

Rechtsprechung

zum

Personalvertretungsrecht

30. Ausgabe
Stand: Februar 2010

Vorwort

Viele Jahre gibt es die „Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht“ nun schon - dieses ist tatsächlich bereits die 30. Ausgabe. Nach dem Motto „die einfachsten Ideen sind die besten“ erfand die Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion vor dreißig Jahren eine heute noch immer effektive Unterstützung für alle, die im Personalvertretungsrecht den Überblick behalten wollen: Man nehme aus der Vielzahl gerichtlicher Entscheidungen zum Personalvertretungsrecht, die jedes Jahr ergehen, mutig die wichtigsten heraus, beschränke sich schweren Herzens auf die Leitsätze bzw. reduziere den Text bis auf die Kernaussage, sortiere sorgfältig nach Paragraphen und damit nach inhaltlichen Themenbereichen und stelle anschließend alles hübsch handlich zusammen. Wir hoffen, mit diesem Rezept insbesondere die den Mitgliedsgewerkschaften des dbb angehörenden Personalratsmitglieder in bewährter Weise zu unterstützen.

Die diesjährige Rechtsprechungs“broschüre“ berichtet – trotz des Jubiläums – wie gewohnt über die wichtigsten Entscheidungen zum Personalvertretungsrecht der jüngsten Zeit. Bei den vornehmlich 2009 ergangenen Entscheidungen liegt das Hauptaugenmerk auf der obergerichtlichen Rechtsprechung. Damit die Entscheidungen zitierfähig sind, werden in der Regel die Leitsätze wiedergegeben bzw. die von uns ausgewählten Ausschnitte fast ausnahmslos 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. Sollten wir einmal eine Änderung in einem Landespersonalvertretungsgesetz übersehen haben, sind wir für Ihren Hinweis dankbar.

Inhaltsübersicht

A. Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht		Seite
1.	Rechte der Gewerkschaften/Gewerkschaftswerbung per E-Mail (BAG, Urteil v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08)	10
2.	Personalratswahl mit den Gruppen der Beamten und Beschäftigten (OVG Sachsen, Beschluss v. 26.1.2009 – PL 9 A 470/08)	10
3.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Weiterbeschäftigungsanspruch eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung (BVerwG, Beschluss v. 19.1.2009 – 6 P 1.08)	10
4.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Begründung des Auflösungsbegehrens innerhalb der Antragsfrist (BVerwG, Beschluss v. 26.5.2009 – 6 PB 4.09)	11
5.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Besetzung freier Stellen mit Überhangpersonal (BVerwG, Beschluss v. 4.6.2009 – 6 PB 6.09)	11
6.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Antragstellung des öffentlichen Arbeitgebers durch einen nachgeordneten Bediensteten im Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG (BVerwG, Beschluss v. 19.8.2009 – 6 PB 19.09)	11
7.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters kurz vor Ausbildungsende/Ausnahmen vom Einstellungsstopp (BVerwG, Beschluss v. 22.9.2009 – 6 PB 26.09)	11
8.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Rangverhältnis zwischen örtlichen und Stufenvertretern (BVerwG, Beschluss v. 12.10.2009 – 6 PB 28.09)	12
9.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Kein Weiterbeschäftigungsanspruch für Personen im Berufspraktikum (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 29.11.2007 – PL 15 S 1/06)	12
10.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bei fehlender Personalhoheit (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 16.9.2008 – PL 15 S 533/08)	12
11.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Maßgeblicher Zeitpunkt des Vorhandenseins einer ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsstelle (VGH Bayern, Beschluss v. 25.9.2008 – 17 P 07.3394)	13
12.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Stellenbesetzungssperre (OVG Thüringen, Beschluss v. 25.10.2007 – 5 PO 527/06)	13
13.	Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Weiterbeschäftigungsanspruch von JAV-Mitgliedern/Strukturell bedingte Sparquote bei Meldung freier Stellen an Personal-Service-Center/Gleichstellung von JAV-Mitgliedern mit externen Bewerbern (VG Saarland, Beschluss v. 26.2.2008 – 9 K 1498/07)	13

14.	Wahlrecht überlassener Arbeitnehmer in der Beschäftigungsdienststelle (VG Frankfurt a. M., Beschluss v. 3.11.2008 – 23 K 1568/08.F.PV (V))	13
15.	Rechte der Gewerkschaften im Geschäftsbereich des BND/Wahlrecht von Beschäftigten bei Dienstortverlagerung des Referatsleiters (BVerwG, Beschluss v. 26.11.2008 – 6 P 7.08)	14
16.	Sittenwidrige Beeinflussung der Personalratswahl/Einsatz von Lockmitteln (Tombola)/Einsatz von Wahlboten im Rahmen der Briefwahl (VG Düsseldorf, Beschluss v. 18.12.2008 – 34 K 4425/08.PVL)	15
17.	Ausschluss aus dem Personalrat wegen Nichtteilnahme an Sitzungen (VG Mainz, Urteil v. 25.3.2008 – 5 K 790/07.MZ)	15
18.	Heilung eines Fehlers in der Vertretung des Personalrats (BVerwG, Beschluss v. 9.12.2008 – 1 WDS-VR 15.08)	15
19.	Beschränkte Überprüfung von Personalratsbeschlüssen/Verzicht einer Gruppe auf Vertretung im Vorstand (VG Saarland, Beschluss v. 2.9.2009 – 9 K 463/09)	16
20.	Kein Anspruch auf Widerruf eines in einem Mitbestimmungsverfahren abgegebenen Werturteils über die Qualifikation eines Beschäftigten (VG Hannover, Urteil v. 26.8.2008 – 13 A 7949/06)	16
21.	Nutzung eines dienststelleninternen elektronischen Kommunikationssystems durch Personalrat und Weiterleitung von Bekanntmachungen (BVerwG, Beschluss v. 27.10.2009 – 6 P 11.08)	16
22.	Anspruch des Personalrats auf eine Bürokraft (VGH Bayern, Beschluss v. 25.9.2008 – 17 PC 08.475)	17
23.	Aufwandsentschädigung statt Tagegeld bei Möglichkeit der Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 11.2.2009 – 17 LP 13/07)	17
24.	Kostenübernahme für eine Personalratsschulung im Tarifvertragsrecht (hier: TVöD) (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 16.4.2008 – 1 A 4630/06.PVB)	17
25.	Kostenerstattung an überwiegend freigestellte Personalratsmitglieder für Fahrten zwischen Wohnort und Personalratssitz (OVG Sachsen, Beschluss v. 9.10.2008 – PL 9 A 219/08)	17
26.	Erstattungsfähigkeit von Kosten für ortsfremden Rechtsanwalt (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 12.3.2009 – 5 L 6/07)	18
27.	Erstattung von Fahrtkosten für Personalratstätigkeit (VG Dresden, Beschluss v. 29.2.2008 – 9 PL 2371/07)	18
28.	Vorrangige Freistellung der Gruppenvorstandsmitglieder vor den zugewählten Ergänzungsmitgliedern (BVerwG, Beschluss v. 12.1.2009 – 6 PB 24.08)	18

29.	Absenkung des Freistellungskontingents für Lehrpersonalräte in NRW (VG Arnsberg, Beschluss v. 17.11.2008 – 20 L 724/08.PVL)	18
30.	Dienstbefreiung von Personalratsmitgliedern/Freistellung von Unterrichtsverpflichtung (VG Münster, Beschluss v. 23.10.2008 – 22 K 1951/08.PVL)	19
31.	Schulungsanspruch von Ersatzmitgliedern (VG Gelsenkirchen, Beschluss v. 7.11.2008 – 12c K 5490/08.PVL)	19
32.	Haftung des Personalratsvorsitzenden bei Abhandenkommen eines ihm vom Arbeitgeber ausgehändigten Dienstschlüssels (VGH Hessen, Beschluss v. 3.8.2009 – 1 A 1474/09.Z)	19
33.	Zum Anspruch einer freigestellten „besonderen Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen“ der DB AG auf Zulage nach § 4 ZTV (VG Ansbach, Urteil v. 17.12.2007 – AN 11 K 06.02603)	19
34.	Fiktive Laufbahnnachzeichnung bei Abordnung eines Personalratsmitglieds zum Zwecke der Erprobung (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 30.10.2009 – 6 B 1496/09)	20
35.	Auswirkungen einer fiktiven Dienstpostenübertragung auf das Personalratsmandat eines freigestellten Personalratsmitglieds (VG Stade, Beschluss v. 4.7.2008 – 7 A 517/08)	20
36.	Zur Unvermeidbarkeit der Abordnung eines Personalratsmitglieds bei Betätigung als Funktionär eines Berufsverbandes (OVG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss v. 27.6.2007 – 8 L 191/06)	20
37.	Zuständigkeitsabgrenzung zwischen örtlichen Personalräten und Stufenvertretung in Bezug auf allgemeine Aufgaben (BVerwG, Beschluss v. 12.8.2009 – 6 PB 18.09)	21
38.	Umfang des Unterrichtsanspruchs bei Zweifeln an Erforderlichkeit der Information (BVerwG, Beschluss v. 25.6.2008 – 1 WB 5.07)	21
39.	Information des Personalrats bei einer Dienstpostenbesetzung im Wege der Topfwirtschaft (VGH Hessen, Beschluss v. 17.1.2008 – 1 TG 1899/07)	21
40.	Informationsanspruch des örtlichen Personalrats nach HPVG zu Anträgen von Lehrern auf Gewährung von Altersteilzeit (VG Frankfurt a. M., Beschluss v. 3.11.2008 – 23 K 1477/08.F.PV)	22
41.	Kein Mitbestimmungsrecht bei einem Erlass einer obersten Dienstbehörde (BVerwG, Beschluss v. 18.9.2009 – 6 PB 23.09)	22
42.	Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde bei Verstreichen der Frist für die Entscheidung der Einigungsstelle (BVerwG, Beschluss v. 19.8.2009 – 6 PB 20.09)	22
43.	Letztentscheidung der obersten Dienstbehörde (BVerwG, Beschluss v. 10.2.2009 – 6 PB 25.08)	22

44.	Keine gerichtliche Überprüfung der Begründung bei Abweichen der obersten Dienstbehörde von der Empfehlung der Einigungsstelle (BVerwG, Beschluss v. 31.8.2009 – 6 PB 21.09)	23
45.	Mitwirkung des Personalrats bei Stellenausschreibung in NRW (VG Arnsberg, Beschluss v. 28.8.2009 – 20 K 1086/08.PVL)	24
46.	Mitbestimmung des örtlichen Personalrats bei Versetzungen, die als „Strukturmaßnahme“ Gegenstand einer Dienstvereinbarung des Hauptpersonalrats waren (VG Lüneburg, Beschluss v. 27.2.2007 – 8 B 2/07)	24
47.	Mitbestimmung bei generellen Weisungen der übergeordneten Dienststelle in Personalangelegenheiten/Auswirkungen von Dienstvereinbarungen auf die Mitbestimmung (BVerwG, Beschluss v. 30.3.2009 – 6 PB 29.08)	24
48.	Unwirksame Befristung mangels Zustimmung des Personalrats (BAG, Urteil v. 18.6.2008 – 7 AZR 214/07)	24
49.	Mitbestimmung bei Eingruppierung/Zahlung von Funktionsstufen (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 11.2.2009 – 17 LP 20/07)	25
50.	Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung in Funktionsstufen nach § 20 TV-BA (BVerwG, Beschluss v. 27.5.2009 – 6 P 9.08)	25
51.	Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung mit Stufenzuordnung (BVerwG, Beschluss v. 27.8.2008 – 6 P 5.08)	25
52.	Mitbestimmung bei Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit/Funktionsstufen nach § 20 TV-BA (BVerwG, Beschluss v. 27.5.2009 – 6 P 17.08)	25
53.	Begriff des Dienststellenwechsels bei mitbestimmungspflichtiger Versetzung/Anforderung ergänzender Informationen durch den Personalrat (BVerwG, Beschluss v. 11.11.2009 – 6 PB 25.09)	26
54.	Mitbestimmungsrecht bei Versetzungen von Beschäftigten der Agentur für Arbeit zu einer anderen Agentur (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 12.11.2008 – 17 LP 25/07)	26
55.	Mitwirkung bei Versetzung von Beamten zum Stellenpool (BVerwG, Urteil v. 18.9.2008 – 2 C 8.07)	26
56.	Keine Mitbestimmung bei vorübergehender Zuweisung des Beamten in ein privatrechtlich organisiertes Tochterunternehmen der Telekom/Einstweiliger Rechtsschutz (VG Lüneburg, Beschluss v. 8.10.2008 – 1 B 57/08)	26
57.	Keine Mitbestimmung bei Erstellung eines Zuordnungsplanes durch Gesetz/Personalgestellung nach LPVG NW (VG Münster, Beschluss v. 18.12.2007 – 22 L 667/07.PVL)	27
58.	Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen/Unterrichtung über die Namen der den Schichten zugeteilten Beschäftigten (VG Sigmaringen, Beschluss v. 7.11.2008 – PL 11 K 1505/08)	27

60.	Mitbestimmung bei der Lohngestaltung (BVerwG, Beschluss v. 28.5.2009 – 6 PB 5.09)	28
61.	Mitbestimmung bei der Änderung von Entlohnungsgrundsätzen/Streichung von Jahreszuwendung und Urlaubsgeld (BVerwG, Beschluss v. 20.11.2008 – 6 P 17.07)	28
62.	Mitbestimmung des Betriebsrats/Personalrats bei betrieblicher Vergütungsordnung nach Wegfall der Tarifbindung/Nachwirkung von Tarifverträgen (BAG, Urteil v. 15.4.2008 – 1 AZR 65/07)	28
63.	Keine Mitbestimmung bei Auszahlung von Leistungsentgelt an einzelne Bedienstete (VG Ansbach, Beschluss v. 8.1.2008 – AN 8 P 07.02620)	29
64.	Mitbestimmung bei Personalfragebogen bzw. Kundenbefragung (BVerwG, Beschluss v. 30.4.2008 – 6 PB 6.08)	29
65.	Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung über die Weiterleitung von E-Mails (VG Dresden, Beschluss v. 31.8.2007 – PB 8 K 863/07)	29
66.	Kein Mitbestimmungsrecht bei Einführung von Zielvereinbarungen (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 27.1.2009 – PL 15 S 1/07)	29
67.	Keine Mitbestimmungspflichtigkeit des Einsatzes eines Chat-Programms für die interne Kommunikation (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 30.1.2009 – 16 A 2412/07.PVL)	29
68.	Mitbestimmung des Personalrats bei Gewährung von Altersermäßigung für angestellte Lehrkräfte (BVerwG, Beschluss v. 2.2.2009 – 6 P 2.08)	30
69.	Beteiligungsrechte des Personalrats bei der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zwecks Feststellung der Dienstfähigkeit (VG Gelsenkirchen, Urteil v. 25.6.2008 – 1 K 3679/07)	30
70.	Schriftformerfordernis der Zustimmungsverweigerung/Textform (BAG, Beschluss v. 9.12.2008 – 1 ABR 79/07)	30
71.	Zustimmungsverweigerung bei Ernennung zur Beamtin auf Lebenszeit vor Ablauf der Probezeit (OVG Bremen, Beschluss v. 3.2.2009 – P A 496/08.PVL)	31
72.	Mitbestimmung bei Privatisierung von Teilaufgaben einer Verwaltungsvollstreckungsbehörde (VG Saarlouis, Beschluss v. 19.11.2008 – 9 L 1777/08)	31
73.	Verdachtskündigung/Nachträgliche Beschränkung des Kündigungssachverhalts auf einzelne, dem Personalrat mitgeteilte Kündigungstatsachen (BAG, Urteil v. 27.11.2008 – 2 AZR 98/07)	31
74.	Außerordentliche Kündigung wegen Ankündigung einer Erkrankung/Mängel der Personalratsanhörung (BAG, Urteil v. 12.3.2009 – 2 AZR 251/07)	32
75.	Beteiligung des Personalrats bei Kündigungen/Umdeutung einer außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung (BAG, Urteil v. 23.10.2008 – 2 AZR 388/07)	32

76.	Personalratsanhörung bei Probezeitkündigung (BAG, Urteil v. 23.4.2009 – 6 AZR 516/08)	32
77.	Beteiligungsrecht des Personalrats bei Prüfungen (BVerwG, Beschluss v. 25.3.2009 – 6 P 8.08)	33
78.	Antragsbefugnis im Beschlussverfahren/ Rechtswidrigkeit von Flugumlaufplänen (BAG, Beschluss v. 20.5.2008 – 1 ABR 19/07)	33
79.	Antragsbefugnis des einzelnen Personalratsmitglieds im Hinblick auf Personalratsbeschlüsse (VG Mainz, Beschluss v. 23.1.2008 – 2 L 8/08)	33
80.	Antragsbefugnis im Beschlussverfahren/Streit über Freistellungsumfang (VG Arnsberg, Beschluss v. 17.11.2008 – 20 L 697/08.PVL)	33
81.	Zuständiges Instanzgericht für Erstattung der Anwaltskosten im Rechts- beschwerdeverfahren (BVerwG, Beschluss v. 6.2.2009 – 6 P 2.09)	34
82.	Örtliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts bei Anfechtung der Personalratswahl von Nebenstellen (VG Berlin, Beschluss v. 27.5.2008 – 70 A 5.08)	34
83.	Einstweilige Verfügung zur Durchsetzung des Unterrichtsanspruchs (VG Saarlouis, Beschluss v. 19.5.2008 – 9 L 362/08)	34
84.	Unterlassungsanspruch gegen Dienststellenleiter nach HPVG/Einstweiliger Rechtsschutz gegen Vollzug einer Verordnung (VGH Hessen, Beschluss v. 22.1.2009 – 22 B 94/09.PV)	35
85.	Kein einstweiliger Rechtsschutz zur Durchsetzung eines Freistellungsmodells (VG Düsseldorf, Beschluss v. 17.11.2008 – 34 L 1707/08.PVL)	35
86.	Reichweite der gerichtlichen Prüfung bei Anfechtung einer Personalratswahl (BVerwG, Beschluss v. 28.5.2009 – 6 PB 11.09)	35
87.	Gegenstandswert im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren (VGH Hessen, Urteil v. 9.4.2008 – 22 TL 2257/07)	36

B. Entscheidungen zur Wahlordnung

1.	Genauere Bezeichnung des Abgabeortes für Wahlvorschläge (BVerwG, Beschluss v. 11.8.2009 – 6 PB 16.09)	36
----	--	----

C. Entscheidungen zum Soldatenbeteiligungsgesetz

1.	Kein Rechtsanspruch der Vertrauensperson auf generelle, nicht anlass- bezogene Freistellung vom Dienst (BVerwG, Beschluss v. 27.11.2008 – 1 WB 7.08)	36
2.	Vorzeitige Beendigung eines Auslandseinsatzes/Versetzungsschutz von Vertrauenspersonen (BVerwG, Beschluss v. 12.8.2008 – 1 WB 35.07)	36

3.	Beschwerde- und Antragsbefugnis in Streitigkeiten nach dem SBG (Beschluss v. 13.8.2008 – 1 WB 39.08)	37
4.	Bedeutung einer „Erörterung“ i.S.d. § 20 Satz 3 SBG (BVerwG, Beschluss v. 17.2.2009 – 1 WB 37.08)	37
5.	Anhörung der Vertrauensperson zu Personalmaßnahmen (BVerwG, Beschluss v. 28.10.2008 – 1 WB 49.07)	37

A. Entscheidungen zum Personalvertretungsrecht

1. Rechte der Gewerkschaften/Gewerkschaftswerbung per E-Mail

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

Arbeitgeber können von einer tarifzuständigen Gewerkschaft grundsätzlich nicht verlangen, es zu unterlassen, sich zu Werbe- und Informationszwecken per E-Mail an die Beschäftigten über deren betriebliche E-Mail-Adressen zu wenden.

Die Ausübung der nach Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft kann im Einzelfall durch gleichwertige Belange des Arbeitgebers eingeschränkt sein. Mögliche Eigentumsstörungen oder Eingriffe in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb müssen der Gewerkschaft aber zurechenbar und jedenfalls geeignet sein, den Gebrauch des Eigentums bzw. das Funktionieren des Betriebs in spürbarer Weise zu beeinträchtigen.

Auf die mögliche Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten kann sich der Arbeitgeber zur Begründung eines eigenen Unterlassungsbegehrens gegen die Gewerkschaft nicht berufen.

Ein gegen die Gewerkschaft gerichteter Unterlassungsanspruch aus § 7 BDSG wegen Nutzung der betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten steht dem Arbeitgeber jedenfalls bezogen auf die Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder nicht zu (BAG, Urteil v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, ZfPR *online* 8/2009, S. 16).

2. Personalratswahl mit den Gruppen der Beamten und Beschäftigten

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

Bei den Wahlen zu Personalräten sind nach § 5 Satz 1 SächsPersVG seit der Geltung des TVöD und TV-L nur noch die Gruppe der Beamten einerseits und die Gruppe der Beschäftigten andererseits zu bilden (OVG Sachsen, Beschluss v. 26.1.2009 – PL 9 A 470/08, ZfPR *online* 2/2009, S. 20).

3. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Weiterbeschäftigungsanspruch eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung

(§ 9 BPersVG; Art. 9 LPersVG Bay; § 10 LPersVG Bln; § 9 LPersVG Brand; § 65 LPersVG Hess; § 58 LPersVG Nds; § 7 LPersVG NW; § 8 LPersVG RhP; § 9 LPersVG Sachs; § 9 PersVG LSA; § 9 ThürPersVG; übrige Länder: gemäß § 107 Satz 2 BPersVG entsprechende Anwendung des § 9 BPersVG)

Für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz für ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung zur Verfügung steht, kommt es auf alle Dienststellen im Geschäftsbereich der übergeordneten Dienststelle an.

Das Begehren des öffentlichen Arbeitgebers nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Jugendvertreter kann nicht mit der Begründung abgelehnt werden, der Jugendvertreter könne außerhalb der Ausbildungsdienststelle bzw. in einer Dienststelle außerhalb des Geschäftsbereichs der übergeordneten Dienststelle beschäftigt werden (BVerwG, Beschluss v. 19.1.2009 – 6 P 1.08, ZfPR *online* 4/2009, S. 2).

4. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Begründung des Auflösungsbegehrens innerhalb der Antragsfrist

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Für die gerichtliche Sachprüfung eines Auflösungsantrages nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG reicht es aus, wenn sich der öffentliche Arbeitgeber innerhalb der Antragsfrist auf das Nichtvorhandensein eines ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatzes beruft; es ist Sache des Gerichts, die insoweit erheblichen Tatsachen zu ermitteln (BVerwG, Beschluss v. 26.5.2009 – 6 PB 4.09, ZfPR *online* 11/2009, S. 2).

5. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Besetzung freier Stellen mit Überhangpersonal

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Auszug aus den Gründen: Der Senat hat bereits entschieden, dass der öffentliche Arbeitgeber einen Mitarbeiter nicht kündigen muss, um dem Jugendvertreter einen Arbeitsplatz zu verschaffen, und dass er eine im Zeitpunkt des Ausbildungsendes unbesetzte Stelle für eine aus dem Erziehungsurlaub zurückkehrende Mitarbeiterin freihalten darf. Durch derartige Vorgänge wird nämlich der Normzweck des § 9 BPersVG nicht berührt. Dieser geht dahin, den Jugendvertreter vor nachteiligen Folgen seiner Amtsausübung zu schützen. Der Jugendvertreter kann dadurch diskriminiert werden, dass statt seiner andere Absolventen der Berufsausbildung weiterbeschäftigt oder externe Bewerber eingestellt werden. Hingegen liegt eine Benachteiligung typischerweise nicht vor, wenn der öffentliche Arbeitgeber lediglich gegenüber dem Stammpersonal seiner Weiterbeschäftigungspflicht nachkommt.

Ebenso verhält es sich, wenn sich der öffentliche Arbeitgeber zu einem sozialverträglichen Personalabbau entschlossen hat. Dieser geht dahin, frei werdende Stellen nach Möglichkeit mit Beschäftigten zu besetzen, die sich im Personalüberhang befinden. Eine solche Verfahrensweise richtet sich nicht gegen den Jugendvertreter, der an seiner Weiterbeschäftigung interessiert ist. Sie dient vielmehr ihrerseits dem sozialstaatlich anzuerkennenden Zweck, solche Mitarbeiter sinnvoll weiterzubeschäftigen, die auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben nicht mehr benötigt werden (BVerwG, Beschluss v. 4.6.2009 – 6 PB 6.09, ZfPR *online* 7/2009, S. 14).

6. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Antragstellung des öffentlichen Arbeitgebers durch einen nachgeordneten Bediensteten im Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Für die rechtswirksame Stellung des Antrags auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG durch einen nachgeordneten Bediensteten des öffentlichen Arbeitgebers ist die Vorlage der Originalvollmacht bis zum Ablauf der Ausschlussfrist erforderlich.

Das Verwaltungsgericht ist nicht gehalten, noch innerhalb der zweiwöchigen Ausschlussfrist den öffentlichen Arbeitgeber auf etwaige Bedenken gegen eine rechtswirksame Antragstellung wegen fehlender Vollmacht hinzuweisen und auf die rechtzeitige Behebung des Mangels hinzuwirken (BVerwG, Beschluss v. 19.8.2009 – 6 PB 19.09, ZfPR *online* 9/2009, S. 9).

7. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters kurz vor Ausbildungsende/Ausnahmen vom Einstellungsstopp

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Der Auszubildende genießt den Schutz des § 9 BPersVG auch dann, wenn er erst kurz vor Ausbildungsende zum Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt worden ist.

Die Diskriminierung von Jugendvertretern ist nicht zu besorgen, wenn Ausnahmen von einem verwaltungsseitigen Einstellungsstopp auf Fälle eines unabweisbaren vordringlichen Personalbedarfs beschränkt sind (BVerwG, Beschluss v. 22.9.2009 – 6 PB 26.09, ZfPR *online* 11/2009, S. 8).

8. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Rangverhältnis zwischen örtlichen und Stufenvertretern

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Das Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung hat im Verhältnis zum örtlichen Jugendvertreter keinen vorrangigen Weiterbeschäftigungsanspruch (BVerwG, Beschluss v. 12.10.2009 – 6 PB 28.09, ZfPR *online* 11/2009, S. 10).

9. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Kein Weiterbeschäftigungsanspruch für Personen im Berufspraktikum

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Beantragt ein Arbeitgeber die Feststellung, dass zwischen ihm und einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Weiterbeschäftigungsverhältnis wegen Nichterfüllung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 BPersVG nicht zustande gekommen ist, ist hierüber im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden.

Wer im Rahmen einer Ausbildung an einer berufsbildenden Schule i.S.v. § 2 Abs. 1 BBiG (hier: Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin an einer Fachschule für Sozialpädagogik) bei einem kommunalen Arbeitgeber ein Berufspraktikum absolviert, ist kein Auszubildender im Sinne des § 9 Abs. 1 BPersVG (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 29.11.2007 – PL 15 S 1/06, ZfPR *online* 4/2009, S. 9).

10. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bei fehlender Personalhoheit

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Für die (Un-)Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters nach Ausbildungsende im Rahmen eines Auflösungsbegehrens des öffentlichen Arbeitgebers nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG ist allein auf die Ausbildungsdienststelle abzustellen.

Mit dem Übergang der Aufgaben der Staatlichen Vermessungsämter auf die Landratsämter als untere Verwaltungsbehörden nach Art. 1 Abs. 8 VRG sind diese Ausbildungsdienststellen geworden. Arbeitgeber des zum Vermessungstechniker Auszubildenden ist das Land Baden-Württemberg geblieben, mit dem der Berufsausbildungsvertrag geschlossen worden ist.

Da die für die Aufgaben der unteren Verwaltungsbehörde erforderlichen Bediensteten nach § 52 Abs. 1 Satz 1 LKrO vom Landkreis gestellt werden, ist das Land Baden-Württemberg als Arbeitgeber wegen fehlender Personalhoheit gehindert, einem Jugendvertreter nach Beendigung seiner Ausbildung beim Landratsamt (als Ausbildungsdienststelle) einen ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatz bereitzustellen. Dies führt zur Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung im Sinne eines Auflösungsbegehrens des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 16.9.2008 – PL 15 S 533/08, LS ZfPR *online* 1/2010, S. 17 = PersV 2009, 313).

11. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Maßgeblicher Zeitpunkt des Vorhandenseins einer ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsstelle

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz vorhanden ist, beurteilt sich grundsätzlich nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses des Jugend- und Auszubildendenvertreters.

Betriebliche Besonderheiten können die Verlegung dieses Zeitpunktes erfordern, wenn ansonsten der Weiterbeschäftigungsanspruch leer laufen würde (Leitsätze der Schriftleitung; VGH Bayern, Beschluss v. 25.9.2008 – 17 P 07.3394, ZfPR *online* 5/2009, S. 14).

12. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Stellenbesetzungssperre

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Die Besetzbarkeit von haushaltsmäßig ausgewiesenen und freien Stellen kann nur dann wirksam ausgeschlossen werden, wenn der Haushaltsgesetzgeber selbst eine Stellenbesetzungssperre erkennbar zum Ausdruck gebracht hat oder sich die Verhängung einer solchen als Vollzug einer wenigstens globalen Anweisung des Haushaltsgesetzgebers zur Personaleinsparung darstellt.

Der Arbeitgeber kann sich zur Rechtfertigung seines Antrags nach § 9 Abs. 4 BPersVG im Prozess nur auf die den Auflösungsgrund rechtfertigenden Tatsachen beziehen, auf die er sich bis zum Ablauf der Zwei-Wochen-Frist nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses berufen hat (OVG Thüringen, Beschluss v. 25.10.2007 – 5 PO 527/06, ZfPR *online* 6/2009, S. 17).

13. Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/Weiterbeschäftigungsanspruch von JAV-Mitgliedern/Strukturell bedingte Sparquote bei Meldung freier Stellen an Personal-Service-Center/Gleichstellung von JAV-Mitgliedern mit externen Bewerbern

(vgl. §§ zu Nr. 3)

Zur Frage der rechtzeitigen Antragstellung durch den Arbeitgeber i. S. v. § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG und der dazu erforderlichen Bevollmächtigung von Bediensteten des Arbeitgebers.

Eine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung von Jugend- und Auszubildendenvertretern wegen haushaltsrechtlicher Vorgaben zur Personaleinsparung kann sich auch dann ergeben, wenn dem Arbeitgeber - hier einem Ministerium - eine generelle Sparquote aus strukturellen Gründen und wegen Arbeitszeitverlängerungen verbunden mit der Meldung freier Stellen an ein Personal-Service-Center auferlegt worden ist und er auf Grund eines dahingehenden Gesetzes vorhandene freie Stellen mit Bewerbern aus dem Arbeitsmarkt nur dann besetzen darf, wenn keine vorrangig zu berücksichtigende Bewerber von dem Personal-Service-Center auf Grund der Meldung gebildeten Stellenpool möglich ist.

Jugend- und Auszubildendenvertreter sind bei Entstehung eines Arbeitsvertragsverhältnisses zur Weiterbeschäftigung nach § 9 BPersVG nicht als interne Bewerber anzusehen, sondern stehen Außenbewerbern aus dem freien Arbeitsmarkt gleich (VG Saarland, Beschluss v. 26.2.2008 – 9 K 1498/07, LS ZfPR 2009, 10).

14. Wahlrecht überlassener Arbeitnehmer in der Beschäftigungsdienststelle

(§ 13 BPersVG; § 11 LPersVG BW; Art. 13 LPersVG Bay; § 12 LPersVG Bln; § 13 LPersVG Brand; § 9 LPersVG Bre; § 11 LPersVG Hbg; § 9 LPersVG Hess; § 11 LPersVG MV; § 11 LPersVG Nds; § 10 LPersVG NW; § 10 LPersVG RhP; § 12 LPersVG Saar; § 13 LPersVG Sachs; § 13 PersVG LSA; § 11 MBG SH; § 13 ThürPersVG)

Personen, die im Wege der Arbeitnehmerüberlassung seit mindestens drei Monaten in einer Dienststelle weisungsabhängig tätig sind, steht ein aktives Wahlrecht zu Personalrat dieser Dienststelle zu (Leitsatz

der Schriftleitung; VG Frankfurt a. M., Beschluss v. 3.11.2008 – 23 K 1568/08.F.PV (V), ZfPR *online* 3/2009, S. 14).

15. Rechte der Gewerkschaften im Geschäftsbereich des BND/Wahlrecht von Beschäftigten bei Dienstortverlagerung des Referatsleiters

(vgl. §§ zu Nr. 14)

Gewerkschaften sind nicht befugt, die Wahl eines Personalrats im Geschäftsbereich des Bundesnachrichtendienstes anzufechten.

Arbeitnehmer mit Dienstort am Sitz der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes sind auch dann für den Personalrat der Zentrale wahlberechtigt, wenn ihr vorgesetzter Referatsleiter außerhalb der Zentrale beschäftigt ist.

§ 6 Abs. 3 BPersVG ist das personalvertretungsrechtliche Grundmodell für die Aufteilung einer Dienststelle in eine Zentrale und dezentrale Einheiten. § 86 Nr. 1 BPersVG ist die spezielle Ausformung dieses Grundmodells für den Bundesnachrichtendienst. Diese Sonderregelung hat zur Folge, dass der Bundesnachrichtendienst personalvertretungsrechtlich als modifizierte Gesamtdienststelle zu betrachten ist. Für eine Anwendung des § 6 Abs. 3 BPersVG ist im Bereich des Bundesnachrichtendienstes kein Raum. Ausgeschlossen ist aber nicht, dass zum Verständnis der Regelung in § 86 Nr. 1 BPersVG auf Regeln, Grundsätze und Rechtsgedanken des Grundmodells einer Gesamtdienststelle nach § 6 Abs. 3 BPersVG zurückgegriffen wird, soweit spezielle Regelungen für den Bundesnachrichtendienst dies nicht verbieten.

Für das Grundmodell der Gesamtdienststelle sind folgende Gesichtspunkte kennzeichnend: (...) Für das dargestellte Modell der Gesamtdienststelle ist der Unterschied zwischen Nebenstellen und Dienststellenteilen ohne praktische Bedeutung. Prägend ist dagegen die Dominanz der Hauptdienststelle, welcher die Hilfsfunktion der Nebenstellen und Dienststellenteile entspricht. Deren organisatorische Verselbstständigung wird personalvertretungsrechtlich nicht durch ihre begrifflichen Unterschiede, sondern durch das weitere in § 6 Abs. 3 BPersVG verlangte Merkmal der räumlich weiten Entfernung gesteuert. Für die Dienststellenzugehörigkeit innerhalb der Gesamtdienststelle hat daher der räumliche Aspekt die entscheidende Bedeutung. Mitarbeiter, die in der Hauptdienststelle oder in ihrem räumlichen Zusammenhang beschäftigt sind, gehören zur Hauptdienststelle. Mitarbeiter in räumlich weit entfernten Nebenstellen und Dienststellenteilen gehören - unter den weiteren Voraussetzungen in § 6 Abs. 3 und § 12 Abs. 1 BPersVG - nicht zu ihr. Dies gebietet der für § 6 Abs. 3 BPersVG bestimmende Grundsatz ortsnaher personalvertretungsrechtlicher Betreuung. Die Art der Einordnung in die Dienststellenhierarchie, insbesondere über fachliche Weisungsstränge, tritt demgegenüber zurück.

Im typischen Fall einer selbstständigen Außenstelle treten beide Aspekte nicht in Konflikt zueinander. Ist der Leiter der Außenstelle Vorgesetzter der dort tätigen Mitarbeiter und diesen gegenüber zu beteiligungspflichtigen Maßnahmen befugt, so ist die ortsnahe Betreuung durch den Außenstellenpersonalrat bei gleichzeitiger Wahrung des hierarchischen Verhältnisses zwischen Leiter und Beschäftigten der Außenstelle sichergestellt. Dies gilt in modifizierter Form auch, soweit der Leiter der Hauptdienststelle zur Entscheidung befugt ist (§ 82 Abs. 2 und 3 BPersVG).

In atypischen Fällen setzt sich der Grundsatz ortsnaher Betreuung durch. Solche Fälle sind in beiden Richtungen denkbar. So ist es etwa möglich, dass ein Außenstellenmitarbeiter Vorgesetzte lediglich in der Hauptdienststelle hat. Beteiligungsprobleme sind damit nicht verbunden. Bei ortsbezogenen Maßnahmen des Außenstellenleiters - etwa dem Erlass einer Parkordnung oder von Unfallverhütungsregeln - ist der Außenstellenpersonalrat zur Beteiligung berufen. Wird die Entscheidung dagegen in der Hauptdienststelle getroffen, so ist stets der Gesamtpersonalrat zu beteiligen, der dem Personalrat der Außenstelle Gelegenheit zur Stellungnahme gibt (§ 82 Abs. 2 und 3 BPersVG).

Auch im umgekehrten Fall tritt keine Beteiligungslücke auf. Hier geht es um beteiligungspflichtige Maßnahmen, welche der Leiter der Außenstelle gegenüber einem nachgeordneten Mitarbeiter der Hauptdienststelle trifft. Dabei bedarf keiner Klärung, ob und inwieweit in einem solchen Fall der

Personalrat der Außenstelle oder - in direkter oder analoger Anwendung von § 82 Abs. 5 BPersVG - die Stufenvertretung oder der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist. Denn dass im Ergebnis eine Beteiligung stattfindet, unterliegt keinen Zweifeln (BVerwG, Beschluss v. 26.11.2008 – 6 P 7.08, ZfPR *online* 2/2009, S. 8).

16. Sittenwidrige Beeinflussung der Personalratswahl/Einsatz von Lockmitteln (Tombola)/Einsatz von Wahlboten im Rahmen der Briefwahl

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

Ein Wahlverlauf, der an die Aussicht auf materielle Zuwendung mit einer gewerkschaftlich organisierten Assistenz bei der Wahlhandlung geprägt ist, verstößt gegen die guten Sitten und ist unfair.

Der Einsatz von Wahlboten ist bereits gesetzlich nicht vorgesehen.

Eine sittenwidrige Wahlbeeinflussung besteht, wenn mit der Inanspruchnahme der Wahlboten einer bestimmten Gewerkschaft die Teilnahme an einer Wahlombola mit wertvollen Preisen verbunden ist, denn damit wird die Entscheidungsfreiheit des Wählers ausgehebelt.

Ein Wahlvorschlag, der nicht die Beschäftigungsstelle des Wahlbewerbers, sondern lediglich einen Hinweis auf die Dienststelle enthält, führt zu einer fehlerhaften Vorschlagsliste und ohne fristgerechte Rückgabe zur Korrektur zu einer ungültigen Wahl.

Der Wahlvorstand hat keine Befugnisse zur Berichtigung von Wahlvorschlägen. Dies obliegt demjenigen, der den Wahlvorschlag einreicht (VG Düsseldorf, Beschluss v. 18.12.2008 – 34 K 4425/08.PVL, ZfPR *online* 7/2009, S. 15).

17. Ausschluss aus dem Personalrat wegen Nichtteilnahme an Sitzungen

(§ 28 BPersVG; § 28 LPersVG BW; Art. 28 LPersVG Bay; § 25 LPersVG Bln; § 28 LPersVG Brand; § 25 LPersVG Bre; § 28 LPersVG Hbg; § 25 LPersVG Hess; § 21 LPersVG MV; § 24 LPersVG Nds; § 25 LPersVG NW; § 22 LPersVG RhP; § 27 LPersVG Saar; § 28 LPersVG Sachs; § 27 Abs. 3-6 PersVG LSA; § 21 MBG SH; § 28 ThürPersVG)

Das unentschuldigte Fehlen bei mehr als einem Drittel der Sitzungen des Personalrats kann eine grobe Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten des Personalratsmitglieds darstellen und den Ausschluss aus dem Personalrat rechtfertigen (VG Mainz, Urteil v. 25.3.2008 – 5 K 790/07.MZ, LS ZfPR 2009, 111 = PersR 2008, 510).

18. Heilung eines Fehlers in der Vertretung des Personalrats

(§ 32 BPersVG; §§ 32, 33 LPersVG BW; Art. 32, 33 LPersVG Bay; § 29 LPersVG Bln; §§ 30, 32 LPersVG Bre; § 32 LPersVG Hbg; § 29 LPersVG Hess; § 24 LPersVG MV; § 28 LPersVG Nds; § 29 LPersVG NW; §§ 26, 27 LPersVG RhP; §§ 31, 32 LPersVG Saar; §§ 33, 34 LPersVG Sachs; §§ 30, 31 PersVG LSA; § 24 MBG SH; § 33 ThürPersVG)

Wurde der Personalrat in einer Angelegenheit, die nur die Soldaten betrifft, nicht gemeinsam durch den nicht der Gruppe der Soldaten angehörenden Vorsitzenden und ein der Gruppe der Soldaten angehörendes Vorstandsmitglied, sondern allein durch Letzteres vertreten, so kann der Fehler in der Vertretung dadurch geheilt werden, dass der Vorsitzende seine Erklärung als Vertreter des Personalrats nachholt (BVerwG, Beschluss v. 9.12.2008 – 1 WDS-VR 15.08, ZfPR *online* 9/2009, S. 2).

19. Beschränkte Überprüfung von Personalratsbeschlüssen/Verzicht einer Gruppe auf Vertretung im Vorstand

(vgl. §§ zu Nr. 18)

Bei einem die Bildung des Vorstandes des neugewählten Personalrats betreffenden Rechtsschutzbegehren handelt es sich nicht um eine Wahlanfechtung i. S. v. § 25 SPersVG, weil die Wahl des Vorstandes eines Personalrats einen Akt der Geschäftsführung darstellt, der der gerichtlichen Prüfung nach § 113 Abs. 1 c) SPersVG unterfällt.

Aus der beschränkten Überprüfbarkeit von Personalratsbeschlüssen folgt, dass nicht jeder Formverstoß die Gültigkeit von Personalratsbeschlüssen und Wahlen innerhalb des Personalrats berührt. Formelle Mängel berühren die Gültigkeit der Beschlüsse und Wahlen im Personalrat nur dann, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass das Beschluss- bzw. Wahlergebnis ohne den Formverstoß ein anderes gewesen wäre.

Zur Bildung des Vorstandes eines Personalrats und zur Wahl des Vorsitzenden und des Stellvertreters im Vorstand durch die im Personalrat vertretenen Gruppen bei Verzicht einer Gruppe, im Vorstand vertreten zu sein (VG Saarland, Beschluss v. 2.9.2009 – 9 K 463/09, ZfPR *online* 11/2009, S. 17).

20. Kein Anspruch auf Widerruf eines in einem Mitbestimmungsverfahren abgegebenen Werturteils über die Qualifikation eines Beschäftigten

(§ 37 BPersVG; § 38 LPersVG BW; Art. 37 LPersVG Bay; § 32 LPersVG Bln; § 37 LPersVG Brand; § 34 LPersVG Bre; § 38 LPersVG Hbg; § 34 LPersVG Hess; § 27 LPersVG MV; § 31 LPersVG Nds; § 33 LPersVG NW; § 35 LPersVG RhP; § 36 LPersVG Saar; § 38 LPersVG Sachs; § 35 PersVG LSA; § 27 MGB SH; § 37 ThürPersVG)

Ein Anspruch auf Widerruf einer im Zusammenhang mit einem Mitbestimmungsverfahren geäußerten Werturteils über die Qualifikation eines Beschäftigten besteht nicht.

Da entsprechende Äußerungen dem Personalrat als Gremium, nicht aber einzelnen Personalratsmitgliedern zuzurechnen sind, besteht auch kein Anspruch auf Widerruf gegenüber den jeweiligen Personalratsmitgliedern.

Ein Anspruch auf Widerruf von Äußerungen von Personalratsmitgliedern besteht nur dann, wenn es sich um ehrverletzende Äußerungen oder um eine Schmähkritik handelt.

Ein Personalrat kann seinen Beschluss zur Ablehnung einer vom Dienststellenleiter beantragten personellen Maßnahme u. a. mit fehlender Sozialkompetenz des betreffenden Beschäftigten begründen (VG Hannover, Urteil v. 26.8.2008 – 13 A 7949/06, ZfPR *online* 9/2009, S. 15).

21. Nutzung eines dienststelleninternen elektronischen Kommunikationssystems durch Personalrat und Weiterleitung von Bekanntmachungen

(§ 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)

Gestattet der Dienststellenleiter dem Personalrat die Mitbenutzung eines dienststelleninternen E-Mail-Systems, so ist die Weiterleitung von Bekanntmachungen des Personalrats - von den Fällen strafbaren Verhaltens abgesehen - nicht vom Ergebnis einer Inhaltskontrolle abhängig; hält der Dienststellenleiter eine Veröffentlichung für unzulässig, so ist er auf die Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes verwiesen (BVerwG, Beschluss v. 27.10.2009 – 6 P 11.08, ZfPR *online* 1/2010, S. 3).

22. Anspruch des Personalrats auf eine Bürokraft

(vgl. §§ zu Nr. 21)

Der Antragsteller kann insbesondere nicht verlangen, dass ihm die im Antrag namentlich genannte Bürokraft zur Verfügung gestellt wird. Schon nach dem Wortlaut des Art. 44 Abs. 2 BayPVG steht dem Personalrat ein Auswahlrecht in Bezug auf eine konkret benannte Bürokraft nicht zu. Die Entscheidung darüber, wer aus dem Kreis der Beschäftigten dem Personalrat als Bürokraft zur Verfügung gestellt wird, kommt allein dem Dienststellenleiter zu. Der oder die dem Personalrat zur Erfüllung der Büro- und Schreiarbeiten zugeteilte Beschäftigte behält aus dienst- oder arbeitsrechtlicher Sicht den bisherigen Dienstposten bzw. Arbeitsplatz bei und bleibt gegenüber dem Dienststellenleiter weisungsgebunden. Während der Wahrnehmung nur der Aufgaben für den Personalrat, die unter Einhaltung des gesetzlich eröffneten Aufgabenkreises der Personalverwaltung anfallen, erhält die Bürokraft die erforderlichen Anweisungen und Hinweise von den Angehörigen des Gremiums.

Der Fachkammer ist darin zuzufolgen, dass die originäre Entscheidungsbefugnis des Dienststellenleiters in Bezug auf die zur Verfügung zu stellende Bürokraft eine Einschränkung dergestalt erfährt, dass dem Personalrat – als Ausfluss des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit – ein beschränktes Mitspracherecht bei der Auswahlentscheidung zuzugestehen ist. Die Mitsprache orientiert sich letztlich an den Anforderungen des Personalrats an die berufliche und fachliche Qualifikation der Bürokraft und ggf. deren Vertrauenswürdigkeit wegen der zu beachtenden grundsätzlichen Geheimhaltungspflichten (VGH Bayern, Beschluss v. 25.9.2008 – 17 PC 08.475, ZfPR *online* 3/2009, S. 6).

23. Aufwandsentschädigung statt Tagegeld bei Möglichkeit der Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung

(vgl. §§ zu Nr. 21)

Besteht – bei generalisierender Betrachtungsweise – die Möglichkeit zur Teilnahme an Kantinen- oder Gemeinschaftsverpflegung, so ist Mitgliedern des Personalrats auf Dienstreisen in Personalvertretungsangelegenheiten nicht Tagegeld nach § 6 BRKG, sondern Aufwandsentschädigung nach § 9 BRKG zu gewähren (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 11.2.2009 – 17 LP 13/07, ZfPR *online* 6/2009, S. 8).

24. Kostenübernahme für eine Personalratsschulung im Tarifvertragsrecht (hier: TVöD)

(vgl. §§ zu Nr. 21)

Ein Seminar, das die Grundlagen des TVöD vermittelt, ist als arbeitsrechtliche Grundschulung anzusehen, so dass die Teilnahme aller Personalratsmitglieder erforderlich ist (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 16.4.2008 – 1 A 4630/06.PVB, ZfPR *online* 8/2009, S. 11).

25. Kostenerstattung an überwiegend freigestellte Personalratsmitglieder für Fahrten zwischen Wohnort und Personalratssitz

(vgl. §§ zu Nr. 21)

Ein überwiegend freigestelltes Personalratsmitglied hat Anspruch auf Reisekostenvergütung nach § 45 Abs. 1 Satz 2 SächsPersVG i. V. m. § 21 SächsRKG und § 6 SächsTGV in Form von Trennungsgeld. Offen bleibt, ob bei Vorliegen eines triftigen Grundes für die Benutzung seines privaten Kraftfahrzeugs eine Erstattung nach erhöhten Kilometersätzen in entsprechender Anwendung des § 6 Abs. 2 SächsRKG in Betracht kommt (OVG Sachsen, Beschluss v. 9.10.2008 – PL 9 A 219/08, ZfPR *online* 1/2010, S. 15).

26. Erstattungsfähigkeit von Kosten für ortsfremden Rechtsanwalt

(vgl. §§ zu Nr. 21)

Beauftragt der Personalrat einen auswärtigen Rechtsanwalt mit der Wahrnehmung seiner Interessen in einem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren, so kann dies vertretbar und sachlich gerechtfertigt sein, wenn es sich um ein Verfahren handelt, das Schwierigkeiten aufweist, zu deren Beurteilung der betreffende Anwalt in besonderem Maße sach- und rechtskundig ist.

Der Personalrat hat bei der Entscheidung über die Hinzuziehung eines auswärtigen Rechtsanwalts den Nutzen abzuwägen mit den gegen die Beauftragung eines ortsfremden Anwalts sprechenden Belangen der Sparsamkeit bei der Ausführung des Haushaltsplans (vgl. § 7 LHO LSA), denen bei Mehrkosten verursachenden Entscheidungen des Personalrats in der Abwägung grundsätzlich ein bestimmendes Gewicht beizumessen ist. Anderes gilt indes dann, wenn die mit der Beauftragung des auswärtigen Anwalts verbundenen Mehrkosten im Verhältnis zu dem mit der Beauftragung eines ortsansässigen Anwalts verbundenen Aufwand unter 10 v. H. liegen und damit im Verhältnis zu dem ohne weiteres zulässigen Aufwand als eher geringfügig angesehen werden dürfen (OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 12.3.2009 – 5 L 6/07, LS ZfPR *online* 1/2010, S. 17 = PersV 2009, 317).

27. Erstattung von Fahrtkosten für Personalratstätigkeit

(§ 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)

Die Fahrtkosten, die wegen der Personalratstätigkeiten anfallen, sind zur Vermeidung einer Benachteiligung in vollem Umfang zu erstatten. Die Anwendung der SächsTGV scheidet aus.

Die Entscheidung über das Vorliegen „triftiger Gründe“ nach § 6 Abs. 1 Satz 2 SächsRKG trifft für Personalratsmitglieder der Personalratsvorsitzende (VG Dresden, Beschluss v. 29.2.2008 – 9 PL 2371/07, n.rkr., LS ZfPR 2009, 75).

28. Vorrangige Freistellung der Gruppenvorstandsmitglieder vor den zugewählten Ergänzungsmitgliedern

(§ 46 BPersVG; § 47 LPersVG BW; Art. 46 LPersVG Bay; § 42 LPersVG Bln; §§ 45, 46 LPersVG Brand; § 39 LPersVG Bre; §§ 48, 49 LPersVG Hbg; § 40 LPersVG Hess; §§ 38, 39 LPersVG MV; §§ 39, 40 LPersVG Nds; § 42 LPersVG NW; §§ 39, 40, 41 LPersVG RhP; § 45 LPersVG Saar; §§ 46, 47 LPersVG Sachs; §§ 44, 45 PersVG LSA; § 36 MBG SH; §§ 45, 46, 47 ThürPersVG)

Die von den Gruppenvertretern im Personalrat gewählten Vorstandsmitglieder sind im Verhältnis zu den vom Personalratsplenum hinzugewählten Vorstandsmitgliedern vorrangig freizustellen; Abweichungen von dieser Regel sind zulässig, wenn stichhaltige Gründe dies rechtfertigen (BVerwG, Beschluss v. 12.1.2009 – 6 PB 24.08, ZfPR *online* 6/2009, S. 4).

29. Absenkung des Freistellungskontingents für Lehrerpersonalräte in NRW

(vgl. §§ zu Nr. 28)

Die Absenkung des Freistellungskontingents für Lehrerpersonalräte durch § 85 Abs. 5 Satz 2 LPVG NRW Fassung 2007 ist – jedenfalls bei summarischer Prüfung im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung – nicht verfassungswidrig. Zur Würdigung rechtsgutachterlicher Äußerungen, die sich ein Beteiligter zu Eigen macht (VG Arnsberg, Beschluss v. 17.11.2008 – 20 L 724/08.PVL, ZfPR *online* 2/2009, S. 17).

30. Dienstbefreiung von Personalratsmitgliedern/Freistellung von Unterrichtsverpflichtung

(vgl. §§ zu Nr. 28)

Der Dienstherr ist nicht verpflichtet, allen Personalratsmitgliedern eine faktische teilweise pauschale Freistellung von der Unterrichtsverpflichtung zu gewähren. Sind die nach § 42 Abs. 4 Satz 4 LPVG NW möglichen echten Freistellungen ausgeschöpft, ist für weitere faktische Freistellungen, auch in Form faktischer Teilfreistellungen grundsätzlich kein Raum mehr.

Auch die nicht von der Regelfreistellung betroffenen Personalratsmitglieder können im Einzelfall für die Teilnahme an notwendigen Personalratssitzungen eine Dienstbefreiung erhalten (Orientierungssätze; VG Münster, Beschluss v. 23.10.2008 – 22 K 1951/08.PVL, n.rkr., LS ZfPR 2009, 75).

31. Schulungsanspruch von Ersatzmitgliedern

(vgl. §§ zu Nr. 28)

Ist ein Ersatzmitglied des Personalrats bei 21 Sitzungen des Personalrats höchstens zweimal herangezogen worden und hat es daneben an einer personalvertretungsbezogenen Klausurtagung teilgenommen, begründet das keine Freistellung vom Dienst für die Teilnahme an einer personalvertretungsbezogenen Fortbildungsveranstaltung (VG Gelsenkirchen, Beschluss v. 7.11.2008 – 12c K 5490/08.PVL, LS ZfPR 2009, 51).

32. Haftung des Personalratsvorsitzenden bei Abhandenkommen eines ihm vom Arbeitgeber ausgehändigten Dienstschlüssels

(vgl. §§ zu Nr. 28)

Die Pflicht zur sicheren Aufbewahrung eines ausgehändigten Dienstschlüssels trifft den Betriebsratsvorsitzenden in gleicher Weise wie jeden anderen Beschäftigten und ist nicht Ausfluss seiner besonderen betriebsverfassungsrechtlichen bzw. personalvertretungsrechtlichen Funktion. Für eine über die materielle Betriebsrats Tätigkeit hinausgehende Haftungsfreistellung des Betriebsratsmitglieds ist deshalb kein Raum (VGH Hessen, Beschluss v. 3.8.2009 – 1 A 1474/09.Z, ZfPR online 10/2009, S. 10).

33. Zum Anspruch einer freigestellten „besonderen Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen“ der DB AG auf Zulage nach § 4 ZTV

(vgl. §§ zu Nr. 28)

Auszug aus den Gründen: Die Zulage nach § 4 ZTV honoriert regelmäßig die individuelle Leistung eines Beschäftigten der Deutschen Bahn AG und bildet folglich weder einen regelmäßigen Besoldungsbestandteil noch eine allgemeine Zuwendung des Dienstherrn. Derartige individuelle, auf die Person eines bestimmten Leistungserbringers bezogene Prämien werden daher vom Lohnausfallprinzip nicht erfasst, d.h. freigestellte Betriebsräte oder sonstige Interessenvertreter können sich auf die Gewährung einer Leistungszulage nach § 4 ZTV an eine Vergleichsperson nicht berufen. Darin unterscheidet sich die Zulagengewährung nach § 4 ZTV von der Leistung einer sog. Teamprämie im Rahmen des Programmes „Incentive 2003“, die die Kammer gerade nicht als individuelle Leistungsprämie, sondern als allgemeine Zuwendung qualifiziert hat und die folglich im Rahmen des Lohnausfallprinzips berücksichtigt werden muss (VG Ansbach, Urteil v. 17.12.2007 – AN 11 K 06.02603, LS ZfPR 2009,11).

34. Fiktive Laufbahnnachzeichnung bei Abordnung eines Personalratsmitglieds zum Zwecke der Erprobung

(vgl. §§ zu Nr. 28)

Bei der Abordnung eines Beamten zum Zwecke der Erprobung nach § 40 Satz 2 Nr. 3 LVO NRW bedarf es keiner Ermessenserwägungen über eine Gestaltung der Erprobung, die dem Beamten abweichend von § 26 Abs. 2 LPVG NRW seine Mitgliedschaft im Personalrat der abordnenden Behörde erhält.

Auch eine Erprobung, die einen Wechsel in die Laufbahn des höheren Dienstes und die Verleihung eines entsprechenden Beförderungsamtes vorbereiten soll, ist bei einem an der tatsächlichen Durchführung der Erprobung gehinderten Mitglied eines Personalrats einer fiktiven Laufbahnnachzeichnung zugänglich (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 30.10.2009 – 6 B 1496/09, ZfPR *online* 1/2010, S. 12).

35. Auswirkungen einer fiktiven Dienstpostenübertragung auf das Personalratsmandat eines freigestellten Personalratsmitglieds

(vgl. §§ zu Nr. 28)

Die fiktive Übertragung eines Dienstpostens - bei einer anderen Dienststelle desselben Dienstherrn - auf ein freigestelltes Personalratsmitglied führt nicht zum Verlust der Wählbarkeit des Personalratsmitglieds in der Dienststelle, in die es tatsächlich eingegliedert ist und das Personalratsmandat wahrnimmt (Leitsatz der Schriftleitung). Auszug aus den Gründen: Die Kammer sieht in der Sache keine realistische Handlungsalternative zur fiktiven Übertragung eines Dienstpostens auf ein freigestelltes Personalratsmitglied. Diese begünstigt nicht das Personalratsmitglied - wie die Antragsteller meinen -, sondern ist Konsequenz und Umsetzung des (allgemeinen) Benachteiligungsverbots des § 8 BPersVG, der im 2. HS klarstellt: „dies gilt auch für die berufliche Entwicklung“. Damit soll der Ausschluss von Bewerbungsverfahren/Beförderungen oder Höhergruppierungen verhindert werden - auch und gerade der Freigestellten, § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG. Das erstreckt sich auch auf die Nachwirkungen, wenn das Personalratsamt/die Freistellung - aus welchen Gründen auch immer - endet. Die zur inhaltlichen Umsetzung des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot in der beamtenrechtlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur fiktiven Laufbahnnachzeichnung des beruflichen Werdeganges im Rahmen der Beurteilung eines freigestellten Personalrats soll dem Freigestellten gerade ermöglichen, sich während der Zeit der Freistellung im Rahmen des Leistungsvergleichs (erfolgsversprechend) zu bewerben. Wäre er erst bei Aufgabe oder nur durch Aufgabe seines Amtes wieder bewerbungsfähig, müsste er sich - etwa nach mehreren Amtszeiten - „hinten anstellen“. Der Nachteil als Nachklang und Folge seiner Tätigkeit im Vergleich zu den Beschäftigten, die ihn beruflich und laufbahnmäßig haben „überholen“ können, liegt auf der Hand. Damit verbietet es sich selbstverständlich, dem Freigestellten - wie es die Antragsteller tun - eine Entscheidung abzuverlangen, sich zwischen vorsorglicher Bewerbung auf einen höher dotierten Dienstposten und dem Beibehalten seiner Personalratsarbeit bzw. Wiederwahl vor Ort entscheiden zu müssen. Sinn und Zweck von § 8 a.E. BPersVG („dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung“) und § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG („Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen“) ist es, beides miteinander in Einklang zu bringen und die freie Entscheidung für die Fortsetzung der Personalratsarbeit zu sichern. Diese Gesetzesauslegung und dieses Verständnis liegt der Rechtsfigur der „fiktiven Dienstpostenübertragung“ zu Grunde, ohne die das freigestellte Personalratsmitglied sich jede Bewerbung und damit (Vor-)Sorge für die „Zeit danach“ sparen könnte (VG Stade, Beschluss v. 4.7.2008 – 7 A 517/08, ZfPR *online* 10/2009, S. 13).

36. Zur Unvermeidbarkeit der Abordnung eines Personalratsmitglieds bei Betätigung als Funktionär eines Berufsverbandes

(§ 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)

Eine Abordnung eines Personalratsmitglieds kann unvermeidbar sein, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen dem Personalratsmitglied und seinem Dienstvorgesetzten zerstört ist.

Da in der Regel ohne großen Aufwand feststellbar ist, ob ein Personalratsmitglied als Funktionär eines Berufsverbandes oder in seiner Funktion als Personalratsmitglied tätig wird, spricht die Häufung beider Funktionen in einer Person für sich allein nicht für die Unvermeidbarkeit einer Abordnung.

Ob die von Öffentlichkeitsarbeit geprägte Verbandstätigkeit eines Personalratsmitglieds überhaupt nicht als Begründung für eine Zustimmungsersetzung nach § 40 Abs. 2 PersVG M-V heranzuziehen ist, bleibt offen. Je nach den Umständen des Einzelfalles kann eine Grenze etwa bei Straftaten zu Lasten von Vorgesetzten (z.B. üble Nachrede, Verleumdung) zu ziehen sein (OVG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss v. 27.6.2007 – 8 L 191/06, ZfPR *online* 2/2009, S. 15).

37. § 53 Zuständigkeitsabgrenzung zwischen örtlichen Personalräten und Stufenvertretung in Bezug auf allgemeine Aufgaben

(§ 55 BPersVG; § 54 Abs. 1 LPersVG BW; Art. 55 LPersVG Bay; § 50 LPersVG Bln; § 55 LPersVG Brand; § 48 LPersVG Bre; § 56 LPersVG Hbg; § 52 LPersVG Hess; § 47 LPersVG MV; § 63 Abs. 1 LPersVG Nds; § 52 LPersVG NW; § 56 PersVG RhP; § 55 LPersVG Saar; § 56 Abs. 1 LPersVG Sachs; § 54 PersVG LSA; § 49 MBG SH; § 55 ThürPersVG)

Die Grundsätze über die Abgrenzung der Zuständigkeit von örtlichen Personalräten und Stufenvertretungen erfassen auch die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung (BVerwG, Beschluss v. 12.8.2009 – 6 PB 18.09, ZfPR *online* 9/2009, S. 6).

38. Umfang des Unterrichtsanspruchs bei Zweifeln an Erforderlichkeit der Information

(§ 68 BPersVG; § 68 LPersVG BW; Art. 69 LPersVG Bay; §§ 72, 73 LPersVG Bln; §§ 58, 60 LPersVG Brand; § 54 LPersVG Bre; § 78 LPersVG Hbg; § 62 LPersVG Hess; §§ 60, 61 LPersVG MV; §§ 59, 60 LPersVG Nds; §§ 64, 65 LPersVG NW; § 69 PersVG RhP; §§ 68, 71 LPersVG Saar; § 73 LPersVG Sachs; § 57 PersVG LSA; § 49 MBG SH; § 68 ThürPersVG)

Ist offen oder unklar, ob eine bestimmte Information für die sachgerechte Beurteilung einer beteiligungspflichtigen Maßnahme und des dieser zu Grunde liegenden Sachverhalts von Bedeutung ist, so ist die Pflicht zur umfassenden Unterrichtung im Sinne von § 20 Satz 1 SBG auch dann erfüllt, wenn der Vertrauensperson bzw. dem Personalrat substantiiert und nachvollziehbar dargelegt wird, dass und warum diese Information für die Beurteilung der konkret zu treffenden Maßnahme nicht relevant ist (BVerwG, Beschluss v. 25.6.2008 – 1 WB 5.07, ZfPR *online* 7/2009, S. 2).

39. Information des Personalrats bei einer Dienstpostenbesetzung im Wege der Topfwirtschaft

(vgl. §§ zu Nr. 38)

Eine Stellenausschreibung darf sich auf allgemeine Anforderungen im Bezug auf Arbeitsleistung und fachliches Können beschränken, wenn die Stelle im Wege der Topfwirtschaft unter Beibehaltung der bisherigen Aufgaben der ausgewählten Bewerber besetzt werden soll.

Es ist allein Sache des Personalrats zu entscheiden, welche Informationen er benötigt, um seine Zustimmung zu einer beabsichtigten Beförderung zu erklären; auf eine mangelhafte Unterrichtung des Personalrats kann sich der unterlegene Bewerber im Konkurrentenstreitverfahren nicht berufen.

Die fehlende vorherige Dienstpostenbewertung bei der Vergabe von Beförderungsstellen im Wege der „Topfwirtschaft“ führt nicht zur Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruch eines unterlegenen Bewerbers, wenn der Dienstherr die erforderlichen Erwägungen zur Dienstpostenbewertung im Auswahlverfahren nachholt oder wenn die unterbliebene Bewertung für die Entscheidung in der Sache im Ergebnis unerheblich ist (VGH Hessen, Beschluss v. 17.1.2008 – 1 TG 1899/07, ZfPR *online* 1/2009, S. 5).

40. Informationsanspruch des örtlichen Personalrats nach HPVG zu Anträgen von Lehrern auf Gewährung von Altersteilzeit

(vgl. §§ zu Nr. 38)

Die Aufgaben des § 61 Abs. 1, § 62 Abs. 1 Nr. 2 HPVG hinsichtlich der Bescheidung von Altersteilzeitanträgen sind von den jeweiligen Schulpersonalräten wahrzunehmen.

Es ist nicht Aufgabe des bei einem Staatlichen Schulamt gebildeten Gesamtpersonalrats nachzuvollziehen, ob das Staatliche Schulamt mit seiner Art der Bescheidung von Altersteilzeitanträgen einzelne Lehrkräfte „ungerecht“ behandelt, d. h. in gleich gelagerten Fällen unterschiedliche Entscheidungen zur Genehmigung bzw. Ablehnung trifft; der Gesamtpersonalrat hat daher insoweit keinen Informationsanspruch (Leitsätze der Schriftleitung, VG Frankfurt a. M., Beschluss v. 3.11.2008 - 23 K 1477/08.F.PV, LS ZfPR 2009, 76 = PersR 2009, 124).

41. Kein Mitbestimmungsrecht bei einem Erlass einer obersten Dienstbehörde

(§ 69 BPersVG; § 69 LPersVG BW; Art. 70 LPersVG Bay; §§ 79, 80, 81 LPersVG Bln; § 61 LPersVG Brand; § 58 LPersVG Bre; §§ 79, 81 LPersVG Hbg; §§ 69, 70, 73 LPersVG Hess; § 62 LPersVG MV; §§ 64, 68, 70, 74, 107 b LPersVG Nds; §§ 66, 68 LPersVG NW; §§ 73, 74 LPersVG RhP; § 73 LPersVG Saar; § 79 LPersVG Sachs; §§ 62, 69 PersVG LSA; § 52 MBG SH; § 69 ThürPersVG)

Der Erlass einer obersten Dienstbehörde ist keine Maßnahme im Sinne des Personalvertretungsrechts, wenn er Rechte und Pflichten für die Beschäftigten des Geschäftsbereichs nicht begründet, sondern sich darin erschöpft, den nachgeordneten Dienststellen Weisungen zu erteilen, und ihnen auf dieser Grundlage die Durchführung überlässt.

Die Zuständigkeit der Stufenvertretungen und diejenige der örtlichen Personalräte schließen sich gegenseitig aus, sofern es um die Beteiligung an ein und derselben Maßnahme geht (BVerwG, Beschluss v. 2.9.2009 – 6 PB 22.09, ZfPR *online* 11/2009, S. 4).

Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem Jugendvertreter/ Befugnis eines Abteilungsleiters zur gerichtlichen Vertretung

Soll zur gerichtlichen Vertretung des öffentlichen Arbeitgebers anstelle des Behördenleiters ein Abteilungsleiter berufen sein, so müssen für eine wirksame Antragstellung nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG die delegierenden Bestimmungen entweder veröffentlicht sein oder innerhalb der zweiwöchigen Antragsfrist dem Gericht vorgelegt werden (BVerwG, Beschluss v. 18.9.2009 – 6 PB 23.09, ZfPR *online* 11/2009, S. 7).

42. Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde bei Verstreichen der Frist für die Entscheidung der Einigungsstelle

(vgl. §§ zu Nr. 41)

Die zuständige Dienststelle darf in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer von ihrem Letztentscheidungsrecht Gebrauch machen und die beabsichtigte Maßnahme durchführen, wenn die Einigungsstelle die für ihre Sachentscheidung vorgesehene Frist nach § 64 Abs. 2 Satz 2 SAPersVG hat verstreichen lassen (BVerwG, Beschluss v. 19.8.2009 - 6 PB 20.09, ZfPR *online* 1/2010, S. 2).

43. Letztentscheidung der obersten Dienstbehörde

(vgl. §§ zu Nr. 41)

Die Ausübung des Letztentscheidungsrechts durch die oberste Dienstbehörde setzt die ordnungsgemäße Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens voraus.

Auszug aus den Gründen: Demnach muss die oberste Dienstbehörde die Ausübung ihres Letztentscheidungsrechts vorerst zurückstellen, wenn sie selbst erkennt, dass im bisherigen Mitbestimmungsverfahren - also auch im Verfahren vor der Einigungsstelle - eine vollständige Unterrichtung über die mitbestimmungspflichtige Maßnahme noch nicht stattgefunden hat; in einem solchen Fall ist die benötigte Information unter Fortgang des Einigungsstellenverfahrens zunächst nachzuholen. Die Befugnis zu Eilmaßnahmen, die auch bei kurzfristig sicherzustellender Unterrichtsversorgung in Betracht kommen können, bleibt unberührt (§ 62 Abs. 9 MVPersVG).

Ist die oberste Dienstbehörde dagegen der Auffassung, dass die Personalvertretung jedenfalls bis zum Abschluss des Einigungsstellenverfahrens ordnungsgemäß unterrichtet wurde, so wird sie von ihrem Letztentscheidungsrecht Gebrauch machen können. Daran ist sie nicht deswegen gehindert, weil Personalvertretung oder Einigungsstelle anderer Auffassung sind. Deren Beurteilung, die gegebenen Informationen seien unzureichend, bindet die oberste Dienstbehörde ebenso wenig wie der Beschluss der Einigungsstelle selbst, welcher in den hier in Rede stehenden Angelegenheiten bloß empfehlenden Charakter hat. Bei dieser Sachlage kann die Personalvertretung allerdings gerichtlich klären lassen, ob ihr Mitbestimmungsrecht durch die Letztentscheidung wegen unzureichender Unterrichtung im vorausgegangenen Mitbestimmungsverfahren verletzt wurde (BVerwG, Beschluss v. 10.2.2009 – 6 PB 25.08, ZfPR *online* 3/2009, S. 2).

44. Keine gerichtliche Überprüfung der Begründung bei Abweichen der obersten Dienstbehörde von der Empfehlung der Einigungsstelle

(vgl. §§ zu Nr. 41)

Der Personalrat kann nicht im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren überprüfen lassen, ob die oberste Dienstbehörde, die im Rahmen ihres Letztentscheidungsrechts von der Empfehlung der Einigungsstelle abweicht, ihrer Verpflichtung zur qualifizierten Begründung nach § 62 Abs. 7 Satz 2 SAPersVG nachgekommen. (...) Auszug aus den Gründen: Der Gesetzgeber wollte mit der Begründungspflicht ein objektives Informationsbedürfnis der Personalvertretungen befriedigen. Die gewählten Formulierungen legen es dabei nahe, dass die gebotene - einfache oder qualifizierte - Begründung den Charakter einer abschließenden Mitteilung hat, nicht aber Anknüpfungspunkt für Weiterungen sein soll, welche über ein Überprüfungsrecht des Personalrats den Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens und die Durchführung der Entscheidung durch die zuständige Dienststelle in Frage stellen. Sinn und Zweck des Mitbestimmungsverfahrens bestätigen dieses Auslegungsergebnis. Der Verfahrenszweck liegt in der Beratung der beteiligungspflichtigen Maßnahme. Dienststelle und Personalrat verhandeln - „auf gleicher Augenhöhe“ - durch Austausch schriftlicher Stellungnahmen und im Wege mündlicher Erörterung mit dem Ziel einer Einigung (§ 56 Abs. 1 Satz 3 SAPersVG). Die gleichberechtigte Beratung ist wesentlicher Kern des Mitbestimmungsverfahrens auf allen seinen Ebenen (...). Der gleichberechtigte Meinungs-austausch endet mit dem Beschluss der Einigungsstelle, in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung also mit der Abgabe der Empfehlung. Die sich anschließende Entscheidung der obersten Dienstbehörde hat den Charakter einer einseitigen Mitteilung. Diese Mitteilung ist zugleich endgültig, weil sie in Ausübung des Letztentscheidungsrechts vorgenommen wird. Die ihr beizufügende qualifizierte Begründung erzeugt oder erhöht die Transparenz. Sie gibt der zuständigen Personalvertretung jedoch nicht die Möglichkeit, Einwendungen mit dem Ziel einer Abänderung der Entscheidung vorzubringen. Eine neue Runde des Mitbestimmungsverfahrens wird durch sie nicht eröffnet. Nach alledem erschöpft sich die Bedeutung der Begründungspflicht nach § 62 Abs. 7 Satz 2 SAPersVG darin, der am Einigungsstellenverfahren beteiligten Personalvertretung zu verdeutlichen, weshalb die von der Empfehlung der Einigungsstelle abweichende Entscheidung getroffen worden ist. Einen Einfluss auf das Mitbestimmungsverfahren hat die Begründung nicht. Folglich verleiht das Mitbestimmungsrecht dem Personalrat nicht die Befugnis, die Begründung der endgültigen Entscheidung der obersten Dienstbehörde der gerichtlichen Überprüfung zuzuführen ist (BVerwG, Beschluss v. 31.8.2009 – 6 PB 21.09, ZfPR *online* 10/2009, S. 7)

45. Mitwirkung des Personalrats bei Stellenausschreibung in NRW

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

Die Stellenausschreibung für eine Lehrkraft für besondere Aufgaben unterliegt gemäß § 73 Ziffer 2 LPVG NRW (Fassung 2007) der Mitwirkung des Personalrats (VG Arnsberg, Beschluss v. 28.8.2009 – 20 K 1086/08.PVL, ZfPR *online* 11/2009, 15).

46. Mitbestimmung des örtlichen Personalrats bei Versetzungen, die als „Strukturmaßnahme“ Gegenstand einer Dienstvereinbarung des Hauptpersonalrats waren

(§ 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)

Das Mitbestimmungsrecht kann durch einstweilige Verfügung gesichert werden, für die es maßgeblich auf eine Vorausbeurteilung der Hauptsache ankommt, die dem Verfügungsgrund gegenüber vorgreiflich ist.

Eine auf der Stufe des Hauptpersonalrats geschlossene Dienstvereinbarung zu generellen Grundsätzen einer Strukturreform (§§ 73, 76 Abs. 2 Nr. 8 BPersVG) verbraucht nicht das auf anderer Stufe beachtliche Mitbestimmungsrecht des örtlichen Personalrats hinsichtlich konkreter Einzelmaßnahmen (§ 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG) (VG Lüneburg, Beschluss v. 27.2.2007 – 8 B 2/07, ZfPR *online* 1/2009, S. 12).

47. Mitbestimmung bei generellen Weisungen der übergeordneten Dienststelle in Personalangelegenheiten/Auswirkungen von Dienstvereinbarungen auf die Mitbestimmung

(vgl. §§ zu Nr. 46)

Eine die Mitbestimmung des örtlichen Personalrats ausschließende unmittelbar gestaltende Anordnung der übergeordneten Dienststelle liegt nicht vor, wenn diese generelle Weisungen für Personalangelegenheiten erlässt, die von den nachgeordneten Dienststellen im Wege personeller Einzelmaßnahmen - mit oder ohne Entscheidungsspielraum - umzusetzen sind.

Für die Mitbestimmung bei der Versetzung ist nicht zu verlangen, dass der dem Beschäftigten in der neuen Dienststelle übertragene Aufgabenbereich sich wesentlich von demjenigen in der alten Dienststelle unterscheidet (BVerwG, Beschluss v. 30.3.2009 – 6 PB 29.08, ZfPR *online* 5/2009, S. 8).

48. Unwirksame Befristung mangels Zustimmung des Personalrats

(§§ 75, 76 BPersVG; §§ 75, 76, 78, 79 LPersVG BW; Art. 75, 76 LPersVG Bay; §§ 86, 88 LPersVG Bln; §§ 63, 65, 66 LPersVG Brand; §§ 52, 63, 65, 66 LPersVG Bre; §§ 86, 87 LPersVG Hbg; §§ 74, 75, 77, 78 LPersVG Hess; §§ 68, 69, 70 LPersVG MV; §§ 64, 65, 66, 67 LPersVG Nds; §§ 72 LPersVG NW; §§ 78, 79, 80 LPersVG RhP; §§ 78, 80, 84 LPersVG Saar; §§ 80, 81 LPersVG Sachs; §§ 65, 66, 67, 69 PersVG LSA; § 51 MBG SH; §§ 74, 75 ThürPersVG)

Bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen unterliegt grundsätzlich nur die Befristung des letzten Vertrags der gerichtlichen Kontrolle.

Haben die Parteien den weiteren befristeten Arbeitsvertrag unter dem Vorbehalt abgeschlossen, dass er das Arbeitsverhältnis nur regeln soll, wenn nicht bereits auf Grund des vorangegangenen Vertrags ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, ist auch für die in dem vorherigen Vertrag vereinbarte Befristung die gerichtliche Kontrolle eröffnet.

Ein Vorbehalt kann ausdrücklich oder konkludent vereinbart werden. Schließen die Parteien nach Zustellung einer Befristungskontrollklage beim Arbeitgeber einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag

ab und treffen sie keine Vereinbarung darüber, welche Auswirkungen dies auf den bereits anhängigen Rechtsstreit haben soll, ist in der Regel ein konkludenter Vorbehalt vereinbart.

Dies ist nicht der Fall, wenn der weitere befristete Arbeitsvertrag auf Seiten des Arbeitgebers von einer anderen Dienststelle abgeschlossen wird als der vorherige Vertrag und der Arbeitnehmer deshalb davon ausgehen muss, dass die an dem erneuten Vertragsschluss beteiligten Vertreter des Arbeitgebers keine Kenntnis von der Rechthängigkeit der Befristungskontrollklage haben.

Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW in der bis zum 16. Oktober 2007 geltenden Fassung bedarf die Befristung von Arbeitsverhältnissen der Zustimmung des Personalrats. Eine ohne vorherige Zustimmung des Personalrats vereinbarte Befristung ist unwirksam.

Der Arbeitnehmer kann bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags weder wirksam auf die Mitbestimmung des Personalrats noch auf die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung wegen der bei Vertragsschluss fehlenden Zustimmung des Personalrats verzichten (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, BAG, Urteil v. 18.6.2008 – 7 AZR 214/07, LS ZfPR 2009, 112 = PersV 2009, 112).

49. Mitbestimmung bei Eingruppierung/Zahlung von Funktionsstufen

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die Zuweisung bestimmter Funktionen, denen nach § 20 des Tarifvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit sogenannte Funktionsstufen als Gehaltsbestandteile zugeordnet werden, unterliegt nicht der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 11.2.2009 – 17 LP 20/07, ZfPR *online* 6/2009, S. 12).

50. Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung in Funktionsstufen nach § 20 TV-BA

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Eingruppierung erstreckt sich auf die Funktionsstufen nach § 20 des Tarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit vom 28. März 2006 (BVerwG, Beschluss v. 27.5.2009 – 6 P 9.08, ZfPR *online* 8/2009, S. 16).

51. Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung mit Stufenzuordnung

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung neu einzustellender Arbeitnehmer erstreckt sich auf die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L (BVerwG, Beschluss v. 27.8.2008 – 6 P 5.08, LS ZfPR 2009, 111 = PersV 2009, 24).

52. Mitbestimmung bei Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit/Funktionsstufen nach § 20 TV-BA

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Wird einem Arbeitnehmer bei der Bundesagentur für Arbeit eine Tätigkeit übertragen, welche zur Zahlung einer erstmaligen, weiteren oder höher dotierten Funktionsstufe führt, so unterliegt dies der Mitbestimmung des Personalrats „bei Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit“ gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG (BVerwG, Beschluss v. 27.5.2009 – 6 P 17.08, ZfPR *online* 7/2009, S. 5).

53. Begriff des Dienststellenwechsels bei mitbestimmungspflichtiger Versetzung/Anforderung ergänzender Informationen durch den Personalrat

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Ob der für die mitbestimmungspflichtige Versetzung notwendige Dienststellenwechsel vorliegt, beurteilt sich nach Dienst- und Organisationsrecht; der personalvertretungsrechtliche Dienststellenbegriff ist nicht maßgeblich.

Ein noch ausstehendes Mitbestimmungsverfahren bei Neueingruppierung hindert nicht den Vollzug einer mitbestimmungsfreien Umsetzung.

Der Personalrat ist im Mitbestimmungsverfahren unter Umständen gehalten, noch innerhalb der Äußerungsfrist ergänzende Informationen zu der von der Dienststelle beabsichtigten Maßnahme zu verlangen (BVerwG, Beschluss v. 11.11.2009 – 6 PB 25.09, ZfPR *online* 1/2010, S. 8).

54. Mitbestimmungsrecht bei Versetzungen von Beschäftigten der Agentur für Arbeit zu einer anderen Agentur

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Versetzungen von Bediensteten der Agentur für Arbeit zu einer anderen Agentur für Arbeit, an deren Sitz der „Interne Service“ nach Maßgabe der Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung (HE/GA) der Bundesagentur für Arbeit vom 30.11.2006 zum 1.3.2007 zur „Optimierung der Inneren Verwaltung“ errichtet worden ist, unterliegen der Mitbestimmung des örtlichen Personalrats. Sein Mitbestimmungsrecht ist durch die Dienstvereinbarung zwischen dem Hauptpersonalrat und der damaligen Bundesanstalt für Arbeit vom 13. Oktober 2003 nicht verbraucht (OVG Niedersachsen, Beschluss v. 12.11.2008 – 17 LP 25/07, ZfPR *online* 3/2009, S. 9).

55. Mitwirkung bei Versetzung von Beamten zum Stellenpool

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die Versetzung Berliner Beamter zu einem Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ohne gleichzeitige Verleihung eines Funktionsamts verstößt gegen den Kernbereich der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums.

Ohne Kenntnis der Gründe für die Zuordnung des Beamten zum Personalüberhang kann der Personalrat sein Mitwirkungsrecht bei der Versetzung des Beamten zum Stellenpool nicht ordnungsgemäß ausüben (BVerwG, Urteil v. 18.9.2008 – 2 C 8.07, LS ZfPR 2009, 111 = ZBR 2009, 96).

56. Keine Mitbestimmung bei vorübergehender Zuweisung des Beamten in ein privatrechtlich organisiertes Tochterunternehmen der Telekom/Einstweiliger Rechtsschutz

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die vorübergehende Zuweisung einer Tätigkeit ist ein belastender Verwaltungsakt.

Der Widerspruch gegen eine vorübergehende Zuweisung hat grundsätzlich aufschiebende Wirkung. § 126 Abs. 3 Nr. 3 BRRG erfasst nur die Fälle der Abordnung und Versetzung.

Die Mitbestimmung des Personalrats ist bei der vorübergehenden Zuweisung nicht geboten, da diese über einen Zeitraum von lediglich drei Monaten nur von der Zustimmung des Beamten abhängig ist.

Der Anspruch auf amtsangemessene Verwendung kann nur und allein durch den Dienstherrn strukturiert werden. Nimmt nicht der Dienstherr, sondern ein privatrechtliches Tochterunternehmen der Telekom AG die konkrete Ausgestaltung des Dienstverhältnisses und dessen Inhaltsbestimmung vor, so verletzt das beamtenrechtliche Grundsätze (Orientierungssätze, VG Lüneburg, Beschluss v. 8.10.2008 – 1 B 57/08, LS ZfPR 2009, 77).

57. Keine Mitbestimmung bei Erstellung eines Zuordnungsplanes durch Gesetz/Personalgestellung nach LPVG NW

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die Erstellung des Zuordnungsplanes durch die Bezirksregierung gemäß den §§ 2 Abs. 2 und 3 Abs. 2 des Gesetzes zur Regelung der personalrechtlichen und finanzwirtschaftlichen Folgen der Kommunalisierung der Aufgaben des Umweltrechts unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht.

Der Zuordnungsplan bestimmt allein für die einzelnen Beschäftigten der Bezirksregierung aus dem Bereich der Umweltverwaltung konkret deren jeweilige neue Arbeitgeber bzw. Dienstherrn, er ist nicht infolge einer Rationalisierungsmaßnahme erstellt worden.

Bei den aus dem Gesetz zur Kommunalisierung von Aufgaben des Umweltrechts folgenden Umstrukturierungen handelt es sich nicht um Rationalisierungsmaßnahmen, vielmehr steht eine Neustrukturierung der staatlichen Aufgaben der Umweltverwaltung durch die Begründung neuer Zuständigkeiten im Vordergrund.

§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 und Nr. 6 LPVG NRW beziehen sich nicht auf eine Personalgestellung (Orientierungssätze, VG Münster, Beschluss v. 18.12.2007 – 22 L 667/07.PVL, LS ZfPR 2009, 77).

58. Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen/Unterrichtung über die Namen der den Schichten zugeteilten Beschäftigten

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Zur Ausübung seines Mitbestimmungsrechts bei der Arbeitszeitgestaltung muss der Personalrat nachvollziehen können, welche Beschäftigten für welche Dauer einer bestimmten Dienstzeitenregelung konkret unterfallen sollen. Soll in einer Dienststelle in mehreren Schichten gearbeitet werden, sind ihm deshalb die Namen der den einzelnen Schichten zugeteilten Beschäftigten mitzuteilen.

Rügt ein Personalrat die Nichterteilung der für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nötigen Informationen, ist eine derart begründete Zustimmungsverweigerung beachtlich und zwingt zur Einleitung des Stufen- oder Einigungsstellenverfahrens (Leitsätze der Schriftleitung, VG Frankfurt a.M., Beschluss v. 3.11.2008 – 23 K 1643/08.F.PV, ZfPR *online* 7/2009, S. 19).

59. Mitbestimmung bei Teילהnung eines Urlaubsgesuchs

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Wird der zeitliche Rahmen des Erholungsurlaubs gegen den Willen des Beschäftigten eingeschränkt, hat der Personalrat mitzubestimmen, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und dem Betroffenen kein Einverständnis erzielt wurde.

In jeder Ablehnung eines Erholungsurlaubs aus zeitlichen Gründen liegt eine Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs im Sinne des Mitbestimmungstatbestandes (VG Sigmaringen, Beschluss v. 7.11.2008 – PL 11 K 1505/08, ZfPR *online* 4/2009, S. 22).

60. Mitbestimmung bei der Lohngestaltung

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Im Normalfall knüpft die Mitbestimmung des Personalrats an eine Maßnahme der Dienststelle an. Demgemäß setzt die Mitbestimmung bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen nach § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BaWüPersVG voraus, dass der Dienststellenleiter solche Grundsätze aufzustellen beabsichtigt. Gewährt er den Beschäftigten übertarifliche Leistungen, ohne dafür zugleich abstrakte-generelle Kriterien festzulegen, so fehlt es zwar an der Grundlage für die in § 69 Abs. 1 BaWüPersVG geregelte reaktive Form der Mitbestimmung. Doch kann der Personalrat sein Mitbestimmungsrecht im Wege des Initiativrechts nach § 70 Abs. 1 Satz 1 BaWüPersVG durchsetzen, welches sich auf die

Mitbestimmung bei der Lohngestaltung erstreckt. Das Initiativrecht ermöglicht dem Personalrat somit, die Aufstellung von Verteilungsgrundsätzen gegenüber dem Dienststellenleiter zu erzwingen. Es erfüllt damit seinen Zweck, die Effektivität der Mitbestimmung dort sicherzustellen, wo der Dienststellenleiter untätig bleibt. Im Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg kann sich demnach der Dienststellenleiter der Mitbestimmung des Personalrats bei der Lohngestaltung nicht dadurch entziehen, dass er übertarifliche Leistungen nur im Wege individueller Entscheidungen erbringt (BVerwG, Beschluss v. 28.5.2009 – 6 PB 5.09, ZfPR *online* 7/2009, S. 11).

61. Mitbestimmung bei der Änderung von Entlohnungsgrundsätzen/Streichung von Jahreszuwendung und Urlaubsgeld

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die Entscheidung des Innensenators von Berlin, den ab 1. März 2005 eingestellten Lehrkräften im Angestelltenverhältnis keine Jahreszuwendung und kein Urlaubsgeld zu gewähren, unterlag als Änderung von Entlohnungsgrundsätzen der Mitbestimmung des Hauptpersonalrats (BVerwG, Beschluss v. 20.11.2008 – 6 P 17.07, ZfPR *online* 2/2009, S. 2).

62. Mitbestimmung des Betriebsrats/Personalrats bei betrieblicher Vergütungsordnung nach Wegfall der Tarifbindung/Nachwirkung von Tarifverträgen

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Tarifverträge erstrecken sich im Zustand der Nachwirkung nicht auf ein neu begründetes Arbeitsverhältnis.

Im bloßen Normenvollzug durch den Arbeitgeber und dessen Begrenzung auf die Normunterworfenen liegt keine willkürliche Ungleichbehandlung im Sinne des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Schon während der Dauer der Tarifbindung des Arbeitgebers stellen die tariflichen Entlohnungsgrundsätze die im Betrieb oder einer Dienststelle geltenden Entlohnungsgrundsätze iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG oder § 85 Abs. 1 Nr. 10 PersVG Berlin dar. Nach Wegfall der Tarifbindung ist deren Änderung möglich, bedarf aber der Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats.

Individuelle Lohnabreden sind vom Arbeitgeber nach Maßgabe der geltenden kollektiven Entlohnungsgrundsätze zu erfüllen, soweit dies möglich ist. Das kann zur Folge haben, dass der Arbeitgeber Leistungen erbringen muss, die zu Abreden im Arbeitsvertrag zwar nicht im Widerspruch stehen, dort aber nicht eigens vorgesehen sind.

Vom Revisionskläger kann bei der Auseinandersetzung mit dem Berufungsurteil nicht mehr an Begründung verlangt werden, als vom Berufungsgericht selbst aufgewendet (BAG, Urteil v. 15.4.2008 – 1 AZR 65/07, ZfPR *online* 1/2009, S. 18).

63. Keine Mitbestimmung bei Auszahlung von Leistungsentgelt an einzelne Bedienstete

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Lässt sich der Dienststellenleiter in einem Formblatt für den Vorschlag einer Leistungsprämie und eines Leistungszuschlages von dem jeweiligen Vorgesetzten lediglich bestätigen, dass der oder die Vorgeschlagene zu den besonders leistungsstarken Beschäftigten zählt, scheidet, wenn eine weitere abstrakt-generelle Regelung über die Auszahlung dieser Mittel bei der Dienststelle nicht vorliegt, ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats aus. Denn in diesem Fall hängt die Gewährung der Leistung von einer nachträglichen Leistungsbeurteilung durch den unmittelbaren Vorgesetzten ab. Wirkt sich die tatsächliche Arbeitsleistung aber nicht unmittelbar und automatisch auf die Lohnhöhe aus, sondern beruht auf einer zwischengeschalteten Beurteilung durch den Vorgesetzten, ist die Leistungszulage nicht Entgelt für die gezeigte besondere Leistung (VG Ansbach, Beschluss v. 8.1.2008 – AN 8 P 07.02620, ZfPR *online* 8/2009, S. 14).

64. Mitbestimmung bei Personalfragebogen bzw. Kundenbefragung

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Ein Fragebogen, mit dem Patienten von Krankenhäusern in einer Art „Kundenbefragung“ ihre Eindrücke während des Krankenhausaufenthalts schildern sollen, scheidet als ernst zu nehmende – gegebenenfalls gerichtsverwertbare – Grundlage für personelle Maßnahmen gegenüber Beschäftigten aus. Aus diesem Grund besteht insoweit kein Bedürfnis für einen kollektiven Schutz der Beschäftigten durch ihre Personalvertretung (Leitsätze der Schriftleitung, BVerwG, Beschluss v. 30.4.2008 – 6 PB 6.08, ZfPR *online* 6/2009, S. 2).

65. Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung über die Weiterleitung von E-Mails

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die Anordnung, bei Abwesenheit die eingehenden E-Mails weiterzuleiten, ist mitbestimmungspflichtig nach § 75 Abs. 3 Abs. 17 BPersVG (VG Dresden, Beschluss v. 31.8.2007 – PB 8 K 863/07, ZfPR *online* 1/2009, S. 11).

66. Kein Mitbestimmungsrecht bei Einführung von Zielvereinbarungen

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die Einführung von Zielvereinbarungen zwischen Schulen und Schulverwaltung (§ 12 Satz 3 EvaluationsVO (EvalV BW)) stellt - anders als die Einführung von Mitarbeitergesprächen mit Zielvereinbarung - keine Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten dar und unterliegt daher nicht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 79 Abs. 1 Nr. 12 LPVG BW (VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 27.1.2009 – PL 15 S 1/07, ZfPR *online* 9/2009, S. 10).

67. Keine Mitbestimmungspflichtigkeit des Einsatzes eines Chat-Programms für die interne Kommunikation

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Der Einsatz eines Chat-Programms für die freiwillige interne Kommunikation von Bibliotheksbeschäftigten stellt zunächst keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung im Sinne der ersten Alternative des § 72 Abs. 3 Nr. 3 LPVG (PersVG NW 1974) dar.

Der Einsatz des Chat-Programms ist ferner keine Maßnahme zur Erleichterung des Arbeitsablaufs im Sinne der zweiten Alternative des § 72 Abs. 3 Nr. 3 LPVG (PersVG NW 1974).

Darüber hinaus scheidet auch ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG (PersVG NW 1974) aus. Nach dieser Vorschrift hat der Personalrat bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Schließlich hat der Beteiligte keine grundlegend neue Arbeitsmethode i.S.v. § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG (PersVG NW 1974) eingeführt (Orientierungssätze, OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 30.1.2009 – 16 A 2412/07.PVL, ZfPR *online* 5/2009, S. 15).

68. Mitbestimmung des Personalrats bei Gewährung von Altersermäßigung für angestellte Lehrkräfte

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die Mitbestimmung des Personalrats in Bezug auf die Gewährung von Ermäßigungsstunden aus Altersgründen für angestellte Lehrkräfte ist mit dem Inkrafttreten des Übergangs-TV Lehrkräfte zum 1. September 2008 ausgeschlossen (BVerwG, Beschluss v. 2.2.2009 – 6 P 2.08, ZfPR *online* 4/2009, S. 6).

69. Beteiligungsrechte des Personalrats bei der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zwecks Feststellung der Dienstfähigkeit

(vgl. §§ zur Nr. 48)

Die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung nach § 45 Abs. 1 Satz 3 LBG NRW (BG NW) ist regelmäßig Verwaltungsakt.

Die Bestimmung eines Termins zur ärztlichen Untersuchung regelt grundsätzlich nur die technische Abwicklung der Untersuchungsaufforderung, so dass sich diese nach dem Termin nicht durch Zeitablauf erledigt.

Bei gleichbleibendem Sachverhalt bedarf es vor einer erneuten Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung grundsätzlich keiner erneuten Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates.

Die für die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung erforderlichen begründeten Zweifel an der Dienstfähigkeit des Beamten müssen sich auf konkrete Umstände stützen. Derartige konkrete Umstände können sich aus erheblichen krankheitsbedingten Dienstausschließzeiten ergeben. Bei langen Fehlzeiten, die die Fristbestimmung des § 45 Abs. 1 Satz 2 LBG NRW (BG NW) weit überschreiten, drängt sich eine amtsärztliche Klärung der dauernden Dienstfähigkeit geradezu auf.

Es kann ein erhebliches Indiz für die Dienstunfähigkeit eines Beamten darstellen, wenn sein Verhalten dazu geeignet ist, den Eindruck zu erwecken, er versuche sich einer Untersuchung möglichst zu entziehen oder zumindest die Feststellung der Dienstunfähigkeit möglichst lange zu verzögern. Die nur eingeschränkte Kooperationsbereitschaft eines Beamten, an der Aufklärung seiner Dienstfähigkeit mitzuwirken, kann insofern in die Ermessensentscheidung nach § 45 Abs. 1 Satz 3 LBG (BG NW) einfließen.

Vor der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zur Feststellung der Dienstunfähigkeit ist kein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX durchzuführen (VG Gelsenkirchen, Urteil v. 25.6.2008 – 1 K 3679/07, n.rkr., LS ZfPR 2009, 10).

70. Schriftformerfordernis der Zustimmungsverweigerung/Textform

(§ 77 BPersVG; §§ 81, 82 LPersVG BW; Art. 75, 78 Bay; § 89 LPersVG Bln; §§ 62, 63 LPersVG Brand; § 65 LPersVG Bre; §§ 87, 88, 89 LPersVG Hbg; §§ 77, 79 LPersVG Hess; § 68 LPersVG MV; § 65 LPersVG Nds; §§ 66, 72 LPersVG NW; § 81 LPersVG RhP; §§ 80, 81 LPersVG Saar; § 82 LPersVG Sachs; § 68 PersVG LSA; §§ 51, 56 MBG SH; § 76 ThürPersVG)

Das Schriftlichkeitsgebot des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird auch durch die Einhaltung der Textform des § 126 b BGB erfüllt. Nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung zu einer Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung „schriftlich“ mitzuteilen. Diese Erklärung ist nicht nur dann schriftlich, wenn sie vom Betriebsratsvorsitzenden gem. § 126 BGB eigenhändig mit Namensunterschrift versehen wurde. Schriftlich ist sie auch, wenn sie der Textform des § 126 b BGB genügt. Dafür reicht es aus, dass die Erklärung in dauerhaft lesbarer Weise abgegeben, die Person des Erklärenden genannt und der Abschluss des Textes erkennbar ist. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat deshalb, anders als das Landesarbeitsgericht, die Verweigerung der Zustimmung zur Umgruppierung einer Mitarbeiterin durch ein maschinell hergestelltes Schreiben als formwirksam angesehen, das mit einer Grußformel und

der Angabe von Namen und Funktion des Betriebsratsvorsitzenden endete, aber nicht eigenhändig unterzeichnet war (BAG, Beschluss v. 9.12.2008 – 1 ABR 79/07, Auszug PM BAG 94/2008, ZBVR *online* 5/2009, S. 7).

71. Zustimmungsverweigerung bei Ernennung zur Beamtin auf Lebenszeit vor Ablauf der Probezeit

(vgl. §§ zur Nr. 70)

Der Leiter der Dienststelle ist nicht berechtigt, die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats zur Ernennung einer Beamtin auf Probe zur Beamtin auf Lebenszeit unter Anrechnung von Dienstzeiten bei einem anderen Dienstherrn als unbeachtlich anzusehen, wenn der Personalrat die Verweigerung damit begründet, ihm sei die für seine Entscheidung erforderliche Beurteilung der Beamtin nicht vorgelegt worden (OVG Bremen, Beschluss v. 3.2.2009 – P A 496/08.PVL, ZfPR *online* 8/2009, S. 7).

72. Mitbestimmung bei Privatisierung von Teilaufgaben einer Verwaltungsvollstreckungsbehörde

(§ 78 BPersVG; § 80 LPersVG BW; Art. 76 LPersVG Bay; § 90 LPersVG Bln; § 68 LPersVG Brand; §§ 54, 55, 67 LPersVG Bre; §§ 84, 87 LPersVG Hbg; §§ 63, 81 LPersVG Hess; § 68 LPersVG MV; § 75 LPersVG Nds; §§ 73, 75 LPersVG NW; §§ 80, 84 LPersVG RhP; §§ 83, 84 LPersVG Saar; §§ 73, 77, 81 LPersVG Sachs; §§ 60, 69 LPersVG LSA; - MBG SH; §§ 75a, 77 ThürPersVG)

Zur Frage der Mitbestimmung des Personalrats bei Übertragung von Vollstreckungstätigkeiten einer Vollstreckungsbehörde auf ein privates Inkassounternehmen und zum Rechtsschutz im vorläufigen Rechtsschutzverfahren (VG Saarlouis, Beschluss v. 19.11.2008 – 9 L 1777/08, LS ZfPR 2009, 77).

73. Verdachtskündigung/Nachträgliche Beschränkung des Kündigungssachverhalts auf einzelne, dem Personalrat mitgeteilte Kündigungstatsachen

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

Eine Verdachtskündigung kommt - schon wegen der in besonderem Maße bestehenden Gefahr, dass ein Unschuldiger getroffen wird - auch als ordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis bereits durch den Verdacht so gravierend beeinträchtigt wird, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

Dies setzt voraus, dass nicht nur der Verdacht als solcher schwerwiegend ist. Vielmehr muss ihm ein erhebliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers - strafbare Handlung oder schwerwiegende Pflichtverletzung (Tat) - zu Grunde liegen. Die Verdachtsmomente müssen daher auch im Fall einer ordentlichen Kündigung regelmäßig ein solches Gewicht erreichen, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht mehr zugemutet werden kann, hierauf also grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung gestützt werden könnte.

Hat der Arbeitgeber den Personalrat über den aus seiner Sicht bestehenden Kündigungssachverhalt ordnungsgemäß unterrichtet, berührt die spätere Beschränkung des Kündigungssachverhalts im Kündigungsschutzprozess, etwa weil einzelne Vorwürfe nicht beweisbar sind, die Wirksamkeit der

Personalratsbeteiligung nicht. Dem Arbeitgeber ist es auch nicht verwehrt, die Kündigung auf den verbliebenen Sachverhalt zu stützen, ohne den Personalrat erneut zu beteiligen.

Dem Sinn und Zweck des Beteiligungsverfahrens, den Personalrat an den subjektiven Überlegungen des Arbeitgebers hinsichtlich der Rechtfertigung der Kündigung zu beteiligen, um auf den Kündigungsentschluss einwirken zu können, ist auch bei nachträglicher Beschränkung des Kündigungssachverhalts auf einzelne, dem Personalrat mitgeteilte Kündigungstatsachen regelmäßig Genüge getan. Der Personalrat hatte dann bereits auf Grund des durchgeführten Mitbestimmungsverfahrens hinreichend Gelegenheit und Veranlassung, sich mit dem vom Arbeitgeber unterbreiteten Kündigungssachverhalt umfassend zu befassen (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, BAG, Urteil v. 27.11.2008 – 2 AZR 98/07, LS ZfPR 2009, 112 = NZA 2009, 604).

74. Außerordentliche Kündigung wegen Ankündigung einer Erkrankung/Mängel der Personalratsanhörung

(vgl. §§ zur Nr. 73)

Mängel des Anhörungsverfahrens, die im Verantwortungsbereich des Personalrats liegen, führen grundsätzlich nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung (Auszug aus den Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des BAG, BAG, Urteil v. 12.3.2009 – 2 AZR 251/07, LS ZfPR 2009, 112 = NZA 2009, 779).

75. Beteiligung des Personalrats bei Kündigungen/Umdeutung einer außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung

(vgl. §§ zur Nr. 73)

Eine Umdeutung einer außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung ist grundsätzlich nur insoweit möglich, als die Beteiligung der Personalvertretung den Voraussetzungen entspricht, die für eine ordentliche Kündigung in den einzelnen Personalvertretungsgesetzen der Länder oder des Bundes vorgesehen sind. Hat allerdings der Personalrat einer außerordentlichen Kündigung, zu der er nur anzuhören ist, ausdrücklich zugestimmt, deckt dies regelmäßig auch eine Beteiligung zur ordentlichen Kündigung ab (Auszug aus den Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des BAG, BAG, Urteil v. 23.10.2008 – 2 AZR 388/07, LS ZfPR 2009, 77).

76. Personalratsanhörung bei Probezeitkündigung

(vgl. §§ zur Nr. 73)

Teilt der Arbeitgeber dem Personalrat im Rahmen der Benehmensherstellung zu einer beabsichtigten Probezeitkündigung nicht das Lebensalter und die ihm bekannten Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers mit, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, wenn die Kündigung wegen unzureichender Arbeitsleistung und mangelnder Bewährung innerhalb der sechsmonatigen Probezeit erfolgt.

Unterhaltspflichten und Lebensalter sind – für den Personalrat erkennbar – in diesem Fall schon deshalb unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt für den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers maßgeblich, weil nach § 1 Abs. 1 KSchG eine Kündigung innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit nicht der sozialen Rechtfertigung bedarf. Die Wartezeit dient – von Missbrauchsfällen abgesehen – dazu, dem Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, sich eine subjektive Meinung über Leistung und Führung des Arbeitnehmers zu bilden, die nicht einer Überprüfung nach objektiven Maßstäben unterliegt. Im Fall eines aus Sicht des Arbeitgebers negativen Ergebnisses dieser Prüfung soll er das Arbeitsverhältnis frei kündigen können, ohne dass es auf entgegenstehende Interessen des Arbeitnehmers ankommt (BAG, Urteil v. 23.4.2009 – 6 AZR 516/08, ZfPR *online* 2/2010, S. 19).

77. Beteiligungsrecht des Personalrats bei Prüfungen

(§ 80 BPersVG; § 80 Abs. 4 LPersVG BW; Art. 69 Abs. 3 LPersVG Bay; § 72 Abs. 2 LPersVG Bln; § 60 Abs. 4 LPersVG Brand; § 54 Abs. 4 LPersVG Bre; § 90 LPersVG Hbg; § 62 Abs. 3 LPersVG Hess; - LPersVG MV; § 67 Abs. 3 LPersVG NdS; § 76 LPersVG NW; § 84 LPersVG RhP; § 72 Abs. 2 LPersVG Saar; § 75 LPersVG Sachs; § 57 Abs. 4 PersVG LSA; § 74 MBG SH; § 79 ThürPersVG)

Das Beteiligungsrecht des Personalrats bei Prüfungen nach § 80 BPersVG schließt die Teilnahme an den Beratungen der Prüfungskommission nicht ein.

Das Beteiligungsrecht ist nicht auf die äußeren Prüfungsbedingungen begrenzt, sondern betrifft auch inhaltliche Aspekte der Prüfung; es erstreckt sich auf den mündlichen und schriftlichen Teil der Prüfung. Die Prüfungskommission hat dem in die Prüfung entsandten Personalratsmitglied Gelegenheit zu geben, seine Anregungen und Bedenken in einem oder erforderlichenfalls mehreren vertraulichen Gesprächen vorzutragen (BVerwG, Beschluss v. 25.3.2009 – 6 P 8.08, ZfPR *online* 5/2009, S. 3).

78. Antragsbefugnis im Beschlussverfahren/ Rechtswidrigkeit von Flugumlaufplänen

(§ 83 BPersVG; § 86 LPersVG BW; Art. 81 LPersVG Bay; § 91 LPersVG Bln; § 95 LPersVG Brand; § 70 LPersVG Bre; § 100 LPersVG Hbg; § 83 LPersVG Hess; § 87 LPersVG MV; § 83 LPersVG Nds; § 79 LPersVG NW; § 121 LPersVG RhP; § 113 LPersVG Saar; § 88 LPersVG Sachs; § 78 PersVG LSA; § 88 MBG SH; § 83 ThürPersVG)

Für einen Antrag auf Feststellung, dass sog. Flugumlaufpläne im Voraus bestimmte Ruhepausen festzulegen haben, fehlt der Personalvertretung für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG die Antragsbefugnis. Mit der Aufgabe, die Einhaltung von Schutzvorschriften zu Gunsten der Arbeitnehmer zu überwachen, geht nicht die Befugnis zur Wahrnehmung der betroffenen Individualinteressen einher. Die Frage, ob Flugumlaufpläne rechtswidrig sind, wenn sie nicht im Voraus Ruhepausen nach § 4 ArbZG vorsehen, betrifft nicht das Bestehen eines Rechtsverhältnisses. Ein auf die entsprechende Feststellung gerichteter Antrag kann nicht Gegenstand eines Feststellungsbegehrens nach § 256 Abs. 1 ZPO sein (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG, Beschluss v. 20.5.2008 – 1 ABR 19/07, LS ZfPR 2009, 52 = NZA-RR 2009, 102).

79. Antragsbefugnis des einzelnen Personalratsmitglieds im Hinblick auf Personalratsbeschlüsse

(vgl. §§ zur Nr. 78)

Das BPersVG regelt abschließend, wem welche Rechte im Verhältnis zur Personalvertretung oder einzelner Mitglieder zustehen.

Einem einzelnen Beschäftigten, der nicht Mitglied der Personalvertretung ist, stehen nur Rechte zur Feststellung seiner Wahlberechtigung oder Wählbarkeit zu.

Ein einzelner Beschäftigter kann weder direkt noch mittelbar über den Dienststellenleiter auf die Arbeit der Personalvertretung Einfluss nehmen; dies selbst dann nicht, wenn es um eine ihn selbst berührende Angelegenheit geht. Der Beschäftigte kann nur in einem arbeits- oder verwaltungsgerichtlichen Verfahren gegen die Maßnahme selbst vorgehen (VG Mainz, Beschluss v. 23.1.2008 – 2 L 8/08, ZfPR *online* 1/2009, S. 16).

80. Antragsbefugnis im Beschlussverfahren/Streit über Freistellungsumfang

(vgl. §§ zur Nr. 78)

Im Streit um den zeitlichen Umfang von (Teil-)Freistellungen von Personalratsmitgliedern ist nur der Personalrat antragsbefugt. Den einzelnen Mitgliedern des Personalrats kommt keine Sachlegitimation zu, weil sie nicht unmittelbar in ihrer personalvertretungsrechtlichen Stellung betroffen sind (VG Arnberg, Beschluss v. 17.11.2008 – 20 L 697/08.PVL, LS ZfPR 2009, 52 = PersV 2009, 189).

81. Zuständiges Instanzgericht für Erstattung der Anwaltskosten im Rechtsbeschwerdeverfahren

(vgl. §§ zur Nr. 78)

Für die Entscheidung über das Begehren auf Erstattung der Anwaltskosten, die einem Beteiligten in einem abgeschlossenen Rechtsbeschwerdeverfahren entstanden sind, ist das Verwaltungsgericht erster Instanz zuständig (BVerwG, Beschluss v. 6.2.2009 – 6 P 2.09, ZfPR *online* 10/2009, S. 4).

82. Örtliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts bei Anfechtung der Personalratswahl von Nebenstellen

(vgl. §§ zur Nr. 78)

Auszug aus den Gründen: Nach § 83 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 82 Abs. 1 Satz 1 ArbGG ist das Verwaltungsgericht zuständig, in dessen Bezirk „der Betrieb“, d. h. die Dienststelle liegt. Welche Dienststelle im Sinne dieser Vorschrift für die örtliche Zuständigkeit maßgeblich ist, muss durch Auslegung an Sinn und Zweck der Vorschrift erschlossen werden. Sinn der Vorschrift ist es, das Gericht mit dem Fall zu befassen, das ortsnahe ist. Daher kommt es auf den Sitz der Dienststelle an, bei der sich der Ausgang des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens auswirken würde. Bei Wahlanfechtungen ist es die Dienststelle, deren Wahl zum Personalrat angefochten worden ist. Dies ist, wie sich aus dem Antrag ergibt, mit dem die Wahlen der Personalräte von Nebenstellen angefochten werden, jeweils der Sitz der Nebenstellen. Zwar würde eine Entscheidung über die Gültigkeit der Wahl an Nebenstellen eventuell auch Fragen behandeln, die für die Überprüfung der Wahl an der Hauptdienststelle von Bedeutung sein könnten. Eine Auswirkung auf die Wirksamkeit der Wahl an der Hauptstelle hat eine Entscheidung in diesem Verfahren aber nicht. Die Rechtswidrigkeit einer Wahl hat nur dann eine Auswirkung auf deren Bestand, wenn diese rechtzeitig von Anfechtungsberechtigten angefochten worden ist. Daher ist jede Wahlanfechtung rechtlich selbstständig zu beurteilen. Auf die Dienststelle, bei der der Antragsteller beschäftigt ist, kommt es, unabhängig von dessen Anfechtungsrecht nicht an. Eine doppelte Zuständigkeit – verbunden mit einem Wahlrecht des Antragstellers – gibt es daher nicht (a.A. OVG Münster, Beschluss vom 19. März 2002 – 1 A 1118/01.PBV, VG Berlin, Beschluss v. 27.5.2008 – 70 A 5.08, LS ZfPR 2009, 52)

83. Einstweilige Verfügung zur Durchsetzung des Unterrichtsanspruchs

(vgl. §§ zur Nr. 78)

Der Erlass einer einstweiligen Verfügung in Personalvertretungssachen mit ausschließlich verfahrensrechtlichem Inhalt ist grundsätzlich möglich.

Der Personalrat ist grundsätzlich über alle Gegebenheiten und geplante Veränderungen zu informieren, die der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Dazu gehören neben Einzelinformationen auch der Überblick über alle diese Aufgabe berührenden Fakten und Vorhaben. Insoweit ist die Dienststelle nicht berechtigt, alleine zu entscheiden, wann ein personalrechtlich relevanter Sachverhalt gegeben ist und wann der Personalrat zu informieren ist. Er ist vielmehr stets dann zur Unterrichtung verpflichtet, wenn ein personalvertretungsrechtlich relevanter Sachverhalt vorliegen könnte.

Ein Verfügungsgrund ist regelmäßig gegeben, wenn auf Grund des bisherigen Verhaltens sowie der geäußerten Rechtsauffassung der Dienststelle davon auszugehen ist, dass der Personalrat auch zukünftig nicht vollumfänglich unterrichtet wird (VG Saarlouis, Beschluss v. 19.5.2008 – 9 L 362/08, LS ZfPR 2009, 76 = PersR 2009, 31).

84. Unterlassungsanspruch gegen Dienststellenleiter nach HPVG/Einstweiliger Rechtsschutz gegen Vollzug einer Verordnung

(vgl. §§ zur Nr. 78)

Eine Rechtsverordnung ist verkündet, wenn das Verkündungsblatt, in der sie abgedruckt ist, erschienen ist. Erschienen ist das bereits gedruckte Blatt nach der sog. Entäußerungstheorie mit dem Inverkehrbringen des ersten Stückes der jeweiligen Nummer. Das Inverkehrbringen kann auch durch Bereitstellung im Internet am aufgedruckten Erscheinungstag erfolgen, wenn mit der Verteilung der Druckexemplare alsbald begonnen wird.

Werden Mitwirkungsrechte einer Personalvertretung dadurch beeinträchtigt, dass eine ansonsten mitwirkungsbedürftige Angelegenheit durch Rechtsverordnung geregelt wird, sind mit darauf

beruhenden personalvertretungsrechtlichen Streitigkeiten befasste Verwaltungsgerichte befugt und verpflichtet, die Verordnung im Wege inzidenter Normenkontrolle auf ihre Vereinbarkeit mit höherrangigen Recht zu untersuchen.

Die Verordnung über das besondere berufsbegleitende Verfahren zum Erwerb einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation vom 9. Januar 2009 (ABl. HKM S. 2) ist ohne hinreichende Verordnungsermächtigung ergangen und daher verfassungswidrig. Dem für ihre Umsetzung verantwortlichen Dienststellenleiter können deshalb - gestützt auf § 111 Abs. 2 HPVG - auf der Verordnung beruhende Vollzugsmaßnahmen im Wege einstweiliger Verfügung untersagt werden (VGH Hessen, Beschluss v. 22.1.2009 – 22 B 94/09.PV, LS ZfPR 2009, 78 = NZA-RR 2009, 342).

85. Kein einstweiliger Rechtsschutz zur Durchsetzung eines Freistellungsmodells

(vgl. §§ zur Nr. 78)

Sowohl die Anzahl der Freistellungen als auch die Aufteilung in Teilfreistellungen nach Grund und Höhe unterliegen einer Kontrolle durch die Dienststelle auf Vereinbarkeit mit den dienstlichen Belangen, deren Gewicht und Bewertung letztlich allein der Dienststellenleitung zustehen kann. Diese Kontrollbefugnis ergibt sich aus § 51 Satz 1 LPVG, der unter Verweis auf § 42 Abs. 3 (nicht auf Abs. 4) LPVG keine Regelfreistellungen kennt, sondern lediglich eine Höchstgrenze, aus § 42 Abs. 3 LPVG einerseits, der die Freistellungen nur erlaubt, wenn sie für die Personalratsarbeit erforderlich sind, sowie aus § 2 Abs. 1 LPVG andererseits, der sowohl der Dienststelle als auch der Personalvertretung die Beachtung der dienstlichen Aufgabenerfüllung zur ersten Pflicht macht.

Teilfreistellungen unterliegen über die Kontrolle auf Kollisionen mit unabweisbaren dienstlichen Bedürfnissen hinaus einer erweiterten Überprüfung ihrer Verträglichkeit mit den dienstlichen Belangen. Sie können aus jedem sachlich legitimen Grund verweigert werden.

Die Ablehnung des "Freistellungsmodells" des Antragstellers durch den Beteiligten hat zur Folge, dass für alle Personalratsmitglieder derzeit rechtlich keine Freistellungen von der dienstlichen Tätigkeit im Sinne von § 42 Abs. 3 LPVG bewilligt sind. Auch diese Rechtslage löst keine Notwendigkeit eines gerichtlichen Eingreifens durch Erlass einer einstweiligen Verfügung aus (Orientierungssätze; VG Düsseldorf, Beschluss v. 17.11.2008 – 34 L 1707/08.PVL, ZfPR *online* 6/2009, S. 22).

86. Reichweite der gerichtlichen Prüfung bei Anfechtung einer Personalratswahl

(vgl. §§ zur Nr. 78)

Die gerichtliche Überprüfung einer Personalratswahl ist nicht auf die von den Antragstellern gerügten Wahlrechtsverstöße begrenzt (BVerwG, Beschluss v. 28.5.2009 – 6 PB 11.09, ZfPR *online* 7/2009, S. 13).

87. Gegenstandswert im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren

(vgl. §§ zu Nr. 78)

Es entspricht in der Regel billigem Ermessen, den Wert des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit in personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren auf 4.000 EUR festzusetzen (VGH Hessen, Urteil v. 9.4.2008 – 22 TL 2257/07, ZfPR *online* 1/2009, S. 10).

B. Entscheidungen zur Wahlordnung

1. Genaue Bezeichnung des Abgabeortes für Wahlvorschläge

(§ 6 BPersVWO; § 8 WO LPersVG BW; § 6 WO LPersVG Bay; § 5 WO LPersVG Bln; § 7 WO LPersVG Brand; § 6 WO LPersVG Bre; § 6 WO LPersVG Hbg; § 6 WO LPersVG Hess; § 8 WO LPersVG MV; § 6 WO LPersVG Nds; § 6 WO LPersVG NW; § 6 WO LPersVG RhP; § 6 WO LPersVG Saar; § 6 WO LPersVG Sachs; § 6 WO PersVG LSA; § 8 WO MBG SH; § 6 WO ThürPersVG)

Zur Bezeichnung des Ortes, an dem Wahlvorschläge gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind, muss auch der Raum angegeben werden, wo der Wahlvorstand oder eines seiner Mitglieder angetroffen werden kann (BVerwG, Beschluss v. 11.8.2009 – 6 PB 16.09, ZfPR *online* 10/2009, S. 5).

C. Entscheidungen zum Soldatenbeteiligungsgesetz

1. Kein Rechtsanspruch der Vertrauensperson auf generelle, nicht anlassbezogene Freistellung vom Dienst

(§ 6 SBG)

§ 6 Abs. 2 Satz 2 SBG begründet keinen Rechtsanspruch der Vertrauensperson auf eine generelle, nicht anlassbezogene Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit (BVerwG, Beschluss v. 27.11.2008 – 1 WB 7.08, ZfPR *online* 10/2009, S. 2).

2. Vorzeitige Beendigung eines Auslandseinsatzes/Versetzungsschutz von Vertrauenspersonen

(§ 15 SBG)

Die Entscheidung des militärischen Führers eines Einsatzkontingents, den Auslandseinsatz eines Soldaten vorzeitig zu beenden (Repatriierung), ist ein Befehl. Für die Zulässigkeit eines Antrags, festzustellen, dass die Repatriierung rechtswidrig war, ist daher nicht erfolgreich, dass der betroffene Soldat ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung hat (§ 19 Abs. 1 Satz 2 WBO).

Maßgeblicher Zeitpunkt für die rechtliche Beurteilung ist bei einem Fortsetzungsfeststellungsantrag der Zeitpunkt, in dem sich die angefochtene Maßnahme erledigt hat. Dies ist bei einer Repatriierung der Zeitpunkt, in dem die Kommandierung des betroffenen Soldaten zum Auslandseinsatz planmäßig geendet hätte.

Die Beurteilung, ob ein dienstliches Bedürfnis für die vorzeitige Beendigung des Auslandseinsatzes vorliegt, ist nicht dem für die (Ausgangs-)Entscheidung über die Repatriierung zuständigen Kontingentführer persönlich vorbehalten. Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens geht die Zuständigkeit für diese Beurteilung auf den zur Entscheidung über die Beschwerde bzw. weitere Beschwerde berufenen nächsthöheren Disziplinarvorgesetzten über.

Vertrauensverluste, die den Dienstbetrieb unannehmbar belasten und damit ein dienstliches Bedürfnis für die vorzeitige Beendigung des Auslandseinsatzes begründen, können sich nicht nur aus einem feststehenden Dienstvergehen, sondern auch aus dem Verdacht einer schuldhaften Dienstpflichtverletzung durch den Soldaten ergeben.

Der besondere Schutz der Vertrauensperson gegen Versetzungen und Kommandierungen von mehr als drei Monaten Dauer (§ 15 Abs. 1 Satz 1 SBG) steht der vorzeitigen Beendigung eines Auslandseinsatzes nicht entgegen. Die Ausnahmevorschrift des § 15 Abs. 2 SBG ist so auszulegen, dass sie alle Entscheidungen erfasst, die eine Auslandsverwendung beenden (BVerwG, Beschluss v. 12.8.2008 – 1 WB 35.07, LS ZfPR 2009, 76 = BVerwGE 132, 1).

3. Beschwerde- und Antragsbefugnis in Streitigkeiten nach dem SBG

(§ 16 SBG)

Nach dem Ausscheiden aus dem Amt kann eine Vertrauensperson nicht mehr nach § 16 SBG (weitere) Beschwerde erheben oder einen Antrag auf gerichtliche Entscheidung stellen mit der Begründung, in der Ausübung ihrer Befugnisse behindert worden zu sein.

Ob der Nachfolger ein eingeleitetes Verfahren fortsetzen kann, bleibt offen (BVerwG, Beschluss v. 13.8.2008 – 1 WB 39.08, LS ZfPR 2009, 78 = NZWehrR 2009, 28).

4. Bedeutung einer „Erörterung“ i.S.d. § 20 Satz 3 SBG

(§ 20 SBG)

Die Pflicht, die Stellungnahme der Vertrauensperson bzw. des Personalrats zu einer beabsichtigten Personalmaßnahme zu erörtern, setzt einen wechselseitigen Informations- und Meinungsaustausch voraus, der grundsätzlich mündlich in einem Gespräch zwischen der Vertrauensperson/dem Personalrat und dem Disziplinarvorgesetzten/Dienststellenleiter zu erfolgen hat. Die bloße Abgabe einer schriftlichen Gegenäußerung zu der Stellungnahme stellt keine ordnungsgemäße Erörterung dar (BVerwG, Beschluss v. 17.2.2009 – 1 WB 37.08, ZfPR *online* 9/2009, S. 3).

5. Anhörung der Vertrauensperson zu Personalmaßnahmen

(§ 23 SBG)

Wird eine vom Soldaten beantragte, gebotene Anhörung der Vertrauensperson zu einer Personalmaßnahme (§ 23 Abs. 1 Satz 1 SBG) unterlassen, führt dies zur Rechtswidrigkeit der Personalmaßnahme. Ermessensentscheidungen leiden in diesem Falle an einem Ermessensfehler, weil der Vorgesetzte entgegen seiner gesetzlichen Verpflichtung aus § 23 Abs. 2 Satz 2 SBG das Ergebnis der Anhörung nicht in seine Ermessenserwägungen einbeziehen konnte.

Dasselbe gilt, wenn der Soldat entgegen § 23 Abs. 1 Satz 2 SBG nicht in ordnungsgemäßer Weise schriftlich über die Möglichkeit der Beteiligung der Vertrauensperson belehrt wurde und eine Anhörung der Vertrauensperson nicht stattgefunden hat. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das Unterbleiben oder die Fehlerhaftigkeit der Belehrung ursächlich dafür war, dass eine Anhörung der Vertrauensperson nicht beantragt wurde.

Die der Beteiligung unterliegende „Personalmaßnahme“ im Sinne von § 23 Abs. 1 Satz 1 SBG ist nicht identisch mit den einzelnen Verfügungen, die zu ihrer Verwirklichung ergehen; eine Personalmaßnahme kann im Einzelfall mehrere Verfügungen auslösen. Maßgeblich ist, dass die beabsichtigte Personalmaßnahme für den betroffenen Soldaten erkennbar nach Anlass, Ziel und Gegenstand im Kern identisch bleibt und ein zeitlicher Zusammenhang gewährt ist. In diesem Fall genügt eine vor der ersten Verfügung gegebene Belehrung, die die weiteren Verfügungen mit abdeckt, solange der sachliche und zeitliche Zusammenhang bzw. die Identität der Personalmaßnahme gewahrt ist.

Der von einer Personalmaßnahme betroffene Soldat ist über das Beteiligungsorgan zu informieren, dessen Beteiligung in seinem konkreten Einzelfall beantragt werden kann. Dabei genügt in der Regel die Benennung des zuständigen Organs im Sinne von § 1 Abs. 2 SBG (die Vertrauensperson oder gemäß § 52 Abs. 1 Satz 1 SBG der Personalrat); eine Bezeichnung der Person des Amtsinhabers ist grundsätzlich nicht erforderlich BVerwG, Beschluss v. 28.10.2008 – 1 WB 49.07, LS ZfPR 2009, 78 = BVerwGE 132, 234).