nds; § 8 Abs. 1, 4 LPersVG NW; § 5 Abs. 5 bis 7 LPersVG RhP; § 7 LPersVG Saar; § 7 LPersVG Sachs; § 7 LPersVG SA; § 8 Abs. 5 MBG SH; § 7 ThürPersVG)

Der Vorstand der Kassenärztlichen Vereinigung Schleswig-Holstein ist Dienststellenleiter nach § 8 Abs. 5 Satz 1 MBG SH.

Ein Beschäftigter ist leitender Angestellter im Sinne von § 84 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MBG SH, wenn er nach Dienststellung und Dienstvertrag durch die Wahrnehmung von Schlüsselaufgaben kraft seiner leitenden Funktion maßgeblichen Einfluss auf die Führung des Unternehmens ausübt, er dabei eigenen Entscheidungsspielraum hat und die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben seine Tätigkeit prägt (BVerwG, Beschluss v. 22.3.2006 - 6 P 10.05, ZfPR *online* 7/2007, S. 2 ff).

4. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Zuständigkeit zur Stellung des Auflösungsantrags

(§ 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)

Das Gestaltungsklagerecht nach § 58 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 NPersVG bzw. § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 i.V.m. § 107 Satz 2 BPersVG kann auch der zum ständigen Vertreter des Präsidenten bestimmte hauptamtliche Vizepräsident einer Hochschule ausüben. Die in § 38 Abs. 1 NHG festgelegte Außenvertretungsbefugnis des Hochschulpräsidenten steht dem nicht entgegen, weil diese Bestimmung nicht abschließend ist, sondern das Gesetz die Regelung der Vertretung des Hochschulpräsidenten den Hochschulen als Selbstverwaltungskörperschaften überlässt.

Zur Frage der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung, wenn die Stellenbewirtschaftung Aufgabe der Hochschule ist und diese Einsparauflagen des Landes umzusetzen hat (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 15.8.2007 – 18 LP 9/06).

5. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Freier Arbeitsplatz in Ausbildungsdienststelle

(vgl. §§ zu Nr. 4)

Für die Frage, ob im Rahmen eines personalvertretungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs nach § 9 BPersVG für den Jugendvertreter ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht, kommt es allein auf den Bereich der Ausbildungsdienststelle an.

Eine öffentlich-rechtliche Ausbildungsdienststelle ist bei eigener Stellenbewirtschaftung auf Grund eines ihr zugewiesenen Budgets ohne weitere Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers bei der Festlegung des Anforderungsprofils für die bei ihr zu besetzenden Arbeitsplätze nicht durch § 9 BPersVG gebunden; die gerichtliche Überprüfung hat sich insoweit auf eine Missbrauchskontrolle zu beschränken (OVG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 9.2.2006 – 5 A 11117/05).

6. Ausnahmefall der Erstreckung des Weiterbeschäftigungsanspruchs eines Jugend- und Auszubildendenvertreters über die Ausbildungsdienststelle hinaus

(vgl. §§ zu Nr. 4)

Der Weiterbeschäftigungsanspruch aus § 9 Abs. 2 BPersVG besteht nicht landesweit, sondern grundsätzlich nur gegenüber der Dienststelle oder Einrichtung des Landes, bei der das Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung seine Berufsausbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz erhalten hat, es sei denn, der Arbeitgeber pflegt Auszubildende, welche er bei der Ausbildungsstätte nicht weiterbeschäftigen kann, bei anderen Dienststellen seines Zuständigkeitsbereichs einzustellen.

Ein allgemeiner Einstellungsstopp führt zur Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung, wenn dieser auf haushaltsrechtlichen Vorgaben beruht, der darauf gestützte Erlass auch im Hinblick auf zugelassene Ausnahmen eindeutig und klar gefasst ist und die Verwaltungspraxis dieser Erlasslage entspricht (OVG Thüringen, Beschluss v. 20.12.2005 – 5 PO 1488/04).

7. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Maßgebliche Entscheidungsebene nach LPersVG Nds in kommunalem Eigenbetrieb

(vgl. §§ zu Nr. 4)

Bei der Frage der Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung des Jugend- und Auszubildendenvertreters ist bei einer gegenüber dem Träger wirtschaftlich selbstständigen Organisationseinheit (hier: kommunaler Eigenbetrieb) auf der Ebene der Entscheidung über die Mittelverwendung bzw. Stellenschaffung im Hinblick auf § 9 BPersVG bzw. § 58 NPersVG lediglich eine Missbrauchskontrolle vorzunehmen. Erst auf der zweiten Entscheidungsebene, nämlich derjenigen der Stellenbesetzung, kommt der in § 9 BPersVG bzw. § 58 NPersVG normierte qualifizierte Diskriminierungsschutz umfassend zum Tragen (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 28.11.2007 - 18 LP 7/05).

8. Weiterbeschäftigungsanspruch eines Jugendvertreters bei Wahl kurz vor Ausbildungsende

(vgl. §§ zu Nr. 4)

Der Arbeitgeber ist im Zeitraum vor der Wahl eines Auszubildenden zum Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht gehalten, zu dessen Gunsten einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz freizuhalten (BVerwG, Beschluss v. 20.11.2007 – 6 PB 14.07, ZfPR *online* 1/2008, S. 8 ff).

9. Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern

(vgl. §§ zu Nr. 4)

a) Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertreter bei Wiederbesetzungsverbot

Die Weiterbeschäftigung eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist unzumutbar i.S. von § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 PersVG LSA, wenn der Haushaltsgesetzgeber einen Einstellungsstopp verfügt hat. Ein vom Haushaltsgesetzgeber ausgesprochenes Verbot der Wiederbesetzung freier bzw. frei werdender Stellen steht dem Fehlen freier Stellen gleich. Haushaltsgesetzgeber auf kommunaler Ebene ist der Gemeinderat (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 18.1.2007 – 5 L 18/06).

b) Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei globaler Vorgabe des Haushaltsgesetzgebers zur Personaleinsparung

Die Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern ist dann unzumutbar i. S. von § 9 Abs. 4 PersVG LSA, wenn ein auf der Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers beruhender Einstellungsstopp besteht. Dabei kann sich der Haushaltsgesetzgeber auf globale Vorgaben zur Personaleinsparung beschränken. Auf das Vorhandensein freier Planstellen/Stellen kommt es nicht an (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 27.10.2006 – 5 L 11/06, ZfPR *online* 3/2007, S. 6 ff).

c) Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei Stellenbesetzungssperre mit Ausnahme nur bei unabweisbarem Personalbedarf

Die Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters ist unzumutbar, wenn der Haushaltsgesetzgeber eine Stellenbesetzungssperre verhängt und Ausnahmen der Sache nach auf Fälle eines unabweisbaren vordringlichen Personalbedarfs beschränkt hat, ohne dass der Jugendvertreter von der Ausnahmeregelung erfasst wird (BVerwG, Beschluss v. 30.5.2007 - 6 PB 1.07, ZfPR *online* 8/2007, S. 7 ff).

10. Gruppenbezogene Zusammensetzung des Personalrats/Unwirksamkeit einer im Jahre 2004 durchgeführten Wahl in der Gruppe der Angestellten

(§ 16 BPersVG; § 14 LPersVG BW; Art. 16 LPersVG Bay; § 14 LPersVG Bln; § 16 LPersVG Brand; § 12 Abs. 3 LPersVG Bre; § 14 LPersVG Hbg; § 12 Abs. 3 LPersVG Hess; § 13 LPersVG MV; § 13 LPersVG Nds; § 13 Abs. 3, 3 LPersVG NW; § 12 Abs. 3, 4 LPersVG RhP; § 15 Abs. 1, 2 LPersVG Saar; § 16 LPersVG Sachs; § 16 LPersVG LSA; § 13 MBG SH; § 16 ThürPersVG)

Bei der zur Ermittlung der regelmäßigen Personalstärke in den Gruppen vom Wahlvorstand anzustellenden Prognose ist Ausgangspunkt die tatsächliche Personalstärke im Zeitpunkt des Wahlausschreibens, welche anhand eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke der Dienststelle sowie einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren ist.

Die Verwaltungsgerichte können eine im Jahre 2004 durchgeführte Personalratswahl in der Gruppe der Angestellten noch für ungültig erklären, nachdem der Gesetzgeber mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 die bisherigen Gruppen der Arbeiter und Angestellten abgeschafft und durch die einheitliche Gruppe der Arbeitnehmer ersetzt hat (BVerwG, Beschluss v. 19.12.2006 – 6 PB 12.06, ZfPR *online* 3/2007, S. 2 ff).

11. Nichtweiterleitung einer E-Mail des Personalrats durch den Dienststellenleiter

(§ 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 LPersVG LSA; §§ 18, 19 MBG SH; § 24 ThürPersVG)

Die Dienststelle hat das Recht, eine E-Mail des Personalrats, die nach Auffassung des Dienststellenleiters gegen die Friedenspflicht verstößt, nicht weiterzuleiten. Der Dienststellenleiter besitzt ein Vorprüfungsrecht.

Der Personalrat darf in einem Arbeitskampf nicht die Position der Gewerkschaft in einer zum Arbeitskampf gehörenden Fragestellung gegenüber den Beschäftigten verbreiten. Er hat sich zu enthalten. Die Stellungnahme des Personalrats zur Frage einer etwaigen An- bzw. Abmeldungspflicht der Beschäftigten war Bestandteil des laufenden Arbeitskampfes. Es ist eine Kernfrage in jedem Arbeitskampf, welche Seite einen Streik finanziell besser und länger durchhalten kann. Der Arbeitgeber hat ein elementares Interesse daran, nur den Beschäftigten während eines Streiks den Lohn oder das Gehalt fortzuzahlen, die ihre Arbeitsverpflichtung nicht wegen Teilnahme an dem Streik suspendiert haben. Der Personalrat irrt, wenn er meint, es sei seine Aufgabe dafür zu sorgen, dass dem Arbeitgeber insoweit eine klare Zuordnung erschwert wird (VG Hamburg, Beschluss v. 21.6.2006 – 25 FL 22/06, ZfPR *online* 10/2007, S. 7 ff).

12. Grenzen zulässiger Wahlwerbung bei der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten

(vgl. §§ zu Nr. 11)

Wahlwerbung der Kandidatinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten unterliegt neben den Verboten strafbarer Ehrverletzung und sittenwidriger Wahlbeeinflussung sowie der nachhaltigen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs auch dem dienstrechtlichen achtungs- und vertrauenswahrenden Mäßigungs- und Zurückhaltungsgebot; dessen Reichweite wird seinerseits durch den weitgesteckten Rahmen der gesetzlichen Aufgabenstellung und das Prinzip der demokratischen Persönlichkeitswahl eingeschränkt.

Da die Bewertung der bisherigen Arbeit der erneut kandidierenden Gleichstellungsbeauftragten ebenso wenig wie die Entwicklung neuer Ansätze ohne subjektive Einschätzungen auskommt, ist die Einhaltung eines absoluten Sachlichkeitsgebots weder tatsächlich möglich noch rechtlich geboten. Vielmehr sind kritisch-abwertende Darstellungen als zulässig anzusehen. Den Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes und der Wahlverordnung liegt – ebenso wie bei Personalratswahl – die Vorstellung der mündigen Bürgerin und Wählerin zu Grunde. Ob die Kritik einer Kandidatin an der Amtsinhaberin „gerecht“ oder „ungerecht“ ist, ist nicht vom Wahlvorstand, sondern von den Wählerinnen zu beurteilen, die über Kontinuität oder Wechsel bei der Besetzung des herausgehobenen Amtes der Gleichstellungsbeauftragten zu entscheiden haben. Damit steht die Gleichstellungsbeauftragte in der Kritik der wahlberechtigten Frauen der Dienststelle, und zwar generell während ihrer Amtszeit und besonders anlässlich der Kandidatur für eine Wiederwahl, mit der sie sich der Beurteilung ihrer Amtsführung durch die Wählerinnen stellt und deren erneutes Vertrauen erbittet. Auch an dieser Stelle bestätigt sich der inhaltliche Spielraum für Wahlwerbung, wie er oben bereits mit Blick auf die Weite der Aufgabenstellung und die demokratischen Wahlprinzipien hergeleitet wurde. Ein kritischer Beitrag einer Bewerberin für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten verletzt demnach das Mäßigungsgebot nicht, solange er die Persönlichkeit einer Mitbewerberin, namentlich auch der wieder kandidierenden Amtsinhaberin, nicht herabwürdigt und den Dienstbetrieb nicht nachhaltig stört (BVerwG, Urteil v. 27.6.2007 - 6 A 1.06, ZfPR *online* 10/2007, S. 2 ff).

13. Entsendung eines Personalratsmitglieds in Projektgruppe nach § 60 Abs. 3 Satz 3 NPersVG

(§ 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 Zulassung eines Mitglieds der Personalvertretung in eine nach § 60 Abs. 3 Satz 3 NPersVG von der Dienststelle eingerichtete Projektgruppe, Planungsgruppe oder vergleichbare Gruppe, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereitet, ist in der Regel obligatorisch. Die Auswahl des vom Personalrat zu entsendenden Mitglieds steht dem Personalrat zu. Der Dienststelle ist eine Einflussnahme auf die Auswahlentscheidung untersagt. Ob und inwieweit der Dienststellenleiter ein nach § 60 Abs. 3 Satz 3 NPersVG entsandtes Personalratsmitglied von der Teilnahme im Interesse einer geordneten Arbeit ausschließen darf, etwa weil es die Arbeit stört oder allgemeine Dienstpflichten verletzt, bleibt offen (VG Oldenburg, Beschluss v. 19.6.2006 – 9 A 2945/06).

14. Erweiterung/Änderung einer Tagesordnung zu Beginn einer Sitzung

(§ 34 BPersVG; § 34 LPersVG BW; Art. 34 LPersVG Bay; § 30 LPersVG Bln; § 34 LPersVG Brand; § 31 LPersVG Bre; § 34 LPersVG Hbg; § 31 LPersVG Hess; § 25 LPersVG MV; §§ 29, 30 Abs. 2 S. 1 LPersVG Nds; § 30 LPersVG NW; § 29 LPersVG RhP; §§ 33, 34 Abs. 2 LPersVG Saar; § 35 LPersVG Sachs; §§ 32, 38 Abs. 4 LPersVG LSA; § 25 MBG SH; § 34 ThürPersVG)

Eine Erweiterung bzw. eine Änderung einer festgesetzten Tagesordnung ist nur dann möglich, wenn der vollzählig versammelte Personalrat einstimmig sein Einverständnis erklärt, den Beratungspunkt in die Tagesordnung aufzunehmen und darüber zu beschließen (vgl. zum BetrVG BAG, Urteil v. 24.5.2006 – 7 AZR 201/05, ZfPR *online* 7/2007, S. 11 ff).

15. Aufhebung einer Schule als Gruppenangelegenheit

(§ 38 BPersVG; § 39 LPersVG BW; Art. 38 LPersVG Bay; § 33 LPersVG Bln; § 35 LPersVG Bre; § 39 LPersVG Hbg; § 36 LPersVG Hess; § 45 LPersVG Nds; § 34 LPersVG NW; § 36 LPersVG RhP; § 37 LPersVG Saar; § 32 LPersVG SH)

Die Regeln über die Abstimmung in Gruppenangelegenheiten nach § 39 Abs. 2 und 3 SächsPersVG sind auf die Beschlussfassung in dem nach Fachgruppen zusammengesetzten Lehrerhauptpersonalrat sinngemäß anzuwenden. Die Aufhebung einer Schule ist eine Angelegenheit, in welcher nur die Vertreter der jeweiligen schulartbezogenen Fachgruppe im Lehrerhauptpersonalrat zur Beschlussfassung im Rahmen der Mitwirkung nach § 77 Nr. 2 SächsPersVG berufen sind (BVerwG, Beschluss v. 21.12.2006 – 6 PB 17.06).

16. Begriff der gemeinsamen Angelegenheit bei Sondervertretungen/Richterrat

(vgl. §§ zu Nr. 15)

Die Übertragung von Zuständigkeiten für die Dienstaufsicht über das richterliche und nichtrichterliche Personal eines Gerichts ist keine gemeinsame Angelegenheit im Sinne von § 19 Abs. 1 Nr. 2 BrRiG (BVerwG, Beschluss v. 14.8.2007 – 6 PB 5.07).

17. Kostenerstattung

(§ 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) Erstattung der Kosten einer Grundschulung bei vorbehaltloser Freistellungserklärung des Dienststellenleiters

Mit der vorbehaltlosen Erklärung des Dienststellenleiters, ein Personalratsmitglied werde für die Teilnahme an einer sog. Grundschulung gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG freigestellt, wird ihre Erforderlichkeit in inhaltlicher Hinsicht anerkannt und dem teilnehmenden Personalratsmitglied dem Grunde nach die Erstattung entstehender Kosten zugesagt. Ohne eine ausdrückliche Rücknahme der Freistellungserklärung kann daher die Erstattung von Schulungskosten nicht mit der Begründung abgelehnt werden, die inhaltliche Ausgestaltung der Schulung stehe mit den Erfordernissen des § 46 Abs. 6 BPersVG nicht in Einklang.

Die eine Kostenerstattungspflicht bereits dem Grunde nach auslösende Entscheidung über die Freistellung eines Personalratsmitglieds kann daher nachträglich wegen ihrer Rechtswidrigkeit nur zurückgenommen werden, wenn keine Gründe für einen Vertrauensschutz gegeben sind (vgl. § 48 Abs. 2 VwVfG). Ohne Rücknahme kann hingegen weder die Zahlung der entstandenen Schulungskosten abgelehnt noch die Zurückzahlung der bereits erstatteten Kosten verlangt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Dienststellenleiter den Personalrat vor Abgabe der Freistellungserklärung mehrfach auf kostengünstigere und aus seiner Sicht vergleichbare Schulungsangebote hingewiesen hat, wenn sich dies nicht der maßgeblichen Freistellungserklärung selbst entnehmen lässt (OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 13.7.2006 – 4 A 10187/06, ZfPR *online* 6/2007, S. 8 ff).

b) Ersatz der freigestellten Mitglieder einer Stufenvertretung entstehenden Fahrtkosten bei täglicher Rückkehr an den Wohnort

Freigestellte Mitglieder der Stufenvertretung, die vom Sitz der Stufenvertretung außerhalb ihres Dienst- und Wohnorts täglich an ihren Wohnort zurückkehren, erhalten Trennungsgeld in Form der Fahrkostenerstattung, Wegstrecken- oder Mitnahmeentschädigung (§ 42 Abs. 3 HePersVG i.V.m. § 23 Abs. 1 Satz 1 HRKG und § 6 Abs. 1 HTGV).

Die auf das Trennungsgeld bei auswärtigem Verbleiben bezogene Höchstbetragsgrenze nach § 6 Abs. 3 HTGV ist nicht anzuwenden, wenn das Mitglied der Stufenvertretung täglich an den Wohnort zurückkehrt und ihm dies zuzumuten ist.

Auch die Fahrten zu den Sitzungen der Stufenvertretungen durch deren nicht freigestellte Mitglieder sind durch die Personalratstätigkeit veranlasst. Ebenso ist die Kausalität der Personalratstätigkeit gegeben für die Fahrten freigestellter Mitglieder der Stufenvertretungen zu deren Sitz. Ist dieser weder mit dem Wohnort noch mit dem Sitz der bisherigen Dienststelle identisch, so handelt es sich um einen Aufwand, der ohne die fragliche Tätigkeit für die Personalvertretung nicht entstanden wäre. (...) Als ein derartiger Grundsatz, der bei der Anwendung der Hessischen Trennungsgeldverordnung auf Mitglieder von Personalvertretungen strikte Beachtung verdient, ist derjenige des § 107 Satz 1 BPersVG anzusehen. Nach dieser unmittelbar für die Länder geltenden Vorschrift dürfen Personen mit Aufgaben oder Befugnissen nach dem Personalvertretungsrecht wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das Benachteiligungsverbot bedeutet, dass Personalratsmitglieder nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare Beschäftigte ohne Personalratsamt. Wäre der betreffende Beschäftigte nicht Mitglied der Stufenvertretung, so ginge er seiner dienstlichen Tätigkeit in seiner bisherigen, unweit seiner Wohnung gelegenen Dienststelle nach. Fahrtkosten in vergleichbarem Umfang fielen nicht an.

Erhält der Beschäftigte dagegen als Mitglied der Stufenvertretung seine nach Lage der Dinge unvermeidbaren Aufwendungen für seine Fahrten zum Sitz der Stufenvertretung zu erheblichen Teilen nicht erstattet, so muss er als Folge des Personalratsamtes einen entsprechenden Teil seines Einkommens „zuschießen“. Eine einleuchtende Rechtfertigung dafür, die vor § 107 Satz 1 BPersVG und der Kostenregelung in § 49 Abs. 1 und 3 HePersVG Bestand haben könnte, ist nicht ersichtlich. Im Gegenteil wäre eine derartige finanzielle Schlechterstellung geeignet, qualifizierte Personen von der Wahrnehmung des Amtes eines von der dienstlichen Tätigkeit ganz freigestellten Mitglieds der Stufenvertretung abzuhalten. Damit würde nicht nur die Stufenvertretung als solche, sondern die Institution Personalvertretung insgesamt geschwächt (BVerwG, Beschluss v. 21.5.2007 - 6 P 5.06, ZfPR *online* 8/2007, S. 2 ff).

18. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

(§ 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 Erforderlichkeit einer Schulung zum Thema „Altersversorgung im öffentlichen Dienst“

Eine Schulung zum Thema „Altersversorgung im öffentlichen Dienst“ ist für die Personalratsarbeit nur nützlich, jedoch nicht erforderlich. Zuständig für die Beratung der Beschäftigten sind die dafür bei den jeweiligen Versorgungsträgern eingerichteten Beratungsstellen (OVG Lüneburg, Beschluss v. 29.3.2007 - 17 LP 4/05, ZfPR *online* 8/2007, S. 11 ff).

b) Erforderlichkeit einer Schulung zum Schwerbehindertenrecht

Schulungen über Kenntnisse auf dem Spezialgebiet des Schwerbehindertenrechts können für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sein. Auch wenn der Vertrauensmann der Schwerbehinderten dem Betriebsrat als ordentliches Mitglied angehört, ist es regelmäßig erforderlich, dass sich ein weiteres Betriebsratsmitglied Kenntnisse auf dem Gebiet des Schwerbehindertenrechts aneignet (vgl. zum BetrVG LAG Hamm, Beschluss v. 9.3.2007 – 10 TaBV 34/06, ZfPR *online* 11/2007, S. 15 ff).

19. Grundschulung für Personalratsmitglieder/Informationspflicht des Personalrats gegenüber der Dienststelle

(vgl. §§ zu Nr. 18)

Mit dem Prüfungsrecht der Dienststelle korrespondiert die Verpflichtung des Personalrats, der Dienststelle mit der Übermittlung des Entsendungsbeschlusses alle Informationen zukommen zu lassen, die diese für die Beurteilung benötigt, ob ein verständiger Personalrat mit Blick auf die Interessen der Beschäftigten einerseits und der Belange der Dienststelle andererseits die Teilnahme für erforderlich halten darf. Dies schließt die Unterrichtung darüber ein, dass die Grundschulung für das betroffene neugewählte Personalratsmitglied in zwei Teilen erfolgen, sich somit an die Teilnahme an einer ersten Veranstaltung zu einem späteren, absehbaren Zeitpunkt eine zweite Schulungsmaßnahme anschließen soll. In einem solchen Fall muss die Dienststelle soweit als möglich ist die Lage versetzt werden, die Schulungen einheitlich und zusammenfassend daraufhin zu beurteilen, ob der Schulungsstoff auf das Notwendige begrenzt und jede überflüssige Wiederholung vermieden wird. Kommt der Personalrat seiner vorbezeichneten Verpflichtung nicht vollständig nach, so erlischt damit gleichwohl nicht der Anspruch des Personalratsmitglieds auf Freistellung und Kostenübernahme.

Schließlich ist der vom OVG angesprochene Gesichtspunkt doppelter Reisekosten nicht geeignet, die Erforderlichkeit einer zweiten Grundschulung in Frage zu stellen. Unvollständige Informationen des Personalrats mögen unter Umständen eine Kürzung der zu erstattenden Reisekosten rechtfertigen. Sie beseitigen jedoch nicht einen Grundschulungsbedarf, der durch die Teilnahme an einer ersten Grundschulung noch nicht in vollem Umfang abgedeckt worden ist.

Hat die Dienststelle für den Besuch einer ersten fünftägigen Grundschulung Freistellung und Kostenübernahme ausgesprochen oder ist sie gerichtlich rechtskräftig dazu verpflichtet worden, so ist die Überschreitung der in der behördlichen Praxis anerkannten Dauer von fünf Kalendertagen für die

Grundschulung sachlich gerechtfertigt, wenn eine weitere Grundschulung Wissen vermittelt, welches für eine ordnungsgemäße Personalratsstätigkeit unentbehrlich ist (BVerwG, Beschluss v. 9.7.2007 – 6 P 9.06, ZfPR *online* 12/2007, S. 2 ff).

20. Benachteiligungsverbot bei Freistellung

(vgl. §§ zu Nr. 18)

a) Prämienzahlungsanspruch eines voll freigestellten Betriebs-/Personalratsmitglieds

Prämien und Leistungszulagen sind nach dem Lohnausfallprinzip auch freigestellten Betriebs-/Personalratsmitgliedern zu zahlen. Dies gilt vor allem dann, wenn in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung Vergleichspersonen benannt werden, die solche Zahlungen erhalten. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang aber, dass unstreitig für den Kläger nach § 3 der Regelungsvereinbarung (...) eine Vergleichsperson benannt wurde und diese die begehrte Jahresprämie erhält. Denn damit wurde gerade die Vergleichbarkeit von deren Tätigkeit verbindlich festgelegt. An dieser Benennung müssen sich also – ihre Aufhebung ist weder ersichtlich noch vorgetragen – sowohl die Beigeladene als auch der insoweit passiv legitimierte Beklagte zu 2 festhalten lassen. Die hier streitgegenständliche Jahresprämie ist auch eine nach dem Lohnausfallprinzip berücksichtigungsfähige Leistungsprämie, selbst wenn sie (zumindest auch) die individuellen Leistungen der betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigt; Sie stellt jedenfalls keine (echte) Aufwandsentschädigung oder keinen (echten) Aufwendersatz dar. Nach alledem soll nach Sinn und Zweck dieser Prämienregelung kein konkreter, individuell entstandener und nennenswerter (Mehr-) Aufwand ausgeglichen werden, sondern generell ohne den Nachweis entstandener Aufwendungen und auch nicht zweckgebunden ein finanzieller Anreiz geschaffen werden, die im Sinne einer Qualitätssicherung und -steigerung erwünschte praxisorientierte Ausbildungstätigkeit zu fördern. Daher steht dem Kläger dieser Betrag ebenfalls zu, ohne dass es darauf ankäme, ob er selbst nach § 4 der genannten Gesamtbetriebsvereinbarung prämienerberechtigt gewesen wäre oder nicht (VG Ansbach, Urteil v. 26.7.2006 – AN 11 K 06.02237, ZfPR *online* 9/2007, S. 15 ff).

b) Auswirkung des Benachteiligungsverbot auf Auswahlentscheidung

Zur Frage etwaiger Auswirkungen der personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbote gemäß §§ 8 und 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG auf die Auswahlentscheidung, wenn ein zu ca. 70 % freigestelltes Personalratsmitglied mit nicht freigestellten Mitbewerbern um einen höherwertigen Dienstposten konkurriert (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 2.3.2006 – 1 B 1934/05).

c) Verzicht freigestellter Personalratsmitglieder auf Freistellung zwecks Erprobung auf höherwertigem Dienstposten

Vom Dienst freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen sind vor einer Beförderung nicht ausnahmslos verpflichtet, die Aufgaben eines höherwertigen Dienstpostens zum Zwecke der Erprobung tatsächlich wahrzunehmen und damit auf die Freistellung zu verzichten.

Gemäß § 12 Abs. 2 Nr. 4 BRRG darf der Beamte nicht befördert werden vor Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit, für die durch Rechtsvorschrift eine Dauer von mindestens drei Monaten festzulegen ist. Der Eignungsnachweis auf der Grundlage einer Erprobung ist grundsätzlich vor jeder Beförderung zu erbringen. Indessen ergibt sich auch ohne ausdrückliche Ausnahmeregelung eine Modifizierung des Erprobungserfordernisses für freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen aus § 39 Abs. 1 Satz 3 – für die Mitglieder der Stufenvertretungen in Verbindung mit § 55 Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Rheinland-Pfalz. Danach darf die Tätigkeit im Personalrat nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Diese Vorschrift, die das in den Ländern bundeseinheitlich und unmittelbar geltende Benachteiligungsverbot gemäß § 107 BPersVG konkretisiert, enthält eine für die Arbeit der Personalvertretungen konstituierende Regelung. Der Ausgleich zwischen dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot und dem Gebot, die Eignung für den Beförderungsdienstposten zu vergewissern, kann dadurch hergestellt werden, dass auf Grund des bisherigen beruflichen Werdegangs des Personalratsmitglieds und vergleichbarer Bediensteter prognostisch festgestellt wird, ob der vom Dienst freigestellte Bewerber den Anforderungen der Erprobung aller Voraussicht nach gerecht werden würde. Die Prognose ist auf sämtliche Erkenntnisse über den Bewerber zu stützen, die auch für dienstliche Beurteilungen verwertet werden. Insbesondere sind die dienstlichen Anforderungen, denen

das Personalratsmitglied bis zu seiner Freistellung gerecht werden musste und die das angestrebte Beförderungamt stellt, wie auch die bisherigen Leistungen zu berücksichtigen. Je ähnlicher die dienstlichen Aufgaben, die das Personalratsmitglied bereits vorher wahrgenommen hat, den auf dem Erprobungsdienstposten anfallenden Aufgaben sind, je länger und je qualifizierter das Personalratsmitglied seine früheren dienstlichen Aufgaben erledigt hat und je kürzer dies zurückliegt, umso gesicherter ist die Erwartung, dass der Bewerber dauerhaft den Anforderungen des höherwertigen Statusamtes gerecht werden wird. Haben sich die dem freigestellten Personalratsmitglied nach Leistungsstand und Tätigkeit vergleichbaren Beamten später bei einer Erprobung ähnlicher Art überwiegend bewährt, ist ebenfalls abzusehen, dass auch das freigestellte Personalratsmitglied Erfolg haben würde. Lässt sich eine belastbare Prognose nicht treffen, dass das freigestellte Personalratsmitglied den Anforderungen des Beförderungsdienstpostens während der Erprobungsphase gerecht würde, kann von einer tatsächlichen Erprobung nicht abgesehen werden. Das personalvertretungsrechtliche Benachteiligungsverbot findet seine Grenzen in den Auswahlkriterien des Artikel 33 Abs. 2 GG.

Dem Prinzip der Auslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind auch Personalratsmitglieder unterworfen. Erfüllt das Personalratsmitglied nicht das Anforderungsprofil des zur Erprobung vorgesehenen Dienstpostens – fehlen ihm also die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen –, so verschafft das Benachteiligungsverbot keinen Anspruch darauf, von bestimmten Qualifikationsmerkmalen dispensiert zu werden. Die verfassungsrechtliche Beschränkung des Benachteiligungsverbots hat zugleich zur Folge, dass verbleibende Zweifel an der Eignung des Personalratsmitglieds für ein höherwertiges Statusamt zu dessen Lasten gehen und diese Zweifel erst ausgeräumt sind, wenn sich der Beamte auf dem Erprobungsdienstposten tatsächlich bewährt hat (BVerwG, Urteil v. 21.9.2006 – 2 C 13.05, ZfPR *online* 5/2007, S. 10 ff).

21. 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)

a) Beginn des Versetzungsschutzes für Personalratsmitglieder

§ 24 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 47 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG gelten gemäß § 48 Satz 1 SBG auch für die Soldaten, die Wahlbewerber für eine Personalvertretung in einer personalratsfähigen Dienststelle im Sinne des § 49 Abs. 1 SBG sind. Nach § 48 SBG gilt für die Beteiligung der Soldaten durch Personalvertretungen das Bundespersonalvertretungsgesetz, wobei dessen grundsätzliche Geltung nach Satz 1 lediglich durch die §§ 49 bis 52 SBG abgewandelt wird. Dieser Versetzungsschutz setzt ein, wenn ein Wahlvorstand besteht und für den Wahlbewerber entweder ein ordnungsgemäß unterzeichneter Wahlvorschlag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder ein Wahlvorschlag der wahlberechtigten Beschäftigten vorliegt, der die erforderliche Mindestzahl von Unterschriften aufweist. Der Versetzungsschutz endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (BVerwG, Beschluss v. 13.6.2007 – 1 WDS-VR 2.07, ZfPR *online* 1/2008, S. 2 ff).

b) Sonderkündigungsschutz für Funktionsträger bei Stilllegung einer Abteilung/Darlegungslast

Will ein Arbeitgeber einen Funktionsträger (hier Vertrauensmann der Schwerbehinderten) unter Berufung auf § 15 Abs. 5 KSchG (Schließung einer Abteilung) kündigen, muss er darlegen, dass der Betrieb aus mehreren voneinander abgrenzbaren Abteilungen besteht. Ist es streitig, ob der Arbeitnehmer zuvor in die zu schließende Abteilung versetzt worden ist, muss der Arbeitgeber die Voraussetzungen für die Rechtswirksamkeit der Versetzung darlegen (LAG Köln, Urteil v. 26.6.2006 – 14 Sa 111/06).

c) Betriebsbedingte Kündigung gegenüber Mitglied der Betriebsvertretung bei Stationierungsstreitkräften wegen Stilllegung der Beschäftigungsstelle (Druckerei)/Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 5 KSchG

Fallen in verschiedenen Betrieben eines Unternehmens - vergleichbare Grundsätze gelten im öffentlichen Dienst - Arbeitsplätze weg und ist die Weiterbeschäftigung nur einer entsprechend

geringeren Anzahl von Arbeitnehmern auf einem oder mehreren freien Arbeitsplätzen in einem dieser Betriebe möglich, so hat der Arbeitgeber bei der Besetzung der freien Arbeitsplätze die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zumindest nach § 315 BGB mit zu berücksichtigen. Es sprechen gewichtige Gründe dafür, in diesem Fall die Grundsätze der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG entsprechend anzuwenden (BAG, Urteil v. 22.9.2005 – 2 AZR 544/04, ZfPR *online* 5/2007, S. 15 ff).

22. Informationsanspruch des Personalrats über Arbeitszeiten

(§ 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)

Der Personalrat hat Anspruch auf Offenlegung der Arbeitszeiten in anonymisierter Form, aber mit festen Kennziffern, auch soweit diese Übersichten neu erstellt werden müssen.

Gesetzliche Unterrichtsansprüche können nicht durch Dienstvereinbarung eingeschränkt werden (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 4.11.2005 – 1 A 4935/04.PVB).

23. Unterrichtung und Anhörung des Personalrats/Anwendung der Richtlinie 2002/14 EG als Auslegungshilfe

(vgl. §§ zu Nr. 21)

Die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung gem. Art. 4 Abs. 2 RL 2002/14 EG (ABl. EG 80/29) beziehen sich nicht auf Gesetzesvorhaben. Dies schließt nicht aus, dass sich bei der Umsetzung des Gesetzes auf betrieblicher Ebene ein Informationsbedürfnis ergibt. Die Standards RL 2005/14 EG können dabei als Maßstab dienen. Die RL 2002/14 EG ist als Auslegungshilfe im Rahmen des § 57 Abs. 2 PersVG LSA heranzuziehen. Ob eine direkte Anwendung in Betracht kommt, bleibt offen (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 8.11.2005 – 5 L 15/05).

24. Verfassungsmäßigkeit des Erfordernisses der Zustimmung des Personalrats zur Kündigung/Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle

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

Die gesetzliche Regelung in § 72 a LPVG NW, wonach die ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers der Zustimmung des Personalrates bedarf, ist nicht verfassungswidrig. Eine eingeschränkte Auslegung, dass ein entsprechender Beschluss einer Einigungsstelle keinen entscheidenden, sondern nur empfehlenden Charakter hat, kommt nicht in Betracht. Eine Änderung des Rechtszustandes liegt in der Kompetenz des zuständigen Gesetzgebers (LAG Köln, Urteil v. 13.3.2006 – 14(10) Sa 17/06).

25. Personalvertretungsrechtlicher Mangel beim Erlass von Beurteilungsrichtlinien/Rechtmäßigkeit der einzelnen Beurteilung

(vgl. §§ zu Nr. 24)

Polizeibeamte der ersten und der zweiten Säule dürfen bei der Regelbeurteilung in einer Vergleichsgruppe zusammengefasst werden.

Ein personalvertretungsrechtlicher Mangel bei dem Erlass von Beurteilungsrichtlinien schlägt nicht auf die Rechtmäßigkeit der einzelnen Beurteilung durch.

Eine unterschiedliche Länge des Beurteilungszeitraums der Regelbeurteilungen, die im Stellenbesetzungsverfahren herangezogen werden, kann im Interesse der sachgerechten Vergleichsgruppenbildung und der größtmöglichen Aktualität der Beurteilungen in begrenztem Umfang hinzunehmen sein (VG Gelsenkirchen, Beschluss v. 18.8.2006 – 1 L 946/06).

26. Pflicht zur Begründung bei Abweichen von einer Empfehlung der Einigungsstelle

(vgl. §§ zu Nr. 24)

Nach § 62 Abs. 7 LPVG LSA gibt die Einigungsstelle in bestimmten Angelegenheiten nur eine Empfehlung ab; anschließend entscheidet die Leitung der obersten Dienstbehörde. Soweit diese Entscheidung von der Empfehlung der Einigungsstelle abweicht, ist dies den Beteiligten mit schriftlicher qualifizierter Begründung bekannt zu geben. Die Bekanntgabe einer schriftlichen qualifizierten Begründung nach § 62 Abs. 7 Satz 2 LPVG LSA ist nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für die auszusprechende Kündigung. Die Verletzung derartiger Begründungspflichten ist bei der Letztentscheidung einer obersten Dienstbehörde regelmäßig nicht geeignet, die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 108 Abs. 2 BPersVG zu begründen. Durch die qualifizierte Begründung soll den ursprünglich am Mitbestimmungsverfahren Beteiligten nur verdeutlicht werden, weshalb die von der Empfehlung der Einigungsstelle abweichende Entscheidung getroffen wird (BAG, Urteil v. 21.6.2006 – 2 AZR 300/05, ZfPR *online* 2/2007, S. 10 ff).

27. Rechtzeitige und eingehende Erörterung einer mitwirkungsbedürftigen Maßnahme im Mitwirkungsverfahren

(§ 72 BPersVG; Art. 72 LPersVG Bay; § 84 LPersVG Bln; § 67 LPersVG Brand; - LPersVG Bre; - LPersVG Hbg; § 72 LPersVG Hess; § 62 LPersVG MV; § 76 LPersVG Nds; § 69 LPersVG NW; § 83 LPersVG RhP; § 74 LPersVG Saar; § 76 LPersVG Sachs; - PersVG LSA; - MBG SH; § 69 a ThürPersVG)

§ 84 Abs. 1 PersVG Berlin verlangt die rechtzeitige und eingehende Erörterung einer beabsichtigten Maßnahme vor ihrer Durchführung mit der Personalvertretung. Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen diese Bestimmung führt zur Unwirksamkeit der Maßnahme. Nur dann, wenn die Personalvertretung die Maßnahme gebilligt hat oder diese wegen Verstreichenlassens der Äußerungsfrist als gebilligt gilt (§ 84 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin) oder wenn die Personalvertretung verzichtet hat, entfällt die Erörterungspflicht. Eine ordnungsgemäße Erörterung setzt regelmäßig ein Gespräch mit der Personalvertretung voraus. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch heißt „erörtern“: „ausführlich und oft ins Einzelne gehend über einen noch nicht geklärten Sachverhalt sprechen, diskutieren“ und „eingehend besprechen, diskutieren, debattieren über“. Daraus folgt, dass nach dem Sprachgebrauch „erörtern“ ein Gespräch zwischen den Beteiligten voraussetzt. Allein der Austausch gegensätzlicher schriftlicher Stellungnahmen genügt dem nicht (BAG, Urteil v. 15.8.2006 – 9 AZR 571/05, ZfPR *online* 3/2007, S. 9 ff).

28. Umfang zulässiger Einwendungen im Mitwirkungsverfahren

(vgl. §§ zu Nr. 27)

In einer dem Mitwirkungsrecht einer Personalvertretung unterliegenden personellen Angelegenheit können grundsätzlich Einwendungen jeder Art erhoben und damit die Entscheidung der übergeordneten Dienststelle veranlasst werden. Ein Dienststellenleiter ist nicht berechtigt, diese Einwendungen mit der Begründung als unbeachtlich zurückzuweisen, dass sie außerhalb des Kompetenzbereichs der Personalvertretung liegen. Anders als bei der Beteiligungsform der Mitbestimmung bildet den Mittelpunkt des Mitwirkungsverfahrens die Pflicht der Dienststelle, die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel der Verständigung eingehend mit der Personalvertretung zu erörtern, und das Recht der Personalvertretung, ggf. die übergeordneten Dienststellen um Entscheidung anzurufen. Die Mitwirkung ist daher lediglich ein formalisiertes Instrument, um der Personalvertretung in besonders nachdrücklicher Weise Gehör zu verschaffen, ohne ihr jedoch - im Gegensatz zur Mitbestimmung - eine rechtlich festgelegte Einflussnahme auf Maßnahmen der Dienststelle zu ermöglichen. Führen Einwendungen des Personalrats daher lediglich dazu, dass die Dienststelle sie zur Kenntnis zu nehmen und auf Verlangen mit ihm zu erörtern hat, ist auch nicht zu besorgen, dass der Personalrat in Fällen der Kündigung in der Probezeit wegen mangelnder Bewährung unbefugt in den allein dem Dienstherrn vorbehaltenen Bereich der Eignungsbeurteilung „eindringt“, weil sie mangels Zustimmungspflichtigkeit der Kündigung auf die dem Kündigungsentschluss der Dienststelle zu Grunde liegende Wertung, ob der Arbeitnehmer sich bewährt hat, letztlich keinen maßgeblichen rechtlichen Einfluss hat und daher Entscheidungsrechte des Arbeitgebers nicht beschnitten werden. Die Dienststelle bedarf daher keines Schutzes durch das Recht, der Anlass geben müsste, entsprechende Einwendungen der Personalvertretung gar als rechtsmissbräuchlich und daher unbeachtlich anzusehen (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 24.7.2007 – PL 15 S 388/05, ZfPR *online* 9/2007, S. 6 ff).

29. Erörterung im Rahmen der Mitwirkung bei Versetzung in Stellenpool/PersVG Berlin

(vgl. §§ zu Nr. 27)

Bei der „Versetzung“ genannten Maßnahme, mit der bisher dem Personalüberhang zugeordnete Dienstkräfte dem Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) nach § 1 Abs. 2 Satz 3 Stellenpoolgesetz des Landes Berlin (StPG) zugewiesen werden, handelt es sich nicht um eine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne.

Für die Klage eines Arbeitnehmers auf Feststellung der Unwirksamkeit einer „Versetzung“ zum Stellenpool ist das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben.

§ 99 c Abs. 2 Satz 2 PersVG Berlin sieht die Mitwirkung des Personalrats der bisherigen Dienststelle bei der „Versetzung“ von Personalüberhangkräften zum Stellenpool vor. Nach § 84 Abs. 1 PersVG Berlin ist die beabsichtigte „Versetzung“ deshalb vor ihrer Durchführung mit dem Ziele einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit der Personalvertretung zu erörtern. Eine solche Erörterung verlangt regelmäßig ein Gespräch mit der Personalvertretung. Diese kann nur entfallen, wenn die Personalvertretung auf eine solche verzichtet, die Maßnahme gebilligt hat oder die Maßnahme wegen Ablaufs der Äußerungspflicht als gebilligt gilt (§ 84 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin).

Unterbleibt die Erörterung der beabsichtigten Versetzung, so führt dieser Mangel zu deren Unwirksamkeit.

Für eine Klage auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Zuordnung zum Personalüberhang fehlt es an einem Feststellungsinteresse. Ob dies auch für eine Zuordnung, die nach dem Inkrafttreten des StPG am 1.1.2004 erfolgt ist, gilt, hatte der Senat nicht zu entscheiden (BAG, Urteil v. 15.8.2006 – 9 AZR 656/05).

30. Dienstvereinbarung über 14. Monatsgehalt/Sperrwirkung des Tarifvertrags

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

Vor der Unterzeichnung eines Formulararbeitsvertrags getroffene, mündliche, individuelle Abreden der Arbeitsvertragsparteien über einzelne Arbeitsbedingungen haben gemäß § 305 b BGB Vorrang vor den vom Arbeitgeber vorformulierten Vertragsbedingungen im schriftlichen Arbeitsvertrag.

Informiert ein Arbeitgeber in einem Vorstellungsgespräch einen Bewerber über kollektivrechtlich geregelte Arbeitsbedingungen, insbesondere eine derzeit bestehende Vergütungsregelung, gibt er noch keine rechtsgeschäftliche Erklärung ab, wenn er sich nicht zugleich verpflichtete, diese Arbeitsbedingungen auch in Zukunft unabhängig vom Fortbestand der kollektiven Regelungen beizubehalten.

Das Regelungsverbot des § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG, wonach Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nur Gegenstand von Dienstvereinbarungen sein können, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich ermöglicht, erfasst eine Dienstvereinbarung über die Zahlung von jährlich 14 Monatsgehältern (BAG, Urteil v. 23.5.2007 - 10 AZR 295/06).

31. Verdrängung von Dienstvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung durch Tarifvertrag

(vgl. §§ zu Nr. 30)

Verweise in Formulararbeitsverträgen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen sind im Regelfall dynamisch auszulegen. Sie verweisen dann – soweit keine gegenteiligen Anhaltspunkte bestehen – auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Soweit danach auf Tarifverträge verwiesen wird, ist auch dies rechtlich unbedenklich. Das gilt jedenfalls dann, wenn diese geeignet sind, für die Belegschaft eine repräsentative Regelung herbeizuführen.

Nach § 70 LPVG NW und nach § 72 Abs. 4 Eingangssatz LPVG NW gilt der Vorrang des Tarifvertrags vor Dienstvereinbarungen. In sich abschließende tarifliche Regelungen über die betriebliche Altersversorgung verdrängen Dienstvereinbarungen, die den gleichen Regelungsgegenstand haben.

Tarifverträge, die in laufende Betriebsrenten eingreifen, sind an die aus dem Rechtsstaatsprinzip folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden (BAG, Urteil v. 27.6.2006 – 3 AZR 255/05).

32. Rückwirkende Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch „Abwicklungsvereinbarung“ nach Kündigung durch den Insolvenzverwalter/Keine Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff BGB bei Kollektivregelungen

(vgl. §§ zu Nr. 30)

Als Ausgleich für die insolvenzbedingte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Kündigung durch den Insolvenzverwalter steht dem Arbeitnehmer nach § 113 Satz 3 InsO ein verschuldensunabhängiger Schadensersatzanspruch zu. Der von einer vorzeitigen Kündigung nach § 113 Satz 1 und Satz 2 InsO betroffene Arbeitnehmer soll so gestellt werden, wie er bei Anwendung der für ihn ohne das Insolvenzverfahren maßgeblichen Regelungen stehen würde; zu ersetzen ist der Verfrühungsschaden.

Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund eines Aufhebungsvertrags kann § 113 Satz 3 InsO weder unmittelbar noch analog angewendet werden.

Auch bei Vertragsbedingungen, die vor ihrer Verwendung kollektivrechtlich ausgehandelt worden sind, handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB finden die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB keine Anwendung auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB stehen solche Kollektivregelungen Vorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Daher unterliegen auch in einer Vielzahl von Fällen formularmäßig verwendete Klauseln in Arbeitsverträgen, die auf eine solche Kollektivregelung Bezug nehmen oder mit ihr übereinstimmen und lediglich deren gesamten Inhalt wiedergeben, nicht der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB. Bei den in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB genannten kollektivrechtlichen Vereinbarungen besteht kein Bedürfnis auf Schutz durch Regelungen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Es wird unterstellt, dass diese Schutzfunktion durch die Tarifvertragsparteien bzw. Betriebspartner - vorliegend beim Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans - wahrgenommen wurde (BAG, Urteil v. 25.4.2007 – 6 AZR 622/06).

33. Mitbestimmungsrecht bei Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger („Ein-Euro-Jobber“)

(§§ 75, 76 BPersVG; §§ 75, 76 LPersVG Bw; Art. 65 LPersVG Bay; §§ 85 bis 88 LPersVG Bln; §§ 63 ff. LPersVG Brand; §§ 65, 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) Mitbestimmung bei der Einstellung von Ein-Euro-Kräften

Der Einsatz erwerbsfähiger Hilfebedürftiger zur Verrichtung von im öffentlichen Interesse liegenden, zusätzlichen Arbeiten („Ein-Euro-Jobs“) in der Dienststelle unterliegt der Mitbestimmung des dortigen Personalrats bei Einstellungen. Für die Mitbestimmung bei Einstellungen kommt es nicht darauf an, ob die betreffenden Personen mit ihrer Aufnahme in der Dienststelle Beschäftigte im Sinne von § 4 RhPersVG werden. Diese Vorschrift legt fest, wer zum Personalkörper gehört, den der Personalrat repräsentiert. Sie ist für die Wahlberechtigung, die Feststellung der Anzahl der Personalratsmitglieder und die Zahl der Freistellungen von Bedeutung. Sie bestimmt dagegen nicht, für und gegen wessen Interessen sich der Personalrat einsetzen darf. Dies steht aber im Vordergrund der Mitbestimmung Erwerbsfähiger Hilfebedürftiger, die im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten in der Dienststelle zum Einsatz kommen, werden dort im Sinne des personalvertretungsrechtlichen Einstellungsbegriffs eingegliedert. Sie verrichten die vorgesehenen Arbeiten im Rahmen der Arbeitsorganisation der kommunalen Dienststelle. Dabei unterliegen sie im Rahmen einer sozialrechtlichen Rechtsbeziehung der Weisungsbefugnis des Beklagten.

Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG ist in Betracht zu ziehen, wenn gegen die fachliche oder persönliche Eignung eines erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durchgreifende Bedenken stehen. In einem derartigen Fall sind Beschäftigte der Dienststelle nachteilig betroffen, die mit dem betreffenden Hilfebedürftigen – etwa bei Anleitung, Beaufsichtigung und Koordinierung der Tätigkeit – zusammenarbeiten müssen. Schließlich kann der Personalrat seine Zustimmung bei Gesetzwidrigkeit der Maßnahme verweigern (§ 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG). Als gesetzliche Bestimmung, deren Einhaltung der Personalrat zu überwachen hat, kommt § 16 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 SGB II insofern in Betracht, als die Arbeitsgelegenheiten sich auf zusätzliche Arbeiten zu beschränken haben. Liegen die Voraussetzungen nach § 16 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 SGB II nicht vor, so wirkt sich dies nämlich im Verhältnis zum erwerbsfähigen Hilfebedürftigen als Beschäftigungsverbot aus (BVerwG, Urteil v. 21.3.2007 – 6 P 4.06, ZfPR *online* 6/2007, S. 2 ff).

b) Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei Beantragung der Zuweisung von Ein-Euro-Jobbern vor Zustimmungserteilung

Die Entscheidung der Dienststelle, Arbeitsgelegenheiten für Ein-Euro-Jobber zu schaffen und deren Zuweisung bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, ist eine Einstellung i. S. von § 67 Abs. 1 Nr. 1 PersVG LSA, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Dieses Mitbestimmungsrecht verletzt die Dienststelle, wenn sie vor Zustimmungserteilung Beschäftigungsmöglichkeiten für Ein-Euro-Jobber schafft und deren Zuweisung beantragt (VG Dessau, Beschluss v. 15.6.2006 – 11 A 2/06).

34. Mitbestimmungsrecht bei Beschäftigung im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages nach LPersVG NW

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Die Auftragsvergabe zur Besetzung von Stellen im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages unterliegt als Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen der Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG Nordrhein-Westfalen. Die Besetzung von Stellen auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrages unterliegt als Einstellung der Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG Nordrhein-Westfalen (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.3.2007 – 1 A 2037/05.PVL).

35. Mitbestimmungsrecht bei Zuweisung einer Tätigkeit in anderer Dienststelle aus Anlass der Beendigung einer Beurlaubung (Versetzung zu Vivento)

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Die Mitbestimmung des Personalrats in Personalangelegenheiten kommt auch in Betracht, wenn der von der beabsichtigten Maßnahme betroffene Arbeitnehmer oder Beamte für längere Zeit beurlaubt ist. Soll einem Beamten aus Anlass seiner Rückkehr aus einer Beurlaubung eine Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle zugewiesen werden, so unterliegt dies der Mitbestimmung bei Versetzungen nach § 76 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG. Allerdings hat der Senat entschieden, dass die Zugehörigkeit zu einer Dienststelle eine ungeschriebene systemimmanente Voraussetzung des Beschäftigungsverhältnisses und damit des Mitbestimmungsrechts ist. Soweit dem zu entnehmen ist, dass die tatsächliche Zugehörigkeit zur Dienststelle Voraussetzung des Mitbestimmungsrechts ist, hält der Senat daran nicht fest. Zwar bezieht sich die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten hauptsächlich auf tatsächlich dienststellenzugehörige Beschäftigte. Sie ist auf diesen Personenkreis jedoch nicht beschränkt. Jedenfalls gebieten es Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei Versetzung, dass auch solche Beamte in deren Schutzbereich einbezogen werden, die aus Anlass ihrer Rückkehr aus einer Beurlaubung einer anderen Dienststelle zugewiesen werden sollen. Hat der beabsichtigte Dienststellenwechsel belastenden Charakter, so sind solche Beamte in gleicher Weise schutzwürdig wie diejenigen, die in der Dienststelle ununterbrochen Dienst geleistet haben. Ebenso hat der Personalrat zu prüfen, ob es für die Mitarbeiter der Dienststelle mit unzumutbaren Mehrbelastungen verbunden ist, wenn die Zuweisung zu einer anderen Dienststelle mit dem Ende der Beurlaubung wirksam werden soll. Schließlich hat der Personalrat darauf zu achten, dass der Dienststellenwechsel in der Person des beurlaubten Beamten sich nicht als unangemessene Bevorzugung gegenüber anderen Mitarbeitern der Dienststelle darstellt, die ebenfalls an einer Versetzung interessiert sind. Die genannten Gesichtspunkte erfordern die

Beteiligung gerade des Personalrats der abgebenden Dienststelle, da es jeweils um die Wahrung der Belange der Beamten dieser Dienststelle geht. Dazu ist der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle weder geeignet noch legitimiert.

Eine Bindungswirkung für die Entscheidung der Einigungsstelle ohne Letztentscheidungsrecht des Leiters der obersten Dienstbehörde verstößt bei Kündigungen von Angestellten und Arbeitern gegen das Demokratieprinzip (BVerwG, Beschluss v. 15.11.2006 – 6 P 1.06, ZfPR *online* 2/2007, S. 2 ff).

36. Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Versetzung eines schwerbehinderten Beschäftigten

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Schwerbehinderte sollen gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können. Der Personalrat hat bei einer Versetzung eines Mitarbeiters zu einer anderen Dienststelle oder bei einer Umsetzung innerhalb der Dienststelle für die Dauer von mehr als drei Monaten mitzubestimmen (LAG Hamm, Urteil v. 8.3.2007 – 15(11) Sa 1580/06).

37. Mitbestimmungsrecht bei Umsetzungen

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Eine dem Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung unterliegende Umsetzung ist immer dann gegeben, wenn ein anderer Dienstposten/Arbeitsplatz innerhalb der Behörde zugewiesen wird und dadurch in die individuelle Rechtsposition des Betroffenen eingegriffen wird. Wenn ein einer Personalvertretung angehörender Beschäftigter umgesetzt werden soll, dann unterliegt diese Maßnahme (zusätzlich) der Zustimmung der Personalvertretung.

Im Rahmen dieser „spezifisch personalvertretungsrechtlichen“ Betrachtung der allgemeinen beamtenrechtlichen Definition des Umsetzungsbegriffs ist vorliegend auch der Schutzzweck des § 43 Satz 1 LPVG Nordrhein-Westfalen in den Blick zu nehmen. Diese Bestimmung schützt vor Maßnahmen, die den Personalrat als Gremium, aber auch einzelne Personalratsmitglieder belasten. Ausgangspunkt ihrer Zielrichtung ist der natürliche Interessengegensatz zwischen Personalrat und Dienststellenleitung. Weil der Personalrat berechtigt ist, nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen die Zustimmung zu beteiligungspflichtigen Maßnahmen des Dienststellenleiters zu verweigern und damit deren Durchführung zu verhindern, besteht immer die Gefahr, dass eines seiner Mitglieder beim Dienststellenleiter in Misskredit gerät. Aus diesem Grund wird der Dienststellenleiter durch § 43 Satz 1 LPVG Nordrhein-Westfalen, ebenso wie durch § 47 BPersVG und § 15 KSchG, im Interesse einer ungestörten Ausübung des Personalratsamts und zur Wahrung der Unabhängigkeit der Personalratsmitglieder gehindert, gegen diese einseitig im Wege der Kündigung, Versetzung, Umsetzung oder Abordnung vorzugehen. Solche personellen Maßnahmen gegen Personalratsmitglieder haben eine besondere „Färbung“. Bei ihnen hegt der Gesetzgeber die generelle Besorgnis, dass sie nicht allein aus dienstlichen, dem Allgemeinwohl verpflichteten Gründen ergehen, sondern dass sie das jeweilige Personalratsmitglied in Anknüpfung an die Wahrnehmung seines Mandats und damit aus unsachlichen Gründen treffen sollen oder doch können.

Das Zustimmungserfordernis des § 43 Satz 1 LPVG Nordrhein-Westfalen begegnet im Hinblick auf das Gebot der demokratischen Legitimation staatlichen Handelns keinen verfassungsrechtlichen Bedenken (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 12.2.2007 – 1 A 2358/05.PVL, ZfPR *online* 7/2007, S. 8 ff).

38. Kein Mitbestimmungsrecht bei Auflösung von Abteilungen als Folge eines Kabinettsbeschlusses

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Die Auflösung einer Abteilung eines Ministeriums als Folge einer Kabinettsentscheidung ist eine der Mitbestimmung des Personalrats entzogene Organisationsentscheidung. Die Umsetzung bisheriger Referatsleiter (Regierungsdirektoren) auf nach der Besoldungsgruppe A 15 bewertete Referenten-

Dienstposten ist keine Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit im Sinne des Personalvertretungsrechts. Der Verlust einer Beförderungschance durch den Wechsel des Dienstpostens löst bei einem Beamten kein Mitbestimmungsrecht wegen der Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit aus (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss v.14.12.2006 - 61 PV 4.05, ZfPR *online* 9/2007, S. 11 ff).

39. Kein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der betrieblichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht erfasst - wie das nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG - nicht den Umfang der vom Arbeitnehmer vertraglich geschuldeten Arbeitszeit. Der Umstand, dass das BPersVG keine der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG entsprechende Regelung enthält, berechtigt für sich allein nicht zu einem weitergehenden Verständnis des § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG. Eine Übertragung der auf § 75 Abs. 4 BPersVG gestützten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Personalrats bei der Anordnung von Überstunden auf die Einführung von Kurzarbeit ist wegen des Wortlauts von § 75 Abs. 4 BPersVG und der unterschiedlichen Auswirkungen auf vertragliche Rechtspositionen des Arbeitnehmers nicht möglich.

Ohne das Vorliegen eines gesetzlichen Mitbestimmungstatbestands kommen einer Dienstvereinbarung wegen § 73 Abs. 1 BPersVG keine Rechtswirkungen zu. Eine Erweiterung der gesetzlichen Mitbestimmungstatbestände des BPersVG durch Tarifvertrag ist wegen § 3 BPersVG nicht möglich. Das verstößt nicht gegen Art. 9 Abs. 3 GG. Die Tarifvertragsparteien können die betreffende Angelegenheit selbst regeln.

Mit der Anordnung von Kurzarbeit erklärt der Arbeitgeber, dass er eine zeitlich weitergehende Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ablehne. Für den Annahmeverzug des Arbeitgebers genügt deshalb regelmäßig ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers nach § 295 BGB (BAG, Urteil v. 10.10.2006 - 1 AZR 811/05, ZfPR *online* 5/2007, S. 20 ff).

40. Kein Mitbestimmungsrecht bei einer Dienstanweisung für Lehrkräfte zur Einführung von Präsenztagen

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Die Regelung über Präsenztage am Ende der Sommerferien in der Dienstanweisung für Lehrerinnen und Lehrer vom 1. März 2005 unterliegt nicht der Mitbestimmung nach § 86 Abs. 1 HmbPersVG (BVerwG, Beschluss v. 23.8.2007 - 6 P 7.06, ZfPR *online* 12/2007, S. 7 ff).

41. Kein Mitbestimmungsrecht bei Erlass von Beurteilungsrichtlinien in Sachsen-Anhalt

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Die Mitbestimmung des Personalrats über Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten (§ 65 Abs. 1 Nr. 12 SAPersVG) erstreckt sich nicht auf den Erlass von Beurteilungsrichtlinien.

Der Landesgesetzgeber ist weder verfassungsrechtlich noch rahmenrechtlich verpflichtet, den Erlass von Beurteilungsrichtlinien für Beamte und Arbeitnehmer der Mitbestimmung des Personalrats zu unterwerfen (BVerwG, Beschluss v. 28.7.2006 - 6 P 3.06).

42. Mitbestimmungsrecht bei Bestellung eines Strahlenschutzbeauftragten als Maßnahme zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Die Bestellung von Strahlenschutzbeauftragten und von Strahlenschutzbevollmächtigten auf der Grundlage der Strahlenschutzverordnung unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats gem. § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 LPVG Nordrhein-Westfalen (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 13.7.2006 – 1 A 990/05.PVL).

43. Beteiligung des Personalrats bei Stellenausschreibungen

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Das Mitwirkungsrecht des Personalrats bei Stellenausschreibungen gilt auch für Beschäftigte an Theatern, die nach dem Bühnennormalvertrag beschäftigt werden. Dieses Mitwirkungsrecht erstreckt sich auch auf die Entscheidung des Dienststellenleiters darüber, ob Stellen dienststellenintern auszuschreiben sind. Der Senat hat in seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG und zu § 87 Abs. 1 Nr. 22 HmbPersVG a. F. den Beteiligungstatbeständen eine Pflicht der Dienststelle zu internen Ausschreibungen entnommen. Prägend für diese Auffassung war die Sorge, in Ermangelung dem Verfassungsrecht oder dem einfachgesetzlichen Dienstrecht zu entnehmender Gebote, zu besetzende Stellen dienststellenintern auszuschreiben, würde das Mitbestimmungsrecht des Personalrats weitgehend leer laufen. Im Übrigen kommt das Mitwirkungsrecht auch überall dort zum Zuge, wo – sei es auf Grund von Verwaltungsvorschriften, sei es auf Grund einer Übung in der Dienststelle – nach der Verwaltungspraxis regelmäßig ausgeschrieben wird.

Der Antragsteller strebt – in Anlehnung an Formulierungen in der zitierten Senatsrechtsprechung – sein Mitwirkungsrecht nur mit der Einschränkung an, dass „nach Lage der Dinge eine dienststelleninterne Ausschreibung unter verschiedenen fachlich und persönlich geeigneten Beschäftigten in Betracht kommt“. Der Sache nach geboten ist diese Einschränkung nicht. Wie oben dargestellt, rechtfertigt sich das Mitwirkungsrecht des Personalrats bei Stellenausschreibungen schon durch das Ziel, die Vorbereitung sach- und gesetzeswidriger personeller Maßnahmen zu unterbinden. Deswegen ist der Personalrat bei jeder – ausdrücklichen oder konkludenten – Entscheidung der Dienststelle über eine Ausschreibung zu beteiligen. Soweit sich aus der zitierten Senatsrechtsprechung Abweichendes ergibt, wird darin nicht festgehalten (BVerwG, Beschluss v. 9.1.2007 – 6 P 6.06, ZfPR *online* 4/2007, S. 7 ff).

44. Mitbestimmungsrecht bei Einführung eines Personalinformationssystems/Gesetzesvorrang

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Die Mitbestimmung des Lehrerpersonalrats bei Einführung und Anwendung eines Personalinformationssystems wird durch die Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten der Lehrerinnen und Lehrer (VO-DV II) nicht ausgeschlossen (BVerwG, Beschluss v. 1.6.2007 – 6 PB 4.07, ZfPR *online* 8/2007, S. 9 ff).

45. Mitbestimmungsrecht bei technischen Kontrolleinrichtungen/Objektive Eignung zur Überwachung

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Technische Einrichtungen im Sinne des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG unterliegen nach der objektiv-finalen Betrachtungsweise der Mitbestimmung des Personalrats, wenn ihre Konstruktion oder konkrete Verwendungsweise eine Überwachung von Verhalten oder Leistung der Beschäftigten ermöglicht.

Der Mitbestimmungstatbestand erstreckt sich daher auch auf solche technischen Einrichtungen, die zur Überwachung lediglich objektiv geeignet sind, ohne dass der Dienststellenleiter bei ihrer Einführung und Anwendung subjektiv die Absicht hat, sie zu diesem Zweck einzusetzen. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 ist nicht gegeben, wenn die Befürchtung einer Überwachung objektiv und erkennbar unbegründet ist. Das ist der Fall, wenn die technische Einrichtung nach ihrer Konstruktion

überhaupt nicht zur Überwachung geeignet ist oder es zur Überwachung einer technischen Änderung der Anlage bedarf. Letzteres gilt bei Anlagen der elektronischen Datenverarbeitung auch dann, wenn sich der Dienstherr ein entsprechendes Programm nur mit außergewöhnlichem und unverhältnismäßigem Aufwand beschaffen muss (BVerwG v. 26.9.2006 – 6 PB 10.06, ZfPR *online* 9/2007, S. 5 ff).

46. Mitbestimmungsrecht bei der Anweisung zur Überprüfung elektronischer Geräte

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Die Anweisung eines Dienststellenleiters an die Schulhausmeister, die in der jeweiligen Schule vorhandenen elektrischen Geräte nach der maßgeblichen Unfallverhütungsvorschrift zu überprüfen, unterliegt nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 LPVG Nordrhein-Westfalen der Mitbestimmung des Personalrats (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 9.6.2006 – 1 A 1492/05.PVL).

47. Kein Mitbestimmungsrecht bei Widerruf der Beurlaubung

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Eine Beamtin, die den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen absolviert, ist typischerweise nicht in der Lage, dem für die Beurlaubung aus familiären Gründen maßgeblichen Erfordernis der tatsächlichen Kinderbetreuung im Sinne von § 153 b Abs. 1 Nr. 1 LBG noch hinreichend gerecht zu werden. Der Widerruf der Beurlaubung aus familiären Gründen unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 10 LPVG (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 20.1.2006 – 4 S 2342/05).

48. Kein Mitbestimmungsrecht bei Übertragung der Dienstaufsicht

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Die Übertragung der Dienstaufsicht über das richterliche Personal des Sozialgerichts Bremen durch Verfügung vom 28.5.2003 des Senators für Justiz und Verfassung auf die Präsidentin des Landessozialgerichts unterliegt nicht der Mitbestimmung (OVG Bremen, Beschluss v. 17.1.2007 – P A 1/06.PVL).

49. Kein Mitbestimmungsrecht bei Verlängerung einer Wiederbesetzungssperre

(vgl. §§ zu Nr. 33)

Der Erlass einer einstweiligen Anordnung mit ausschließlich verfahrensrechtlichem Inhalt ist möglich. Ein Begehren, welches auf die vorläufige Feststellung des Bestehens von Mitbestimmungsrechten gerichtet ist, ist demgegenüber unzulässig.

Eine zur Haushaltskonsolidierung verfügte Wiederbesetzungssperre für alle oder einen bestimmten Teil zukünftig freiwerdender Stellen unterliegt weder unter dem Aspekt der Hebung der Arbeitsleistung noch unter dem Aspekt einer grundlegenden Änderung von Arbeitsmethoden der Mitbestimmung (VG Saarland, Beschluss v. 12.7.2007 – 9 L 753/07).

50. Ausschluss der Mitbestimmung bei Besetzung einer Stelle der kaufmännischen Leitung eines Universitätsklinikums/Kriterien des Funktionsvergleichs

(§ 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)

Die Besetzung der Stelle der kaufmännischen Leitung für das Kopf- und Hautzentrum des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 (Einstellung) und Nr. 4 (Eingruppierung) HmbPersVG.

Der Ausschluss der Mitbestimmung nach § 88 Abs. 2 Nr. 1 HmbPersVG bezieht sich auf den Beamtenstellen vergleichbare (Angestellten-) Stellen und nicht auf konkrete Stelleninhaber. Maßgebend für die Frage, ob es sich um eine einer Beamtenstelle entsprechende Angestelltenstelle handelt, ist die Funktionsgleichwertigkeit. Die Funktionsgleichwertigkeit beurteilt sich in erster Linie danach, in welcher Besoldungsgruppe sich der Angestellte befände, wenn er als Beamter eingestellt worden wäre. Gibt es keine entsprechenden Beamtenstellen für die von dem Angestellten ausgeübte Tätigkeit, so ist in der Regel die Vergütung maßgeblich, falls ihr eine am öffentlichen Dienst und seinen Funktionen und ihrer Wertigkeit orientierte Vergütungsordnung zu Grunde liegt.

Die Stelle der kaufmännischen Leitung ist in die Vergütungsgruppe I eingruppiert, die der Besoldungsgruppe A 16 der Beamten vergleichbar ist. Es gibt keinen Hinweis auf eine Funktionsgleichwertigkeit der hier umstrittenen Angestelltenstelle mit einer der Besoldungsgruppe B unterfallenden Beamtenstelle, für die nach § 88 Abs. 2 Nr. 1 HmbPersVG die Mitbestimmung ausgeschlossen ist. Für den Ausschluss der Mitbestimmung nach § 88 Abs. 2 Nr. 1 HmbPersVG ist es bei der Funktionsbewertung unerheblich, ob es sich bei dem kaufmännischen Leiter um einen „leitenden Angestellten“ handelt. Zwar sind gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG leitende Angestellte von der betrieblichen Mitbestimmung ausgenommen, wenn sie dort näher beschriebene, für das Unternehmen bedeutsame Funktionen ausüben. Gleichwohl hält der Senat an dem in BVerwGE 56, 291 dargelegten Grundsatz fest, dass für den Mitbestimmungsausschluss im Rahmen von § 77 Abs. 1 Satz 2 BPersVG und den sinngleichen Bestimmungen der Landespersonalvertretungsgesetze (hier: § 88 Abs. 2 Nr. 1 HmbPersVG) nicht auf § 5 Abs. 3 BetrVG zugegriffen werden kann, weil die Ausübung unternehmerischer Teilaufgaben bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Anstalten in der Regel nicht zu einer Interessenpolarität des leitenden Angestellten im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern führt. Die Interessenlage bei Körperschaften ohne Gebietshoheit, die im Wettbewerb mit privaten Unternehmen stehen (hier: Universitätsklinikum), kann sich ausnahmsweise anders darstellen. Doch ist es Sache des zuständigen (Landes-)Gesetzgebers, im Rahmen seiner Gestaltungsfreiheit darüber zu befinden, ob und inwieweit solchen Besonderheiten durch einen den Mitbestimmungsausschluss erweiternden Sondertatbestand Rechnung getragen werden soll (BVerwG, Beschluss v. 16.5.2006 – 6 P 8.05, ZfPR online 9/2007, S. 2 ff).

51. Zustimmungsverweigerung

(vgl. §§ zu Nr. 50)

a) Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung zu einer Eingruppierung

Zur Begründung der Zustimmungsverweigerung zu einer Eingruppierung genügt der Vortrag des Personalrats, seine Überprüfung habe ergeben, die ihm mitgeteilten Tätigkeits- und sonstigen Eingruppierungsmerkmale würden die konkrete Eingruppierung nicht rechtfertigen. Dieses Vorbringen lässt es zumindest als möglich erscheinen, dass ein Verstoß gegen tarifvertragliche Vorschriften vorliegt (OVG Sachsen, Beschluss v. 20.12.2006 – PL 9 B 1004/04).

b) Unbeachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung trotz Fehlens eines gesetzlichen Versagungskatalogs

Der Personalrat kann seine Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung nach § 61 Abs. 3 Satz 5 PersVG Brandenburg unter Angabe von Gründen schriftlich verweigern. Hierbei ist er nach dem Personalvertretungsrecht des Landes Brandenburg nicht auf einen Katalog von Zustimmungsverweigerungsgründen festgelegt. Auf Grund des gesetzlichen Begründungszwangs ist aber davon auszugehen, dass auch in Ländern, in denen die Landespersonalvertretungsgesetze keinen gesetzlichen Versagungskatalog – entsprechend § 77 Abs. 2 BPersVG – kennen, die Zustimmungsverweigerung zu einer personellen Maßnahme gewissen Mindestanforderungen genügen muss. Die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme ist danach, auch wenn eine Bindung an gesetzliche Zustimmungsverweigerungsgründe nicht vorgesehen ist, dann unbeachtlich, wenn die von der Personalvertretung angegebenen Gründe

offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegen. Es ist zu prüfen, ob die Zustimmungsverweigerung unbeachtlich ist, weil sie entweder (objektiv) das Vorliegen eines gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgrundes als nicht möglich erscheinen lässt (sog. „Möglichkeitstheorie“) oder aber aus sonstigen (subjektiven) Gründen rechtsmissbräuchlich ist, etwa weil der Personalrat sich von vornherein besserer Erkenntnis verschließt oder aber seinen Standpunkt nur zum Schein einnimmt. Haben bei einer Kündigung die angegebenen Weigerungsgründe überhaupt keinen Bezug zu der beabsichtigten Kündigung und deren Kündigungsgrund, d. h. sind sie offensichtlich rechtsmissbräuchlich vorgeschoben oder liegen sie eindeutig außerhalb des Rahmens der Beteiligung, ist die Zustimmungsverweigerung des Personalrats unbeachtlich (BAG, Urteil v. 19.6.2007 – 2 AZR 58/06, ZfPR *online* 10/2007, S. 10 ff).

52. Anhörungsrecht bei Personalplanung/Fehlerhaftigkeit eines Anforderungsprofils wegen mangelhafter Personalratsbeteiligung

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

Der Bewerbungsverfahrenanspruch richtet sich auch auf die Einhaltung der beteiligungsrechtlichen Vorschriften des Personalvertretungs- und Gleichstellungsrechts. Beteiligungsfehler führen zur Rechtswidrigkeit der Auswahlentscheidung.

Dem Personalrat steht nach § 81 Abs. 3 Satz 3 HPVG (§ 78 Abs. 3 Satz 3 BPersVG) ein Anhörungsrecht nicht nur bei allgemeinen Maßnahmen der Personalplanung, sondern auch bei konkreten Maßnahmen der Personalplanung zu. Die Aufstellung eines stellenspezifischen Anforderungsprofils für ein künftiges Stellenbesetzungsverfahren ist eine Maßnahme der Personalplanung und unterliegt deshalb der vorherigen Anhörung des Personalrats. Ist die Anhörung des Personalrats zur Aufstellung eines Anforderungsprofils unterblieben, führt dies zur Fehlerhaftigkeit der entsprechenden Organisationsmaßnahme. Dieser Mangel führt zur Rechtswidrigkeit dieser Ablehnung einer Bewerbung auf diejenige Stelle, deren Anforderungsprofil fehlerhaft aufgestellt wurde. § 8 Abs. 1 Satz 2 HGIG verlangt, dass der Ausschreibungstext selbst das maßgebliche Anforderungsprofil aufführt. Ein Verweis auf die Einsicht in entsprechende Unterlagen einer Behörde genügt nicht (VG Frankfurt, Beschluss v. 8.8.2007 – 9 G 979/07 (V)).

53. Beteiligung des Personalrats bei Prüfungen

(§ 80 BPersVG; § 80 Abs. 4 LPersVG BW; Art. 69 Abs. 4 LPersVG Bay; § 72 Abs. 2 LPersVG Bln; § 54 LPersVG Abs. 4 Brand; § 90 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 LPersVG Hbg; § 57 Abs. 3 LPersVG Hess; § 67 Abs. 3 LPersVG Nds; § 76 LPersVG NW; § 68 Abs. 3 LPersVG RhP; § 71 Abs. 2, 3 LPersVG Saar; § 74 SH)

Im Rahmen der beratenden Teilnahme an Prüfungen im Sinne des § 80 BPersVG hat das vom Personalrat entsandte Mitglied nicht das Recht zur Teilnahme an der abschließenden Ergebnisberatung des Prüfungsausschusses, sofern die maßgebenden Prüfungsbestimmungen nicht ausdrücklich etwas anderes vorsehen (VGH Hessen, Beschluss v. 25.1.2007 – 21 TK 1091/06, ZfPR *online* 4/2007, S. 11 ff).

54. 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) Formulierung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage bei Grundsatzbeschwerde/Reichweite des Rechts auf Einsicht in Personalakte

Der Beschwerdeführer hat die nach § 72 a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ArbGG von ihm darzulegende entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung regelmäßig so konkret zu formulieren, dass sie mit „Ja“ oder mit „Nein“ beantwortet werden kann; das schließt im Einzelfall eine differenzierte Formulierung nicht aus. Unzulässig ist eine Fragestellung, deren Beantwortung von den Umständen des Einzelfalls anhängt und damit auf die Antwort „Kann sein“ hinausläuft.

Die Rechtsfrage, ob der Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsicht in seine vollständige Personalakte (§ 13 BAT, § 3 Abs. 5 TVöD) das Recht einschließt, vom Arbeitgeber die Paginierung der Personalakte verlangen zu können, ist höchstrichterlich nicht entschieden. Sie rechtfertigt die Zulassung der Revision (BAG, Beschluss v. 23.1.2007 – 9 AZN 792/06).

b) Einstweiliger Rechtsschutz im personalvertretungsrechtlichen Verfahren

Wird ein gerichtliches Eilverfahren parallel zum Hauptsacheverfahren betrieben, so bedarf es insoweit eines gemäß § 940 ZPO glaubhaft zu machenden Verfügungsgrundes; dieser liegt nicht in der bloßen Erwartung eines früheren Anhörungstermins. Im Übrigen dürften Anträge im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes nicht auf eine Vorwegnahme des Hauptsache gerichtet sein. (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 27.10.2006 – 5 M 8/06).

c) Ersetzung der Personalratszustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines ihrer Mitglieder/Gegenstandswert

Auch wenn im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren um die Zustimmung der Personalvertretung zur außerordentlichen Kündigung eines ihrer Mitglieder gestritten wird, ist der Gegenstandswert mit dem gesetzlichen Auffangwert (zur Zeit 4.000 Euro) zu bemessen (VGH Hessen, Beschluss v. 30.1.2007 – 22 TE 3060/06).

d) Untersagung der Durchführung einer Personalratswahl wegen rechtswidriger Verselbstständigungsbeschlüsse

Rechtswidrige Verselbstständigungsbeschlüsse nach § 6 Abs. 3 BPersVG stellen so eklatante Verstöße gegen Wahlvorschriften dar, dass die Durchführung einer Personalratswahl im Wege der einstweiligen Verfügung untersagt werden kann (VG Mainz, Beschluss v. 13.6.2007 – 2 L 412/07.MZ, ZfPR *online* 12/2007, S. 12 ff).

55. Ausschuss für Verschlussachen VS-Ermächtigung keine Wählbarkeitsvoraussetzung

(§ 93 BPersVG)

Bei der in § 93 Abs. 1 Satz 3 BPersVG geforderten Ermächtigung, Kenntnis von Verschlussachen zu erhalten, handelt es sich um eine Tätigkeitsvoraussetzung für die Ausschussmitglieder und nicht um eine Wählbarkeitsvoraussetzung. Mitglied des Ausschusses nach § 93 Abs. 1 BPersVG kann deshalb auch werden, wer diese VS-Ermächtigung im Zeitpunkt der Wahl bzw. Benennung nicht bereits auf Grund seiner sonstigen dienstlichen Tätigkeiten besitzt (OVG Hamburg, Beschluss v. 10.8.2006 – 7 Bf 442/05.PVB).

56. Vereinbarkeit von personalvertretungsrechtlichen Regelungen mit der Hessischen Verfassung

(§ 104 BPersVG)

§ 77 Abs. 5 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung des Art. 1 des Zweiten Gesetzes zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen innerhalb der öffentlichen Verwaltung vom 18. Dezember 2003 ist mit der Verfassung des Landes Hessen vereinbar. § 81 Abs. 5 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung des Art. 1 des Zweiten Gesetzes zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen innerhalb der öffentlichen Verwaltung vom 18. Dezember 2003 ist mit der Verfassung des Landes Hessen vereinbar. § 81 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 81 Abs. 5 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung des Art. 1 des Zweiten Gesetzes zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen innerhalb der öffentlichen Verwaltung vom 18. Dezember 2003 ist mit der Verfassung des Landes Hessen vereinbar, soweit dadurch die mit der Einführung der Neuen Verwaltungssteuerung zusammenhängenden technischen Verfahren der Mitbestimmung nach § 74 Abs. 1 Nr. 17 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes entzogen werden. § 81a des Hessischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung des Art. 2 des Zukunftssicherungsgesetzes vom 18. Dezember 2003 ist mit der Verfassung des Landes Hessen vereinbar (Hessischer Staatsgerichtshof, Urteil v. 8.11.2006 – P.St. 1981, ZfPR *online* 5/2007, S. 2 ff).

B. Rechtsprechung zur Wahlordnung

1. Anforderungen an die Urkundseigenschaft von Wahlvorschlägen

(§ 8 BPersVVO; § 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)

Der Wahlvorschlag ist ein gemeinsamer Vorschlag aller Einreicher und muss eine einheitliche Urkunde darstellen. Eine einheitliche Urkunde aus mehreren Blättern setzt nicht auch eine körperliche Verbindung voraus; sie kann sich auch aus gemeinsamen Merkmalen mehrerer Blätter ergeben (VG Potsdam, Beschluss v. 3.5.2006 – 21 L 229/06.PVL).

2. Anwesenheit von Wahlbewerbern und Hilfspersonen bei schriftlicher Stimmabgabe

Zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen die Grundsätze der freien und geheimen Wahl dadurch verletzt werden, dass ein Wahlbewerber (Briefwahlunterlagen für eine Personalratswahl persönlich überbringt und Wahlberechtigte ihre Stimme in seiner Gegenwart bzw. der Gegenwart eines von ihm als Sprachmittler hinzugezogenen Dolmetschers abgeben (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 31.3.2006 – 1 A 5195/04.PVL).

3. Steuerliche Geltendmachung von Wahlwerbegeschenken

Aufwendungen (Reisekosten) eines Arbeitnehmers für die Ausübung eines gewerkschaftlichen Ehrenamtes sind als durch seinen Beruf veranlasste Werbungskosten anzusehen. Dies gilt entsprechend für die Verfolgung einer Mitgliedschaft im Personalrat; auch diese hat eine ausreichend enge Beziehung zu der Berufstätigkeit des Kandidaten. Dem kann nicht entgegengehalten werden, die verfolgte Wahl in den Personalrat bzw. die etwaige spätere Mitarbeit in der Personalvertretung kämen nicht der (Mitglieds-) Gewerkschaft zugute und zielten an erster Stelle darauf, den Wunsch des Kandidaten, weiterhin ein Ehrenamt ausüben zu können, zu verwirklichen.

Der Werbeaufwand, den ein Kandidat für eine Personalratswahl betreibt, um die Chancen seiner Wahl in den Personalrat seiner Dienststelle zu steigern, ist als Werbungskosten bei seinen Einkünften aus nicht selbständiger Tätigkeit anzuerkennen, wenn der Wert den Rahmen des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 9 Abs. 5 EStG (35 Euro pro Empfänger im Wirtschaftsjahr) nicht übersteigt. Dies gilt für sog. Streuware (Schlüsselanhänger, Taschenkalender, Fruchtgummipackungen) mit dem Werbeaufdruck derjenigen Gewerkschaft, auf deren Liste er zu kandidieren beabsichtigt

Der Werbekostenabzug ist nicht davon abhängig, ob der mit den Aufwendungen erstrebte Zweck der Erlangung eines Personalratsmandates eingetreten ist und ob die Aufwendungen nach objektiven Gesichtspunkten üblich, notwendig oder zweckmäßig waren (Finanzgericht Berlin-Brandenburg, Urteil v. 28.3.2007 – 7 K 9184/06, ZfPR 2008, 12 ff).