

■ Rechtsprechung

- 01 Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters in Ausbildungsdienststelle
BVerwG, Beschluss v. 1.11.2005 – 6 P 3.05 –
- 07 Einberufung einer Gruppenversammlung durch den Personalrat/Einladung einzelner
Beschäftigter zu Besprechungsterminen im Personalratsbüro
BVerwG, Beschluss v. 12.12.2005 – 6 P 7.05 –
- 12 Sittenwidrige Wahlbeeinflussung
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 10.11.2005 – 1 A 5076/04.PVL –

■ Leitsätze

- 16 Benachteiligungsverbot
- 16 Beamtenrecht
- 16 Stellenbesetzung
- 17 Arbeitszeit
- 17 Besoldung/Entgelt
- 17 Kündigungsrecht
- 18 Tarifrecht
- 18 Arbeitszeugnis
- 18 Schwerbehindertenrecht

■ Aktuelles

- 19 Vergütung der Mitglieder von Einigungsstellen
- 19 Umfrage zum Thema „Ein-Euro-Jobs“
- 19 Neuer Personalratsbrief „Monatsgespräch“
- 19 Sachbezugswerte der Trennungsgeldverordnung



Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters in der Ausbildungsdienststelle

1. Für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz für den Jugendvertreter zur Verfügung steht, kommt es allein auf den Bereich der Ausbildungsdienststelle an.

2. Unterliegt die Ausbildungsdienststelle bei der Stellenbewirtschaftung keinen Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers in Bezug auf berufliche Qualifikation und Fachrichtung, so ist sie bei der Festlegung des Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle nicht durch § 9 BPersVG gebunden; dessen Wirkung erschöpft sich hier in einer gerichtlichen Missbrauchskontrolle.

3. Entscheidet sich die Ausbildungsdienststelle dafür, mit den ihr zugewiesenen Mitteln einen Arbeitsplatz zu schaffen, der der Qualifikation des Jugendvertreters entspricht, so ist dieser Arbeitsplatz vorrangig mit dem Jugendvertreter zu besetzen.

BVerwG, Beschluss v. 1.11.2005

- 6 P 3.05 -

Zum Sachverhalt

Die am 23. Juni 1980 geborene Beteiligte zu 1 absolvierte auf Grund des Berufsausbildungsvertrages vom 14. Juli 2000 an der Fachhochschule Gi. ab 1. August 2000 eine Ausbildung im Ausbildungsberuf Fachinformatikerin. Seit Juni 2002 war sie Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Fachhochschule Gi., der Beteiligten zu 3. Mit Schreiben vom 6. Februar 2003 teilte der Präsident der Fachhochschule der Beteiligten zu 1 mit, dass er keine Möglichkeit sehe, sie nach erfolgreicher Ablegung ihrer Abschlussprüfung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, da zurzeit keine entsprechende Stelle zur Verfügung stehe. Mit Schreiben vom 31. März 2003 beantragte die Beteiligte zu 1 ihre Weiterbeschäftigung auf unbestimmte Zeit im Anschluss an die Beendigung des

Berufsausbildungsverhältnisses. Am 27. Juni 2003 bestand sie die berufliche Abschlussprüfung.

Am 7. Juli 2003 hat der Antragsteller beim Verwaltungsgericht beantragt, das zwischen ihm und der Beteiligten zu 1 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen. Dem hat das Verwaltungsgericht entsprochen. Die Beschwerde der Beteiligten zu 1 hat der Verwaltungsgerichtshof zurückgewiesen. (...)

Die Beteiligte zu 1 beantragt mit der Rechtsbeschwerde sinngemäß, die Beschlüsse der Vorinstanzen aufzuheben und den Antrag abzulehnen.

Der Antragsteller beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Aus den Gründen

Die zulässige Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 1 ist nicht begründet. (...) Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Antragsteller und der Beteiligten zu 1 ist aufzulösen.

1. Das streitige Auflösungsbegehren richtet sich nach § 9 BPersVG. Dessen entsprechende Anwendung in den Ländern bestimmt § 107 Satz 2 BPersVG. Daraus sowie aus der Kapitelüberschrift "Unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften" ergibt sich, dass § 9 BPersVG unmittelbar für die Länder gilt (vgl. Beschluss vom 1. Dezember 2003, ZfPR 2004, 73).

2. Gemäß § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG kann der Arbeitgeber spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen, das bereits nach § 9 Abs. 2 BPersVG begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen. Die danach erforderlichen

Voraussetzungen für die Geltendmachung des Auflösungsbegehrens sind hier gegeben.

a) Das antragstellende Land Hessen ist Arbeitgeber im Sinne von § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG. Das ist derjenige, der beim Vertragsschluss Vertragspartner des Arbeitnehmers wäre. Nach § 69 Abs. 1 des Hessischen Hochschulgesetzes HHG (...) steht das Personal der Hochschulen im Dienste des Landes. Das Land Hessen wäre daher Vertragspartner der Beteiligten zu 1 gewesen, wenn es zum Abschluss eines Arbeitsvertrages über deren Beschäftigung als Fachinformatikerin an der Fachhochschule Gi. gekommen wäre.

b) Im Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG handelt für den Arbeitgeber derjenige, der ihn gerichtlich zu vertreten hat. Dies ist hier der Präsident der Fachhochschule Gi. (...), der die Antragschrift vom 4. Juli 2003 persönlich unterzeichnet hat.

c) Zwischen dem Antragsteller und der Beteiligten zu 1 war bereits am 27. Juni 2003 gemäß § 9 Abs. 2 BPersVG ein Arbeitsverhältnis begründet worden. Die Beteiligte zu 1 war seinerzeit Auszubildende nach § 9 Abs. 1 BPersVG. Auf Grund des Berufsausbildungsvertrages vom 14. Juli 2000 stand sie als Auszubildende im Ausbildungsberuf Fachinformatikerin in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, welches gemäß § 14 Abs. 2 BBiG mit dem Bestehen der Abschlussprüfung am 27. Juni 2003 endete. Zu diesem Zeitpunkt war sie Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Fachhochschule Gi., der Beteiligten zu 3. Sie hat innerhalb der letzten drei Monate vor Ausbildungsende, nämlich mit Schreiben vom 31. März 2003, vom Antragsteller ihre Weiterbeschäfti-

gung verlangt. Damit galt zwischen ihr und dem Antragsteller ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

d) Der Antragsteller hat am 7. Juli 2003 und damit innerhalb der in § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG normierten Frist von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht den Auflösungsantrag gestellt.

3. Begründet ist der Auflösungsantrag gemäß § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Diese Voraussetzungen sind hier gegeben.

Nach der Rechtsprechung des Senats ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses insbesondere dann unzumutbar, wenn der Arbeitgeber dem Jugendvertreter zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung keinen auf Dauer angelegten Arbeitsplatz bereitstellen kann, der dessen Ausbildung entspricht und ihn sowohl hinsichtlich der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als auch der Vergütung und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einem Beschäftigten gleichstellt, der vom Arbeitgeber für eine vergleichbare Tätigkeit ausgewählt und eingestellt worden ist. Dabei ist die Weiterbeschäftigungspflicht des öffentlichen Arbeitgebers an das Vorhandensein einer freien Planstelle nicht notwendig gebunden; entscheidend ist vielmehr, ob ein ausbildungsadäquater, auf Dauer angelegter und gesicherter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

a) Für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz für den Jugendvertreter zur Verfügung steht, kommt es allein auf den Bereich der Ausbildungsdienststelle an. Das Land als Arbeitgeber des Jugendvertreters

ist nicht verpflichtet, diesem einen Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle des Landes zuzuweisen. Der Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 9 Abs. 2 BPersVG besteht nicht landesweit, sondern nur in Bezug auf diejenige Dienststelle, in welcher der Jugendvertreter seine Berufsausbildung erhalten hat:

aa) Für die Dienststellenbezogenheit des Weiterbeschäftigungsanspruchs spricht, dass auch die in § 9 BPersVG geschützten personalvertretungsrechtlichen Funktionen dienststellenbezogen sind. Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden in Dienststellen gebildet (§§ 12, 57, 95 Abs. 2 Satz 1, § 98 Abs. 2 BPersVG und § 12 Abs. 1, § 54 Abs. 1 Satz 1 HePersVG). Der Schutzbereich der Vorschrift erstreckt sich grundsätzlich auf diejenige Dienststelle, bei welcher die personalvertretungsrechtliche Funktion wahrgenommen wird. Die Dienststellenbezogenheit wird bei Mitgliedern von Stufen- und Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 64 BPersVG und § 58 HePersVG) nicht in Frage gestellt, auch wenn hier die Ausbildungsdienststelle nicht mit derjenigen Dienststelle übereinstimmen muss, in welcher die personalvertretungsrechtliche Funktion wahrgenommen wird.

bb) Dass in § 9 BPersVG nur vom Arbeitgeber und nicht vom Leiter der Dienststelle die Rede ist und dass folglich allein der Arbeitgeber die Aktivlegitimation für den Auflösungsantrag hat, findet seine Erklärung darin, dass Vertragspartner des Auszubildenden nur die betreffende juristische Person des öffentlichen Rechts sein kann, nicht aber der Leiter der Dienststelle, welche für

diese juristische Person öffentliche Aufgaben erfüllt. Ein überzeugendes Argument für einen dienststellenübergreifenden Weiterbeschäftigungsanspruch lässt sich daraus nicht herleiten.

cc) Schutzzweck der Regelung in § 9 BPersVG ist es, Auszubildende vor Personalmaßnahmen zu bewahren, die sie an der Ausübung ihrer Personalrats- und Jugendvertreterarbeit hindern oder ihre Unabhängigkeit in dieser Arbeit beeinträchtigen können. Indem § 9 BPersVG die amtierende Personalvertretung bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretung vor dauernden oder vorübergehenden Änderungen ihrer Zusammensetzung schützt, dient er zugleich der Kontinuität der Gremienarbeit. Das kollektivrechtliche Element des Schutzzwecks wird nicht erreicht, wenn der Auszubildende in einer anderen Dienststelle weiterbeschäftigt wird. Denn damit erlischt seine Mitgliedschaft im

Die Weiterbeschäftigungspflicht kann auch bestehen, wenn zwar keine freie Planstelle, wohl aber ein ausbildungsadäquater, auf Dauer angelegter, gesicherter Arbeitsplatz vorhanden ist.

Personalrat bzw. in der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

dd) Durch das Übernahmeverlangen des Auszubildenden nach § 9 Abs. 2 BPersVG entsteht ein unbefristetes Vollzeitverhältnis, das einen Anspruch auf ausbildungsgerechte Beschäftigung in der Ausbildungsdienststelle begründet. Inhaltliche Änderungen dieses Arbeitsverhältnisses unterliegen dem Konsensprinzip, so dass der Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG nicht mit der Begründung abgewiesen werden darf, dem Arbeitgeber wäre die Begründung eines anderen als des nach § 9 Abs. 2 BPersVG ent-

stehenden Arbeitsverhältnisses zumutbar gewesen. Die Beschäftigung in der Ausbildungsdienststelle ist wesentliches Element des Beschäftigungsverhältnisses während der Ausbildung, so dass die gemäß § 9 Abs. 2 BPersVG kraft gesetzlicher Fiktion eintretende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sich ebenfalls nur auf die Ausbildungsdienststelle beziehen kann. (...)

ff) Vielmehr nimmt das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung an, dass sich der Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 78 a BetrVG und folgerichtig auch die Frage nach einem freien ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatz auf den Ausbildungsbetrieb be-

Stellt der öff. Arbeitgeber Auszubildende, die er in der Ausbildungsdienststelle nicht weiterbeschäftigen kann, regelmäßig in anderen Dienststellen ein, so darf er dies Jugendvertretern nicht verweigern.

schränkt. Es hat allerdings erwo- gen, dass in Fällen, in denen der Auszubildende (hilfsweise) sein Einverständnis mit einer Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen erklärt hat, der Schutzzweck des § 78 a BetrVG es gebieten kann, dass der Arbeitgeber auf derartige Änderungswünsche eingeht. Zur Vermeidung einer Benachteiligung wegen der Amtsausübung kann der Arbeitgeber gehalten sein, Änderungswünschen, denen er auch bei anderen Auszubildenden nachkommen würde, bei einem durch § 78 a BetrVG geschützten Auszubildenden bevorzugt Rechnung zu tragen. Voraussetzung dafür ist, dass der Auszubildende dem Arbeitgeber frühzeitig, regelmäßig nach dessen Nichtübernahme- mitteilung nach § 78 a Abs. 1 BetrVG und spätestens mit dem eigenen Weiterbeschäftigungsverlangen, zu erkennen gibt, zu welchen abwei-

chenden Arbeitsbedingungen er sich seine Weiterbeschäftigung vorstellt.

Diesen Erwägungen tritt der Senat für den Anwendungsbereich des § 9 BPersVG bei. Damit ist ein Schutzniveau gewährleistet, welches sich daran orientiert, dass § 9 BPersVG eine spezielle Ausformung des in § 8 BPersVG normierten Benachteiligungsverbots darstellt. Pflügt der öffentliche Arbeitgeber Auszubildende, welche er in der Ausbildungsdienststelle nicht weiterbeschäftigen kann, bei anderen Dienststellen seines Zuständigkeits- und Verantwortungsbereichs einzustellen, so ist es bei Wahrung des Benachteiligungsverbots nicht gerechtfertigt, Auszubildenden in personalvertretungs-

rechtlichen Funktionen diese Möglichkeit zu verweigern. Wäre der öffentliche Arbeitgeber dagegen gehalten, jeden freien ausbildungsadäquaten

Dauerarbeitsplatz, der im jeweiligen Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung in irgendeiner seiner Dienststellen verfügbar ist, für Auszubildende mit personalvertretungsrechtlichen Funktionen zu reservieren, so käme dies in den Fällen, in denen der Bund oder ein Land Arbeitgeber ist, faktisch einer Beschäftigungsgarantie nahe, weil sich bei Bund und Ländern mit ihren zahlreichen Dienststellen zumeist eine Stelle finden wird, die der Qualifikation des jeweiligen Jugendvertreters adäquat ist. Dadurch würde der Grundsatz in Frage gestellt, wonach die Regelung in § 9 BPersVG kein totales Einstellungsgebot beinhaltet, sondern offen ist für eine einzelfallbezogene Abwägung, deren Ergebnis sein kann, dass die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist. Zudem wäre eine arbeitgeberbezogene Betrachtungsweise gleichbedeutend mit einer erheblichen

Privilegierung der Jugendvertreter in Bund und Ländern gegenüber denjenigen bei anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern, ohne dass dafür eine sachliche Rechtfertigung ersichtlich wäre. Am Ende würde sich für jene Jugendvertreter der Schwerpunkt der rechtlichen Schutz-betrachtungen aus dem Bereich des § 9 BPersVG hinaus- und in ein "Ortsverteilungsverfahren" hineinverlagern, welches nur mehr der Beurteilung nach § 8 BPersVG unterläge.

b) Darüber, ob in der Ausbildungsdienststelle ein geeigneter und besetzbarer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, hat primär der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden.

aa) Auf das Vorhandensein von "Planstellen" kommt es dabei nach der Terminologie des Haushaltsrechts schon deswegen nicht an, weil Planstellen nur Stellen für Beamte auf Lebenszeit sind. Bei Stellen für Angestellte, um die es im Rahmen der Weiterbeschäftigungspflicht nach § 9 BPersVG geht, handelt es sich um "andere Stellen als Planstellen", welche in den Erläuterungen des Haushaltsplans auszuweisen sind (§ 17 Abs. 6 LHO). Soweit die in den Erläuterungen ausgewiesenen Stellen für Angestellte einschließlich der dazugehörigen Zweckbestimmungen verbindlich sind, ist dies maßgeblich für die Inanspruchnahme der personellen Ausgaben durch die Verwaltung. Ist daher in den verbindlichen Erläuterungen des Haushaltsplans eine Stelle für Angestellte für die vom Jugendvertreter erworbene Qualifikation ausgewiesen und ist diese Stelle im maßgeblichen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbesetzt, so ist diese Stelle vorrangig mit dem Jugendvertreter zu besetzen.

bb) Liegt eine der Qualifikation des Jugendvertreters entsprechende Zweckbestimmung des Haushalts-

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

c) Soweit es sich wie im vorliegenden Fall bei der Ausbildungsdienststelle um eine Hochschule des Landes

Hessen handelt, existiert keine verbindliche Vorgabe des Haushaltsgesetzgebers, die in Bezug auf berufliche Qualifikation und Fachrichtung bei der Stellenbesetzung zu beachten wäre. (...)

aa) Bei der Entscheidung, (ob für einen Jugendvertreter, der an der Hochschule eine Berufsausbildung absolviert hat, ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht,) ist das jeweils **zuständige Hochschulorgan** nicht durch § 9 BPersVG gebunden. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, betriebliche oder finanzielle Vorkehrungen zu schaffen, um Mitgliedern einer Jugend- oder Personalvertretung, die ihre Ausbildung beenden, auf deren Verlangen einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen zu können. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze kann nicht über den Weg der nach § 9 BPersVG bestehenden Weiterbeschäftigungspflicht erzwungen werden. Auf die Mittelverwendung durch die Hochschule übertragen bedeutet dies, dass die zuständigen Hochschulgremien nicht gezwungen sind, auf ihnen zu Gebote stehenden freien Stellen Arbeitsplätze zu schaffen, die auf die Qualifikation von Jugendvertretern zugeschnitten sind, die ihre Weiterbeschäftigung geltend machen. § 9 BPersVG gebietet nicht, dass sich die Hochschule bei der Bewirtschaftung der ihr zugewiesenen knappen finanziellen Ressourcen in Widerspruch zu den von ihr intendierten Prioritäten setzt. Bei der Entscheidung über die Mittelverwendung obliegt ihr auch keine Prüfpflicht zu Gunsten des Jugendvertreters, deren Erfüllung der Kontrolle durch die Verwaltungsgerichte unterliegt. Der § 9 BPersVG prägende Gedanke des Diskriminierungsschutzes ist nicht berührt,

wenn die Hochschule bei der Verwendung der ihr zugewiesenen personellen Mittel im Rahmen der allgemeinen gesetzlichen Vorgaben frei darüber entscheidet, wie sie die ihr übertragenen öffentlichen Aufgaben am besten erfüllt. Auf dieser Ebene der Entscheidungsfindung beschränkt sich die Wirkung von § 9 BPersVG auf eine Missbrauchskontrolle: Die Weiterbeschäftigung ist ausnahmsweise dann zumutbar, wenn die Entscheidung über die

§ 9 BPersVG gebietet nicht, dass sich die Hochschule bei der Bewirtschaftung ihrer finanziellen Ressourcen in Widerspruch zu den von ihr intendierten Prioritäten setzt.

Zweckbestimmung der Mittelverwendung erkennbar das Ziel verfolgte, die Weiterbeschäftigung des Jugendvertreters zu verhindern.

bb) Anders verhält es sich, wenn die zuständigen Hochschulgremien entschieden haben, zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben mit den ihnen zugewiesenen Mitteln Arbeitsplätze zu schaffen, die der Qualifikation des Jugendvertreters entsprechen. Auf dieser zweiten Entscheidungsebene, nämlich derjenigen der Stellenbesetzung, kommt der in § 9 BPersVG normierte qualifizierte Diskriminierungsschutz zum Tragen, welcher über § 8 BPersVG hinaus selbst dann eintritt, wenn nachgewiesen werden kann, dass der Arbeitgeber den Betroffenen nicht wegen seiner Tätigkeit für die Jugend- und Auszubildendenvertretung benachteiligt hat. Die Stelle ist vorrangig mit dem Jugendvertreter zu besetzen, es sei denn, die Weiterbeschäftigung ist aus gewichtigen Gründen ausnahmsweise unzumutbar, etwa weil Mitbewerber objektiv wesentlich fähiger und geeigneter sind.

cc) Die dargelegten Grundsätze stimmten überein mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 78 a BetrVG. Danach bestimmt sich die Frage nach einem freien Arbeitsplatz für einen durch § 78 a BetrVG geschützten Auszubildenden nicht danach, ob Arbeitsaufgaben vorhanden sind, mit deren Verrichtung der Arbeitnehmer betraut werden könnte. Welche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden sollen und wie viele Arbeitnehmer damit beschäftigt werden, bestimmt vielmehr der Arbeitgeber durch seine arbeitstechnischen Vorgaben und seine Personalplanung. Hat er keinen Einstellungsbedarf, ist ein freier Arbeitsplatz nicht vorhanden.

Zwar hat die Befugnis des Arbeitgebers, über die Einrichtung von Arbeitsplätzen zu entscheiden, in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst unterschiedliche rechtliche

Ob ein freier Arbeitsplatz für den Jugendvertreter vorhanden ist, richtet sich grundsätzlich nach den Verhältnissen im Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

Wurzeln. Damit ist jedoch nicht zugleich gesagt, dass das durch § 78 a BetrVG einerseits und § 9 BPersVG andererseits jeweils angestrebte Schutzniveau verschieden ausfällt.

Dagegen spricht schon die Entstehungsgeschichte beider Vorschriften. Angesichts dessen erscheint es ausgeschlossen, dass die Entscheidungsfreiheit des öffentlichen Arbeitgebers bei der Schaffung von Arbeitsplätzen mit Rücksicht auf die Weiterbeschäftigung von Jugendvertretern durch § 9 BPersVG stärker eingeschränkt werden sollte als diejenige des privaten Arbeitgebers durch § 78 a BetrVG. Dass der öffentliche Arbeitgeber an Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers gebunden ist und daraus gegebenenfalls auf das

Vorhandensein freier ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplätze geschlossen werden kann, erklärt sich daraus, dass die parlamentarische Willensäußerung dem staatlichen Rechtsträger zuzurechnen ist und damit als vorweggenommene Entscheidung des Arbeitgebers über die mit der Stellenausweisung verfolgten Verwaltungszwecke gilt. Fehlt es wie im vorliegenden Fall an derartigen Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers, so besteht kein Anlass, öffentliche und private Arbeitgeber im Bezug auf die Weiterbeschäftigung von Jugendvertretern unterschiedlich zu behandeln.

d) Eine regelmäßige Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Arbeitsplatzes für den Jugendvertreter kann auch nicht aus § 626 Abs. 1 BGB hergeleitet werden. Denn während diese Vorschrift darauf abstellt, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses lediglich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bzw. bis zur vereinbarten Beendigung zugemutet werden kann, ist bei § 9 Abs. 4 BPersVG zu entscheiden, ob ihm die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zumutbar ist.

e) Wie bereits eingangs erwähnt, ist der Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für die Beurteilung der Zumutbarkeit nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG maßgebend. Dem Arbeitgeber kann es aber im Einzelfall zumutbar sein, den Jugendvertreter auf Dauer in einem Arbeitsverhältnis zu beschäftigen, weil er einen kurz vor der Beendigung der Berufsausbildung freigewordenen Arbeitsplatz wiederbesetzt hat, statt ihn für einen nach § 9 BPersVG geschützten Auszubildenden freizuhalten. Das gilt regelmäßig bei einer Besetzung, die innerhalb von drei

Monaten vor dem vereinbarten Ende des Ausbildungsverhältnisses vorgenommen wird. Das folgt aus dem Zweck der Schutzbestimmungen des § 9 BPersVG. Der Arbeitgeber muss innerhalb des Drei-Monats-Zeitraumes des § 9 Abs. 2 BPersVG mit einem Übernahmeverlangen rechnen. Er muss dem Verlangen entsprechen, wenn nicht der Ausnahmetatbestand des § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG vorliegt. Daraus folgt seine ergänzende Pflicht, bei Einstellungsvorhaben in diesem Zeitraum die Möglichkeit eines Übernahmeverlangens gemäß § 9 Abs. 2 BPersVG und damit das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes zu berücksichtigen.

f) Das Begehren nach § 9 Abs. 4, § 107 Satz 2 BPersVG ist im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren zu verfolgen. (...)

Das Auflösungsbegehren des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG hat Erfolg, wenn die Weiterbeschäftigung des Jugendvertreters unzumutbar ist. Nach allgemeinen Grundsätzen muss derjenige, der aus dem Vorliegen einer Tatsache eine ihn begünstigende Rechtsfolge herleitet, diese Tatsache beweisen (materielle Beweislast).

Den Arbeitgeber trifft somit die materielle Beweislast hinsichtlich derjenigen Tatsachen, aus denen sich die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung herleiten lässt. Lässt sich nach erschöpfender Aufklärung des Sachverhalts durch das Gericht unter Mitwirkung der Beteiligten nicht zweifelsfrei ermitteln, ob solche Tatsachen vorliegen, ist das Auflösungsbegehren abzulehnen.

4. In Ansehung der vorstehenden Grundsätze und auf der Grundlage der vom Verwaltungsgerichtshof getroffenen Feststellungen steht fest, dass im Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung zur Fachinformatikerin am 27. Juni 2003 für die Beteiligte zu 1 an der Fachhochschule

Gi. kein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz vorhanden war, so dass die Weiterbeschäftigung durch den Antragsteller unzumutbar war.

a) Auf das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes für die Beteiligte zu 1 lässt sich nicht daraus schließen, dass die Fachhochschule im maßgeblichen Zeitpunkt laut Ausschreibung zwei Mitarbeiter im Datenverarbeitungszentrum Gi. mit den Schwerpunkten "Netzwerktechnik" und "UNIX Administration" suchte. Diese beiden Arbeitsplätze waren für die Beteiligte zu 1 nicht ausbildungsadäquat. Denn die Fachhochschule verlangte für beide Stellen ein abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium (Informatik oder vergleichbares Studium), ersatzweise mehrjährige einschlägige Berufserfahrung. (...)

b) Aus dem Umstand, dass seit Ende 2001 im Datenverarbeitungsservicezentrum Fr. ein Fachinformatiker beschäftigt ist, kann die Beteiligte zu 1 ebenfalls nichts zu ihren Gunsten herleiten. Maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes ist die Beendigung der Berufsausbildung; der Drei-Monats-Zeitraum davor ist wegen § 9 Abs. 2 BPersVG einzubeziehen. Dass die Fachhochschule Ende 2001 über einen freien Arbeitsplatz für einen Fachinformatiker verfügte, konnte der Beteiligten zu 1 im für sie maßgeblichen Zeitraum ab frühestens Ende März 2003 nicht zu einem Arbeitsplatz verhelfen. Eine Kündigung des genannten Mitarbeiters, um der Beteiligten zu 1 einen Arbeitsplatz zu verschaffen, schied aus.

c) Die Fachhochschule war nicht durch § 9 BPersVG gehalten, Stellen für studentische Hilfskräfte in eine Stelle für eine Fachinformatikerin umzuwandeln. Wie aus § 87 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Halbsatz 1 HHG ersichtlich ist, sollen die von studentischen Hilfskräften zu erbringenden Dienst-

leistungen in Forschung und Lehre zugleich ihrer eigenen wissenschaftlichen Ausbildung dienen. Der Einsatz von studentischen Hilfskräften dient somit speziellen Zwecken, die mit der Beschäftigung einer beruflichen Fachkraft nicht verfolgt werden und auf deren Förderung die Hochschule nicht zu Gunsten der Weiterbeschäftigung von Jugendvertretern verzichten muss. (...)

f) Das vom Verwaltungsgerichtshof angesprochene Problem des Einstellungsstopps stellt sich hier nicht. Über die Auswirkungen einer Besetzungssperre auf die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG ist zu entscheiden, wenn Stellen vorhanden sind, deren Zweckbestimmung auf die Qualifikation des Jugendvertreters zugeschnitten ist, so dass der Besetzung der Stelle mit dem Jugendvertreter ohne den Einstellungsstopp nichts im Wege stünde.

Im vorliegenden Fall fehlt es jedoch bereits an einer derartigen Widmung seitens der dafür zuständigen und verantwortlichen Gremien der Hochschule. (...)

Anmerkung

Es ist zu begrüßen, dass das Bundesverwaltungsgericht mit der vorliegenden Entscheidung deutlich gemacht hat, dass es für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Ausbildungsplatz für einen Jugendvertreter zur Verfügung steht, ausschließlich auf den Bereich der Ausbildungsdienststelle ankommt. Zwar hatte das Gericht bereits in einer mehr als 20 Jahre zurückliegenden Entscheidung festgestellt, dass der Weiterbeschäftigungsanspruch nicht landesweit (erst recht nicht bundesweit) gilt, sondern sich nur auf diejenige Dienststelle bezieht, in der ein Jugendvertreter seine Ausbildung erhalten hat. Es ist zu hoffen, dass nunmehr eine abschließende Klarheit darüber besteht, dass ein Jugendvertreter sein Weiterbeschäftigungsverlangen nur auf die Dienststelle beziehen kann, in der er Mitglied der dortigen Jugend- und Auszubildendenvertretung ist.

§ 9 BPersVG schützt nicht nur Auszubildende vor Personalmaßnahmen, die sie an einer unabhängigen Ausübung ihres Amtes als

Konsequenzen für die Praxis

1. Ein Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, das innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung verlangt, kann dieses Verlangen nur auf einen Arbeitsplatz im Bereich der Ausbildungsdienststelle selbst richten.
2. Ein öffentlicher Arbeitgeber, der bei der Stellenbewirtschaftung keinen Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers in Bezug auf berufliche Qualifikationen und Fachrichtung unterliegt, ist bei der Festlegung des Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle nicht in der Weise gebunden, dass er dieses Profil zur Sicherung eines Weiterbeschäftigungsanspruches eines Mitglieds einer Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend anlegt. Ein Gericht ist auf die Prüfung der Frage beschränkt, ob der öffentliche Arbeitgeber mit der Entscheidung über die Zweckbestimmung der Mittelverwendung die Weiterbeschäftigung des Jugendvertreters verhindern wollte.
3. Macht ein öffentlicher Arbeitgeber gerichtlich geltend, dass ihm die Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters unzumutbar ist, so hat er entsprechenden Tatsachen vorzutragen und zu beweisen. Gelingt ihm die Beweisführung nicht oder nur unzureichend, dann ist der Jugendvertreter weiterzubeschäftigen.

Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenvertretung hindern. Vielmehr wird auch die amtierende Vertretung selbst vor Änderungen in ihrer Zusammensetzung geschützt. Dieser letztgenannte Schutzzweck könnte dann nicht erreicht werden, wenn das Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenvertretung nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses seine Weiterbeschäftigung auch in jeder anderen Dienststelle eines Landes oder gar des Bundes verlangen könnte, je nachdem, ob Land oder Bund Arbeitgeber sind. Insofern ist es zutreffend, dass sich der Schutzbereich der Vorschrift nur auf diejenige Dienststelle erstrecken kann, in der die Vertretungsfunktion durch den Auszubildenden wahrgenommen wird. Eine andere Betrachtungsweise würde darüber hinaus zu einer Privilegierung von Mitgliedern von Jugend- und Auszubildendenvertretungen führen; denn eine ausschließlich arbeitgeberbezogene Betrachtungsweise würde diejenigen, die nicht in Bund und Ländern, sondern bei anderen öffentlichen Arbeitgebern tätig sind, benachteiligen. Ebenso zutreffend sind die Ausführungen des Gerichts im Hinblick auf die Festlegung eines Anforderungsprofils für eine zu besetzende Stelle, sofern diese Stelle keinen Vorgaben des Gesetzgebers in Bezug auf die berufliche Qualifikation und die Fachrichtung unterliegt. § 9 BPersVG schreibt nämlich öffentlichen Arbeitgebern nicht vor, Vorkehrungen dafür zu schaffen, dass Mitgliedern von Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach Beendigung ihrer Ausbildung ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Jedem öffentlichen Arbeitgeber steht die ausschließliche Entscheidungskompetenz darüber zu, wie er die ihm übertragenen Aufgaben am besten erfüllt. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des BAG kommt auch das Bundesverwaltungsgericht zu dem Ergebnis, dass sich in den vorgenannten Fällen nur dann ein Anspruch auf eine dem öffentlichen Arbeitgeber zumutbare Weiterbeschäftigung ergibt, wenn erkennbar ist, dass die Mittelverwendung gezielt so eingesetzt worden ist, dass die Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters verhindert werden sollte. Wenn sich allerdings der öffentliche Arbeitgeber im Rahmen

der ihm zugewiesenen Mittel zur Schaffung eines Arbeitsplatzes, der der Qualifikation eines Jugendvertreters entspricht, entscheidet, so hat er diesen Arbeitsplatz vorrangig mit einem Jugendvertreter zu besetzen. Bedeutsam ist die vorliegende Entscheidung auch in Bezug auf die Ausführungen zur Beweislast hinsichtlich der Tatsachen, die die Weiterbeschäftigung unzumutbar machen. Der öffentliche Arbeitgeber hat Tatsachen für die von ihm behauptete Unzumutbarkeit vorzutragen und diese Tatsachen auch zu beweisen. Wenn sich nach einer umfassenden Beweisaufnahme nach Auffassung des Gerichts nicht genügend Tatsachen dafür ergeben, dass die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist, dann ist der geltend gemachte Anspruch (Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung) abzulehnen.



[Download Vollversion](#)

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

1. Will der Personalrat eine Gruppenversammlung im Sinne von § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG einberufen, so muss er sich zuvor mit dem Dienststellenleiter abstimmen.
2. Das Gleiche gilt, wenn er einzelne Beschäftigte zu einem Besprechungstermin in das Personalratsbüro einladen will; für solche Fälle kann das Benehmen mit dem Dienststellenleiter auch dadurch hergestellt werden,

dass dieser generell erklärt, mit einer Einladung durch den Personalrat ohne vorherige Rücksprache einverstanden zu sein, wenn die gleichzeitige Mitteilung der Einladung ihm ermöglicht, gegebenenfalls Einwände vorzubringen und die Verschiebung der Besprechung zu erreichen.

BVerwG,

Beschluss v. 12.12.2005 - 6 P 7.05 -

Zum Sachverhalt

Mit Schreiben vom 18. Januar 2002 lud der Antragsteller (Personalrat) alle beim Studentenwerk Aachen beschäftigten Hausmeister für Mittwoch, den 30. Januar 2002, 15.30 Uhr, in das Personalratsbüro ein. Gegenstand der Besprechung sollte der Beschluss des Verwaltungsgerichts vom 13. Dezember 2001 16

K 457/01.PVL sein, durch welchen ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung eines Reparaturbuchs verneint wurde. Nachdem der Antragsteller erfahren hatte, dass einem der Hausmeister von Seiten einer Vorgesetzten die Teilnahme an der Besprechung verweigert worden war, bat er mit Schreiben vom 30. Januar 2002 den Beteiligten um

Die Gruppenversammlung ist ein spezifischer, für den Geltungsbereich des LPersVG NW ausdrücklich zugelassener Unterfall der Teilpersonalversammlung.

Klarstellung. Dieser bekräftigte sodann mit Schreiben vom 6. Februar 2002, dass derartige Besprechungen nur mit seiner Zustimmung zulässig seien. Das daraufhin angerufene Verwaltungsgericht hat das Begehren des Antragstellers abgelehnt, dessen Berechtigung festzustellen, einzelne Beschäftigte oder Gruppen von ihnen an einem bestimmten Tag zu einer bestimmten Uhrzeit zu Besprechungen in seine Diensträume bitten zu können, ohne dies zuvor mit dem Beteiligten abzustimmen.

Das Oberverwaltungsgericht hat die Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen. (...)

Der Antragsteller beantragt sinngemäß, die Beschlüsse der Vorinstanzen aufzuheben und nach seinem erstinstanzlichen Antrag zu erkennen. Der Beteiligte und der Vertreter des Bundesinteresses verteidigen den angefochtenen Beschluss.

Aus den Gründen

Die zulässige Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist nicht begründet. (...) Der Antragsteller hat keinen Anspruch darauf, einzelne Beschäftigte oder Gruppen von ihnen zu einem bestimmten Zeitpunkt zu

Besprechungen in seine Räume zu bitten, ohne dies zuvor mit dem Beteiligten abzustimmen.

1. Das Begehren des Antragstellers ist zulässig. Namentlich fehlt es ihm nicht am Rechtsschutzbedürfnis. Zwar wird die vom Antragsteller gewünschte Verfahrensweise nach dessen Angaben vom Beteiligten inzwischen wieder akzeptiert. Dessen prozessuales Verhalten, welches weiterhin auf die Abweisung des Begehrens hinielt, kann aber nur so verstanden werden, dass er sich vorbehält, vom Antragsteller jederzeit wieder die vorherige Terminabsprache in den vom streitigen Begehren erfassten Fällen zu verlängern. (...)

2. Der streitige Feststellungsantrag erfasst nach seinem ausdrücklichen Wortlaut Besprechungen des Antragstellers mit Gruppen von Beschäftigten. (...)

a) Bei derartigen Veranstaltungen handelt es sich um Teilversammlungen nach § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG. (...)

bb) § 45 Abs. 1 Satz 1 NWPersVG bestimmt, dass die Personalversammlung aus den Beschäftigten der Dienststelle besteht. § 45 Abs. 2 Satz 1 NWPersVG sieht für den Fall, dass nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden kann, Teilversammlungen vor. Das Gleiche gilt gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG, wenn die Abhaltung einer Teilversammlung zur Erörterung der besonderen Belange eines Teils der Beschäftigten erforderlich ist.

(1) Nach dem Wortlaut der letztgenannten Bestimmung sind die

Merkmale "besondere Belange" und "Teil der Beschäftigten" aufeinander bezogen. Es ist daher auch über die formelle Einteilung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 NWPersVG hinaus jede Gruppe erfasst, deren Angehörige sich durch spezifische Interessen von den anderen Beschäftigten in der Dienststelle unterscheiden. Insofern ist die Bezeichnung "Gruppenversammlung" für diesen Unterfall der Personalversammlung gerechtfertigt.

(2) Den eigenständigen Charakter der Gruppenversammlung bestätigt die Gesetzessystematik. Während die Teilversammlung in ihrer allgemeinen Form nach § 45 Abs. 2 Satz 1 NWPersVG gegenüber der Vollversammlung als Ausnahmefall konzipiert ist, findet die Gruppenversammlung schon immer dann statt, wenn sie der Personalrat zur Erörterung der spezifischen Interessen der Gruppenangehörigen für erforderlich halten darf.

(3) Diese spezielle Erweiterung des Instituts der Teilversammlung ist vom Gesetzgeber gewollt. § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG ist durch das Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes vom 18. Dezember 1984, GV.NRW. 1985, S. 29, angefügt worden. In der Begründung zum Gesetzesentwurf der Landesregierung wurde die Ergänzung ausdrücklich als Erweiterung der Möglichkeit von Teilversammlungen bezeichnet (vgl. LT-Drucks. 9/3091 S. 36).

cc) Die Kompetenzen der Gruppenversammlung nach § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG folgen denjenigen, die nach der für Personalversammlungen allgemein geltenden Befugnisnorm des § 48 NWPersVG bestehen. Danach kann die Personalversammlung dem Personalrat Anträge unterbreiten, zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen und alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten

unmittelbar betreffen. Schon der Wortlaut legt es nahe, dass sich die Personalversammlung mit allen Aufgaben befassen darf, die in den Zuständigkeitsbereich des Personalrats fallen, also vor allem auch mit Fragen im Zusammenhang mit dessen Beteiligungsrechten. (...)

dd) Für die Gruppenversammlung als Unterfall der Personalversammlung gelten ferner die Regelungen in § 49 Sätze 1 und 2 NWPersVG, wonach der Dienststellenleiter teilnahmeberechtigt und über die Einberufung zu unterrichten ist.

ee) Die Bedeutung der Regelung in § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG erschöpft sich nicht darin, die Voraussetzungen zu bestimmen, unter denen eine Gruppenversammlung stattzufinden hat. Die Gruppenversammlung unterliegt als Unterfall der Personalversammlung grundsätzlich denselben Regelungen wie diese. Sie teilt daher, wenn auch in kleinerem Maßstab, deren rechtlichen Status als Organ der Personalvertretung mit dem Charakter eines dienststelleninternen Ausspracheforums. In dieser Hinsicht unterliegt der Personalrat dem Typenzwang. Liegen die materiellen Voraussetzungen für die Einberufung einer Gruppenversammlung vor, so kann er sich nur dieser Veranstaltungsform bedienen. Er kann nicht etwa auf Sprechstunden und vergleichbare Veranstaltungsformen ausweichen, weil er etwa die nach § 49 Sätze 1 und 3 NWPersVG vorgesehene Anwesenheit des Dienststellenleiters nicht wünscht. Mit der Einrichtung der Gruppenversammlung als Unterfall der Personalversammlung hat der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht, dass bei gegebenem Anlass der Personalrat und die betroffenen Beschäftigten gegebenenfalls unter Einschluss des Dienststellenleiters und anderer in § 49 NWPersVG genannter Personen in einen offenen Meinungsaustausch eintreten sollen.

Will der Personalrat daher alle Beschäftigten der Dienststelle, die sich im Sinne von § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG durch gemeinsame Merkmale auszeichnen, in einer Veranstaltung versammeln, so ist die Gruppenversammlung die gebotene Veranstaltungsform. Nach der Typenbildung des Gesetzgebers entbehrt eine unter den materiellen Voraussetzungen des § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG stattfindende Veranstaltung jener Höchstpersönlichkeit und Vertraulichkeit, welche die Sprechstunde und ihr vergleichbare Besprechungen auszeichnen und welche die Anwesenheit des Dienststellenleiters naturgemäß ausschließen.

ff) Bei der Einladung des Antragstellers vom 18. Januar 2002 handelte es sich der Sache nach um die Einberufung einer Gruppenversammlung nach § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG. Sie war an alle im Bereich des Studentenwerks Aachen beschäftigten Hausmeister und damit an eine Gruppe gerichtet, deren Angehörige sich durch gemeinsame berufliche Funktionen von anderen Beschäftigten der Dienststelle unterscheiden. Der Antragsteller durfte die Einladung der Hausmeister zur Erörterung ihrer besonderen Belange für erforderlich halten, da es um deren Verpflichtung zur Führung eines Reparaturbuchs ging. Die Versammlung diente nach dem Wortlaut der Einladung dazu, den gerade zugestellten Beschluss des Verwaltungsgerichts, durch welche das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei der Einführung des Reparaturbuchs verneint wurde, zu besprechen und das weitere Vorgehen festzulegen. Dies war gemäß § 48 Sätze 1 und 2 NWPersVG zulässiger Gegenstand einer Gruppenver-

sammlung, da es um das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers ging.

b) Vor der Einberufung einer Gruppenversammlung nach § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG muss sich der Antragsteller mit dem Beteiligten abstimmen.

aa) Wie sich aus § 46 Abs. 2 und 3 NWPersVG ergibt, ist der Personalrat für die Einberufung von Personalversammlungen und damit auch für diejenige von Teilversammlungen nach § 45 Abs. 2 NWPersVG zuständig. § 47 Satz 1 NWPersVG bestimmt weiter, dass Personalversammlungen während der Arbeitszeit stattfinden, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Diese Vorschrift gibt dem Dienststellenleiter zwar unter den dort normierten Voraussetzungen einen materiellen Einwand gegen die

Vor der Einberufung einer Personalversammlung muss sich der Personalrat mit dem Dienststellenleiter über den Termin ins Benehmen setzen.

vom Personalrat vorgesehene Terminierung der Personalversammlung. Sie stattet ihn jedoch nicht mit einem förmlichen Zustimmungsrecht aus, über welches sich der Personalrat nicht hinwegsetzen kann.

bb) Damit ist jedoch nicht zugleich gesagt, dass sich der Personalrat wegen der Einberufung der Personalversammlung nicht mit dem Dienststellenleiter in Verbindung setzen muss. (...) Dem Gesetzgeber ging es bei der damaligen Rechtsänderung somit darum, die Einrichtung von Sprechstunden durch den Personalrat auch hinsichtlich Zeit und Ort nicht mehr an die Zustimmung des Dienststellenleiters zu binden, sondern es bei der Verpflichtung des Personalrats bewenden zu lassen, sich mit dem Dienststellenleiter

abzustimmen. Die Rechtslage bei der Einberufung von Personalversammlungen hat er dabei nicht im Auge gehabt. Aus der Regelung in § 39 Abs. 1 Satz 2 NWPersVG kann daher nichts dafür hergeleitet werden, welche Obliegenheit gegenüber dem Dienststellenleiter den Personalrat bei der Einberufung von Personalversammlungen trifft.

(2) Sinn und Zweck der Regelung in § 47 Satz 1 NWPersVG gebieten es, dass sich der Personalrat vor der Einberufung einer Personalversammlung mit dem Dienststellenleiter abstimmt. Etwaigen Bedenken des Dienststellenleiters gegen den Termin der Personalversammlung

Kommt trotz Einigungsversuch eine Einigung über den Termin der Personalversammlung nicht zustande, so kann der Personalrat die Versammlung einberufen.

unter dem Gesichtspunkt dienstlicher Erfordernisse hat der Personalrat dadurch Rechnung zu tragen, dass er sich vor der Einberufung der Versammlung mit dem Dienststellenleiter ins Benehmen setzt. Dabei wird sich in aller Regel ein Konsens über einen Termin erzielen lassen, der insoweit jeden Streit erübrigt. Eine solche Verfahrensweise entspricht dem Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 NWPersVG. Der Personalrat hat daher vor jeder Einberufung einer Personalversammlung Kontakt mit dem Dienststellenleiter aufzunehmen. Lässt sich über den Versammlungstermin keine Einigkeit erzielen, so kann der Personalrat die Einladung bewirken, wenn er die Bedenken des Dienststellenleiters nicht für stichhaltig hält. Es ist dann dessen Sache, die Verlegung der Versammlung im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren gegebenenfalls durch einstweilige Verfügung gerichtlich durchzusetzen, wenn die dienstlichen Erfordernisse dies gebieten.

cc) Auf das Recht, vom Personalrat wegen des beabsichtigten Termins einer Personalversammlung ins Benehmen gesetzt zu werden, kann der Dienststellenleiter nicht verzichten. Er ist für die ordnungsgemäße Erfüllung der öffentlichen Aufgaben durch die Dienststelle verantwortlich. (...)

4. Der streitige Feststellungsantrag erfasst nach seinem ausdrücklichen Wortlaut auch die Einladung einzelner Beschäftigter in die Räume des Antragstellers. Auch in dieser Hinsicht hat der Antragsteller keinen Anspruch darauf, ohne vorherige Abstimmung mit dem Beteiligten tätig zu werden. Es bestehen hier

aber keine Bedenken dagegen, dass das Benehmen in der Weise hergestellt wird, dass der Beteiligte

dem Antragsteller gestattet, einzelne Beschäftigte ohne vorherige Terminabsprache in seine Räume zu laden.

a) Um die Durchführung einer Sprechstunde während der Arbeitszeit, die der Personalrat gemäß § 39 Abs. 1 Satz 1 NWPersVG einrichten kann, handelt es sich hierbei nicht. Unter Sprechstunden sind regelmäßig (täglich, ein- oder mehrmals wöchentlich oder monatlich) wiederkehrende Zeiträume zu verstehen, in denen der einzelne Beschäftigte Gelegenheit hat, Anregungen und Beschwerden vorzubringen sowie Auskünfte oder Rat einzuholen, und die den Personalrat in den Stand setzen, Sorgen und Anliegen der von ihm vertretenen Beschäftigten kennen zu lernen. Die Initiative zum Besuch der Sprechstunde geht vom Beschäftigten aus. Aus der gesetzlichen Verankerung der Sprechstunden in § 39 NWPersVG ergibt sich, dass der Dienststellenleiter personalvertretungsrechtlich verpflichtet ist, dem Beschäftigten Gelegenheit zu geben, die Sprechstunde des Personalrats

aufzusuchen. Er kann freilich die Verschiebung des Besuchs verlangen, wenn dies wegen unaufschiebbarer dienstlicher Erfordernisse geboten ist.

Um die Durchführung einer Sprechstunde geht es hier nicht, weil nach der vom streitigen Feststellungsbegehren erfassten Fallgestaltung die Initiative zu der Besprechung vom Personalrat ausgeht und der Besprechungstermin individuell festgelegt ist.

b) Dieser Fallgestaltung nahe kommt diejenige, in welcher der Personalrat den Beschäftigten bittet, die Sprechstunde aufzusuchen.

aa) Bedenken gegen eine dahingehende Befugnis des Personalrats bestehen nicht. Ist nach Maßgabe von § 39 Abs. 1 Satz 2 NWPersVG in Bezug auf die Abhaltung der Sprechstunde das Benehmen mit dem Dienststellenleiter hergestellt, so kann es diesem gleichgültig sein, ob die Initiative zum Besuch der Sprechstunde im Einzelfall vom Beschäftigten oder vom Personalrat ausgeht, solange er wegen des Zeitpunkts der Besprechung gewichtigen dienstlichen Belangen Geltung verschaffen kann. Dies ist der Fall. Will nämlich der Personalrat den Beschäftigten zu einem bestimmten Zeitpunkt in die Sprechstunde einladen, so muss er sich zuvor mit dem Dienststellenleiter abstimmen. Dies folgt aus dem in § 47 Satz 1 NWPersVG enthaltenen Rechtsgedanken, der auch der Benehmensregelung in § 39 Abs. 1 Satz 2 NWPersVG zu Grunde liegt.

bb) Eines Einvernehmens bedarf es allerdings nicht. Wie das oben wiedergegebene Zitat aus den Gesetzgebungsmaterialien belegt, ist der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass der Personalrat sich bei der zeitlichen Festlegung der Sprechstunden gewichtigen Einwänden des Dienststellenleiters im Allgemeinen nicht

verschließen wird. Deswegen hat er vom Zustimmungserfordernis abgesehen. Dieses Leitbild vom Personalrat als einer Institution, die ihre Befugnisse typischerweise nicht unter Missachtung der dienstlichen Belange ausnutzen wird, kommt auch zum Tragen, wenn der Personalrat einzelne Beschäftigte zu sich in die Sprechstunde einlädt. Weigert sich der Personalrat, auf berechtigte Einwände des Dienststellenleiters einzugehen, so steht diesem wiederum wie im oben erörterten Fall der Einberufung zur Personalversammlung effektiver Rechtsschutz im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren zu Gebote.

Die Einladung des Beschäftigten in die Sprechstunde des Personalrats an das Einvernehmen des Dienststellenleiters zu binden, stünde im Übrigen im Wertungswiderspruch zur oben erörterten Rechtslage bei der Einladung zu Personalversammlungen. Diese bringt auch in Form einer Teil- oder Gruppenversammlung typischerweise eine erheblich größere Beeinträchtigung des Dienstablaufs mit sich als die Ladung eines einzelnen Beschäftigten zu einem Besprechungstermin. Es können daher insoweit in Bezug auf die Berücksichtigung dienstlicher Belange in formeller Hinsicht Benehmen oder Einvernehmen des Dienststellenleiters keine höheren Anforderungen gestellt werden, als sie für die Einberufung der Personalversammlung Geltung beanspruchen.

c) Nicht anders verhält es sich, wenn der Personalrat einzelne Beschäftigte zu bestimmten Zeitpunkten in seine Räume einlädt, ohne dass eine Sprechstunde eingerichtet ist.

aa) Nach § 39 Abs. 1 Satz 1 NWPersVG steht die Einrichtung von Sprechstunden im Ermessen des Personalrats. Dieser handelt grundsätzlich nicht pflichtwidrig, wenn er von der Einrichtung von Sprechstun-

den absieht und stattdessen einzelne Beschäftigte aus jeweils gegebenem Anlass zu einer Besprechung in seine Räume bittet. Abweichendes kann gelten, wenn die Einrichtung von Sprechstunden mit spürbar geringeren Eingriffen in den Dienstbetrieb verbunden ist als individuelle Besprechungstermine. Solches ist hier nicht ersichtlich und wird vom Beteiligten nicht geltend gemacht.

bb) Den dienstlichen Erfordernissen ist auch bei dieser Fallgestaltung dadurch Rechnung zu tragen, dass jede Einladung eines Beschäftigten zu einem Besprechungstermin mit dem Dienststellenleiter abzustimmen ist. Da die individuellen Gesprächstermine hier im Vergleich zur Einrichtung von Sprechstunden Ersatzfunktion haben, ist das Benehmenserfordernis ohne Weiteres aus § 39 Abs. 1 Satz 2 NWPersVG herzuleiten.

cc) Da die Einladung einzelner Beschäftigter zu Besprechungsterminen mit einem erheblich geringeren Eingriff in den Dienstbetrieb verbunden ist als die Einberufung zu einer Personalversammlung, kann das Benehmen auch dadurch hergestellt werden, dass der Dienststellenleiter generell erklärt, mit einer Einladung durch den Personalrat ohne vorherige Rücksprache einverstanden zu sein, wenn die gleichzeitige Mitteilung der Einladung ihm ermöglicht, gegebenenfalls Einwände vorzubringen und die Verschiebung der Besprechung zu erreichen.

Anmerkung

Der Wortlaut der Bestimmungen, die sich mit der Einberufung und Durchführung von Personalversammlungen befassen, sind im Bund und in den Ländern in den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen weitgehend deckungsgleich. Aus diesem Grund kann die vorliegende, zum Landespersonalvertretungsgesetz NW ergangene Entscheidung auf alle

anderen Gesetze übertragen werden, wenn die Abhaltung einer Teilversammlung zur Erörterung der besonderen Belange eines Teils der Beschäftigten erforderlich ist.

Nicht übertragbar sind demgegenüber die speziell auf die nach § 45 Abs. 2 Satz 2 NWPersVG vorgesehenen Gruppenversammlungen bezogenen Ausführungen des Gerichts, da diese Unterart der Personalvertretungsgesetzen zugelassen wird, so z.B. auch nicht im BPersVG.

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Im Interesse eines geordneten Dienstablaufs ist es erforderlich, dass ein Personalrat dem Dienststellenleiter Kenntnis von seiner Absicht gibt, eine Teilpersonalversammlung durchzuführen bzw. einzelne Beschäftigte, die eine wesensgleiche Aufgabenstellung haben, zu Besprechungen in das Personalratsbüro zu bitten. Dem Dienststellenleiter muss Gelegenheit gegeben werden, den Personalrat um eine Verschiebung des in Aussicht genommenen Termins dann zu bitten, wenn dringende dienstliche Aufgaben zu diesem Zeitpunkt zu erfüllen sind. Dabei geht es nicht darum, dem Personalrat seine Absicht auszureden, sondern ausschließlich um den Termin. Die Durchführung von Personalversammlungen, Teilversammlungen bzw. von Sprechstunden ist alleine Sache des Personalrats. Er hat nach pflichtgemäßem Ermessen die Notwendigkeit entsprechender Veranstaltungen zu prüfen. Ebenso hat er aber auch auf die Interessen des Dienststellenleiters Rücksicht zu nehmen - übrigens auch auf die Interessen von Beschäftigten, die nicht möchten, dass sie wegen einer Teilnahme an den genannten Veranstaltungen mit dem Dienststellenleiter in Konflikt geraten.

Insbesondere in Verwaltungen mit Publikumsverkehr darf es keinem Zweifel unterliegen, dass ein Dienststellenleiter unter bestimmten

Konsequenzen für die Praxis

Will ein Personalrat eine Teilversammlung durchführen, dann hat er hiervon den Dienststellenleiter in Kenntnis zu setzen, um ihm Gelegenheit zu geben, dann um eine Verschiebung des in Aussicht genommenen Termins zu bitten, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlich ist. Gleiches gilt in den Fällen, in denen ein Personalrat mehrere, von ihrer Aufgabenstellung vergleichbare Beschäftigte zu einer Besprechung in sein Personalratsbüro einlädt.

Voraussetzungen (z. B. Ablauf von Meldeterminen) an der Verschiebung von Terminen interessiert sein muss, zumal dann, wenn sich die Verwaltung als bürgernah versteht.

Zutreffend hat das Bundesverwaltungsgericht auch auf das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleiter und Personalrat verwiesen. Ebenso zutreffend ist der Hinweis auch darauf, dass in der Praxis in aller Regel eine Verständigung über einen

Termin dann möglich ist, wenn beiderseits Konsenswille besteht. Ein Personalrat, der ausnahmsweise mit den Einwendungen eines Dienststellenleiters hinsichtlich der Termine nicht einverstanden ist, kann eine Personalversammlung/Teilversammlung etc. anberaumen. Es ist sodann dem Dienststellenleiter überlassen, die Verlegung der Versammlung gerichtlich durchzusetzen. Dies zeigt, insbesondere im Falle eines einstweiligen Verfügungsverfahrens, dass ein Dienststellenleiter seine Interessen

wirksam durchsetzen kann, falls es die dienstlichen Erfordernisse tatsächlich erfordern.

Die vorliegende Entscheidung sollte für Personalvertretungen und Dienststellenleiter Anlass dazu sein, sich in allen vergleichbaren Fällen konsensbereit zu zeigen und nur dann die Gerichte zu bemühen, wenn dies tatsächlich geboten ist. Die Verpflichtung, vertrauensvoll miteinander umzugehen, d. h. auf die jeweiligen Interessen Rücksicht zu nehmen, muss von beiden Seiten ernst genommen werden. Dies geschieht - wie bereits ausgeführt - in den meisten Fällen.



[Download Vollversion](#)

Sittenwidrige Wahlbeeinflussung

1. Ob eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung i.S.d. § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW (PersVG NW 1974) vorliegt, ist in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Gesamtumstände und unter sorgfältiger Abwägung der Entscheidungsfreiheit der Wähler und des grundsätzlichen Rechts der Wahlbewerber, auf die Entscheidung der Wähler einzuwirken, zu entscheiden.

2. Zur Frage, ob es eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung darstellt, wenn Wahlbewerber gegen das vom Dienststellenleiter ausgesprochene Verbot verstoßen, Wahlzeitungen über das dienststelleninterne Intranet zu verbreiten,

bzw. wenn der Dienststellenleiter einen solchen Verstoß duldet. 3. Die Beobachtung einer Personalratswahl durch wahlberechtigte Beamtete oder Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist grundsätzlich zulässig.
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 10.11.2005 - 1 A 5076/04.PVL -

Zum Sachverhalt

Bei den Rheinischen Landeskliniken L. wurde vom 7. bis 9. Juni 2004 die Wahl zum Personalrat durchgeführt. Es wurden elf Personalratsmitglieder gewählt, von denen neun der Gruppe der Angestellten und zwei der Gruppe der Arbeiter angehörten. Der

Gruppe der Beamten stand wegen deren geringer Zahl kein eigener Personalratssitz zu.

Am 25. Juni 2004 haben die Antragsteller das vorliegende Wahlanfechtungsverfahren eingeleitet: Die Wahl sei ungültig, weil die Beteiligten zu 2. unter Verletzung ihrer Neutralitätspflicht zu Gunsten der X in die Wahl eingegriffen und so die Wahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflusst habe. Der X seien umfangreiche Sonderrechte, insbesondere die uneingeschränkte Nutzung des dienststelleninternen Intranets, eingeräumt worden. Seit Januar 2003 habe die X die von ihr herausgegebene

ne X Zeitung über die Kommunikationsprogramme "GroupWise" bzw. "Outlook" an sämtliche Beschäftigten verschickt. Entsprechend sei kurz vor der Wahl eine Einladung zur X-Wahlparty, die zudem in Räumen der Dienststelle stattgefunden habe, und nach der Wahl ein X-Bericht über den Wahlausgang verschickt worden. Zusätzlich habe die X im dienststelleninternen Intranet über eine eigene E-Mail-Adresse sowie über eine eigene Rubrik für Veröffentlichungen verfügt; für letztere sei seit dem 27. Mai 2004 auf der Homepage der Dienststelle ein blinkender Link eingerichtet gewesen. Mit Schreiben vom 3. Juni 2004 habe sich die Antragstellerin zu 1. über die einseitige Bevorzugung der X beschwert, trotzdem habe die Wahlwerbung der X weiterhin im Intranet gestanden. Im Gegensatz dazu sei die Wahlwerbung der Antragstellerin zu 1. seitens der Beteiligten zu 2. behindert worden. Einer Vertreterin der Antragstellerin zu 1. seien im März 2003 sowie im Februar und März 2004 insgesamt drei Mal schriftlich arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht worden, weil sie einen Aufruf über das dienststelleninterne Intranet versandt bzw. Flugblätter verteilt habe. Ferner habe die Beteiligte zu 2. die Wahl dadurch behindert, dass sie die Anwesenheit einer angeblichen Wahlbeobachterin in einem Nebenraum des Wahllokals durchgesetzt habe. Wahlbeobachter seien in der Wahlordnung nicht vorgesehen und deswegen generell geeignet, den ordnungsgemäßen Ablauf der Wahl zu stören. Die Anwesenheit im Wahllokal sei nur wahlberechtigten Personen und dies auch nur zum Zweck der Stimmabgabe gestattet. Der unberechtigte Aufenthalt von Personen im Wahllokal beeinträchtige die subjektive Wahlfreiheit der übrigen Wähler und sei deswegen unzulässig.

Mit Beschluss vom 3. November 2004 hat die Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwal-

tungsgerichts den Antrag, die vom 7. bis 9. Juni 2004 bei den Rheinischen Kliniken L. durchgeführte Personalratswahl für ungültig zu erklären, abgelehnt.

Aus den Gründen

II. Die fristgerecht erhobene und rechtzeitig begründete Beschwerde ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.

Gemäß § 22 Abs. 1 LPVG NRW können mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen nach dem Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Danach ist der Wahlanfechtungsantrag zwar zulässig - die Antragsteller sind anfechtungsberechtigt, der Antrag ist form- und fristgerecht gestellt -, aber unbegründet, da kein Verstoß i.S.d. § 22 Abs. 1 LPVG NRW vorliegt. Namentlich haben weder die Beteiligte zu 2. noch die X gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen. Diesbezüglich steht im Vordergrund der Vorwurf der Antragsteller, die Beteiligte zu 2. habe die X bevorzugt, indem sie ihr im Gegensatz zur Antragstellerin zu 1. das hausinterne Intranet für Zwecke der Wahlwerbung zur Verfügung gestellt habe. Insoweit kommt ein Verstoß des Beteiligten - aber auch der X gegen § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2

LPVG NRW (sittenwidrige Wahlbeeinflussung) in Betracht, der aber im Ergebnis nicht vorliegt (1. und 2.). Ein Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren ist ferner auch mit Blick auf die von den Antragstellern gerügte Wahlbeobachtung zu verneinen (3). (...)

1. Die Beteiligte zu 2. hat durch ihr Verhalten nicht in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise Einfluss auf die Wahl genommen. § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW schützt die Willensbildung und Entscheidungsfreiheit der an der Wahl beteiligten Personen.

Durch diese Norm soll eine Beeinflussung des Wahlergebnisses in einer nicht von der Rechtsordnung gebilligten Weise ausgeschlossen werden. Während die Wahlbehinderung uneingeschränkt unzulässig ist, ist die Wahlbeeinflussung nur verboten, sofern sie gegen die guten Sitten verstößt. Danach ist Wahlwerbung grundsätzlich zulässig. Gegen die guten Sitten verstößt eine Wahlbeeinflussung nur dann, wenn eine Maßnahme unter Würdigung von Inhalt, Beweggrund und Zweck gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt. Dabei ist in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Gesamtumstände und unter sorgfältiger Abwägung der Entscheidungsfreiheit der Betroffenen und des grundsätzlichen Rechts, auf ihre Entscheidung einzuwirken, zu entscheiden, ob eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung gegeben ist.

Eine Wahlbeeinflussung ist nicht grundsätzlich verboten, sondern vielmehr nur dann, wenn sie gegen die guten Sitten verstößt.

sichtigung der Gesamtumstände und unter sorgfältiger Abwägung der Entscheidungsfreiheit der Betroffenen und des grundsätzlichen Rechts, auf ihre Entscheidung einzuwirken, zu entscheiden, ob eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung gegeben ist.

In diese Abwägung ist insbesondere auch die Erheblichkeit des beanstan-

deten Verhaltens in Bezug auf eine Gefährdung des durch § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW geschützten Rechtsguts einzustellen.

Dem Vorwurf der Antragsteller, die Beteiligte zu 2. habe durch ihr Verhalten die Wahl des Personalrats in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflusst, indem sie der X das hausinterne Intranet zum Zwecke der Wahlwerbung zur Verfügung gestellt habe, nicht aber der Antragstellerin zu 1., liegt die zutreffende Rechtsauffassung zu Grunde, dass die Dienststellenleitung sich in Bezug auf Personalratswahlen grundsätzlich neutral zu verhalten hat, sie insbesondere nicht einer Gruppierung Vorteile gewähren darf, die sie (einer) anderen Gruppierung(en) versagt.

Die Beteiligte zu 2. hat indes durch ihr Verhalten vor der Wahl nicht in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise gegen ihre Neutralitätspflicht verstoßen. Insbesondere hat sie der X keine Nutzung des Intranets oder der E-Mail-Programme (Outlook, GroupWise) genehmigt, die sie nicht auch - wäre dies begehrt worden - der Antragstellerin zu 1. genehmigt hätte. (...)

f) Allerdings ist die Beteiligte zu 2. nicht unverzüglich gegen die Nutzung des Outlook-Programms durch die X eingeschritten, obwohl ihr diese Nutzung spätestens seit dem Beschwerdeschreiben der Antragstellerin vom 6. Mai 2004 bekannt war. Unstreitig hat die Beteiligte zu 2. der X die Nutzung des Outlook-Programms erst am 4. Juni 2004 mündlich untersagt und diese Untersagung am 8. Juni 2004 nochmals per E-Mail bestätigt.

Eine Wahl kann nicht nur durch aktives Tun, sondern auch durch Unterlassen sittenwidrig beeinflusst werden (vgl. Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein, a.a.O., § 21 Rn. 7). Jedoch liegt in der Verhaltensweise

der Beteiligten zu 2. (noch) keine sittenwidrige Beeinflussung der Wahl i.S.d. § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW. Das ergibt die nach den einleitenden Ausführungen vorzunehmende Abwägung der Umstände des Einzelfalles: Die von der X vor der Wahl über Outlook verbreiteten Inhalte (X-Zeitung, Einladung zur Wahlparty) sind inhaltlich als Wahlwerbung zu qualifizieren und damit grundsätzlich zulässig. Die Nutzung von Outlook durch die X diente der erleichterten Verbreitung ihrer grundsätzlich zulässigen Wahlwerbung. Zu diesem Zweck hat die X das Outlook-Programm in einem relativ geringen Umfang genutzt. Seit Januar

2003 wurden neun Zeitungen und eine Einladung zur Wahlparty über Outlook verbreitet. Also hat die X Outlook in 17 Monaten insgesamt zehn Mal genutzt, davon vier Mal in den letzten drei Monaten vor der Wahl (drei Zeitungen sowie die Einladung zur Wahlparty). Außerdem wurden mit der Versendung über Outlook längst nicht alle Mitarbeiter erreicht, da - wie die Antragstellerin zu 2. im Anhörungstermin vor dem Fachsenat vorgetragen hat - bei weitem nicht alle Mitarbeiter über einen Computer verfügen. Hinzu kommt - und das ist entscheidend -, dass die Zeitungen und die Einladung auch ohne die Nutzung von Outlook zulässigerweise an die Bediensteten hätten verteilt werden können. Diese Gesichtspunkte, insbesondere aber der letzte, zeigen, dass sich die nach den dienststelleninternen Vorschriften untersagte Nutzung des Outlook-Programms allenfalls geringfügig auf die durch § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW geschützte inhaltliche Wahlentscheidung der Wähler ausgewirkt haben kann. Denn die Wähler hätten von der Wahlwerbung der X auch dann Kenntnis genom-

men, wenn diese nicht über Outlook verbreitet, sondern - wie vor der Einführung des dienststelleninternen Intranets üblich - an jeden einzelnen Wähler verteilt worden wäre. Insgesamt gesehen handelt es sich bei der unzulässigen Outlook-Nutzung also um einen im Ergebnis relativ unerheblichen Verstoß. Die Duldung eines derart unerheblichen Verstoßes einer an der Wahl beteiligten Gruppierung durch die Beteiligte zu 2. verstößt nicht gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden. (...)

*Nach Auffassung des OVG NW
stellt es im streitbefangenen Fall
keine sittenwidrige Wahlbeeinflussung dar,
wenn eine Gewerkschaft
dienstlichen Weisungen zuwider
Outlook maßvoll zur Wahlwerbung benutzt.*

2. Die X hat durch ihr Verhalten ebenfalls nicht in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise Einfluss auf die Wahl genommen. § 21 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW richtet sich nicht nur gegen die Dienststellenleitung und andere nicht an der Wahl beteiligte Gruppierungen bzw. Personen, sondern gegen jedermann, also auch gegen Gruppierungen bzw. Personen, die an der Wahl teilnehmen.

Die X hat zwar vor der Wahl entgegen dienstlichen Weisungen das Outlook-Programm zur Verbreitung ihrer Zeitung sowie einer Einladung zur Wahlparty benutzt. Dadurch hat sie jedoch aus den vorstehend dargelegten Gründen (noch) keinen sittenwidrigen Einfluss auf die Wahl ausgeübt. Das vorstehend gefundene Abwägungsergebnis trifft in Bezug auf die durch die X begangenen Verstöße in gleicher Weise zu.

3. Die Beobachtung der Wahl durch die Antragstellerin zu 2. (auch sie hat sich laut Tagesprotokoll vom 9. Juni 2004 an diesem Tag mehrmals zwecks Beobachtung des Wahlverlaufs im Wahllokal aufgehal-

ten) sowie zwei weitere Dienststellenangehörige ist nicht vorschriftswidrig. Personalratswahlen sind dienststellenöffentlich. Zwar ergibt sich dies nicht unmittelbar aus dem Gesetz. Jedoch gehört das Prinzip der Öffentlichkeit der Wahl zu den wichtigsten Sicherungen freier demokratischer Wahlen, da es eine effektive Kontrolle der ordnungsgemäßen Durchführung von Wahlen gewährleistet. Namentlich auf Grund der Tatsache, dass das nordrhein-westfälische Landespersonalvertretungsgesetz weder die einseitige Besetzung des Wahlvorstandes mit Mitgliedern einer Gewerkschaft - unter Ausschluss der in der Dienststelle vertretenen Konkurrenzgewerkschaften - noch die Kandidatur von Wahlvorstandsmitgliedern für die Personalvertretung verbietet, kommt dem Grundsatz der dienststellenbezogenen Öffentlichkeit der Wahlhandlung große Bedeutung zu. Dementsprechend ist die Wahl für jeden wahlberechtigten Bediensteten sowie Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften öffentlich (vgl. Beschluss des Fachsenats vom 3. Juni 1980 - CB 12/79 -, RiA 1981, 178).

Aus der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. Juli 1980 - 6 P 13.80 -, PersV 1981, 501, folgt nichts Gegenteiliges: Zwar hat das Bundesverwaltungsgericht in dieser Entscheidung die Verweisung von Wahlbeobachtern aus dem Wahllokal gebilligt, jedoch geschah dies in dem dieser Entscheidung zu Grunde liegenden Fall, um eine Kontrolle der Wähler bei der Stimmabgabe selbst zu verhindern. Im vorliegenden Fall lässt sich dem Tagesprotokoll vom 9. Juni 2004 indes nicht entnehmen, dass die drei Wahlbeobachter entsprechende Versuche unternommen oder gar versucht hätten, Wähler zu beeinflussen. Die Antragsteller haben im Laufe des vorliegenden Verfahrens ebenfalls keine entsprechenden Vorwürfe erhoben.

Der von den Antragstellern behauptete Verstoß der Zulassung von Wahlbeobachtern gegen den Grundsatz der geheimen Wahl ist nicht nachvollziehbar. Die Teilnahme an der Wahl lässt sich schon deswegen nicht geheim halten, weil im Wahllokal andere Personen (Wahlhelfer, Wähler) anwesend sind. Dass die Wahlbeobachter Einsicht in das durch den Grundsatz der geheimen Wahl geschützte Wahlverhalten des Einzelnen, d.h. die Stimmabgabe nehmen konnten, haben die Antragsteller - wie schon gesagt - weder selbst behauptet noch ergeben sich entsprechende Hinweise aus dem Tagesprotokoll vom 9. Juni 2004.

Ebenso wenig nachvollziehbar ist, inwiefern die Wahlbeobachter die Wahl behindert haben sollen. Hierbei handelt es sich um eine gänzlich unsubstantiierte Behauptung, da nicht ansatzweise ersichtlich ist, inwiefern die Wahlbeobachter den ungestörten Ablauf der Wahl beeinträchtigt haben könnten. (..)

Anmerkung

Der vorliegenden Entscheidung des OVG NRW ist nur in Teilen zuzustimmen. Das Gericht hat nicht genügend deutlich gemacht, dass sich ein Dienststellenleiter nicht nur jeder direkten Beeinflussung einer Personalratswahl zu enthalten hat, sondern auch verpflichtet ist, alles zu unterlassen, was bei den Wählerinnen und Wählern den Eindruck einer nicht durchgehenden Neutralität gegenüber allen Listeneinreichern erwecken muss. Im vorliegen-

den Fall hatte die Dienststellenleiterin über einen Zeitraum von 17 Monaten die Nutzung des E-Mail-Programms durch die Gewerkschaft X geduldet, obwohl dies auf Grund einer Dienstanweisung verboten war. Es ist nicht auszuschließen, dass einer Reihe von Wählerinnen und Wählern dies im Laufe von 17 Monaten bekannt geworden ist und dass ihnen Zweifel an der Neutralität der Dienststellenleitung in einem solchen Ausmaß gekommen sind, dass sie sich an der Wahl nicht beteiligt haben. Nach der Lebenserfahrung jedenfalls ist dies nicht auszuschließen. Insofern also kann das Verhalten der Dienststellenleitung durchaus Einfluss auf die Personalratswahlen gehabt haben.

Für einen neutralen Beobachter - und dazu zählen auch die Wählerinnen und Wähler - muss es schon merkwürdig erscheinen, wenn in einer Dienstanweisung die Nutzung des E-Mail-Programms untersagt ist, gleichzeitig aber von der Dienststellenleitung eine solche Nutzung zugelassen wird. Sie wäre verpflichtet gewesen, die Nutzung des E-Mail-Programms zur Werbung durch die X unverzüglich zu untersagen.

Das OVG NRW hat den langen Zeitraum der Nutzung des E-Mail-Programms durch die Liste X lediglich insoweit für bedeutsam gehalten, als es darauf hingewiesen hat, dass in dieser Zeit die Nutzung nur insgesamt zehn Mal stattgefunden habe. Es hat aber übersehen, dass gerade wegen dieses langen Zeitraums die Untätigkeit der Dienststellenleitung

Konsequenzen für die Praxis

1. Ein Dienststellenleiter ist verpflichtet, alles zu unterlassen, was bei den Wählerinnen und Wählern den Eindruck einer nicht durchgehenden Neutralität gegenüber allen Listeneinreichern erwecken muss.
2. Wahlberechtigte Beschäftigte oder Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist die Anwesenheit im Wahllokal so lange gestattet, wie Versuche unterbleiben, auf die Wahlentscheidung Einfluss zu nehmen.

umso schwerer wiegt und Zweifel an der Neutralität umso größere Nahrung gibt. Deshalb auch kann den Ausführungen des Gerichts nicht zugestimmt werden, wonach "die Duldung eines derart unerheblichen Verstoßes einer an der Wahl beteiligten Gruppierung ... nicht gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden (verstößt)". Hierbei handelt es sich lediglich um eine Vermutung. Dem Gericht hätte es daher gut angestanden, sich mit der Frage auseinander zu setzen, welchen Eindruck die Wählerinnen und Wähler haben mussten, die - wie bereits dargestellt - über 17 Monate erfahren haben, dass die Dienststellenleitung eine verbotene Nutzung des E-Mail-Programms durch die Liste X zulässt und nicht

anderen Wahlbewerbern auch Gleiches gestattet. Unbehagen hinterlässt die Entscheidung auch deshalb, weil sich im Ergebnis die rechtsuntreue Gewerkschaft mit ihrer Missachtung der Dienstanweisung durchsetzen und sich Werbevorteile verschaffen konnte und ihr Verhalten vom Gericht - salopp ausgedrückt - sozusagen als Kavaliersdelikt gewertet wird. Die Entscheidung ist jedenfalls kaum ein Beitrag zur Ermutigung anderer Gewerkschaften, den Wahlkampf fair und unter Beachtung der für die Dienststelle aufgestellten Regeln zu bestreiten.

Dagegen ist den Ausführungen des Gerichts zur Beobachtung von Personalratswahlen durch wahlberechtigte Beschäftigte oder Beauf-

tragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zuzustimmen. Personalratswahlen sind dienststellenöffentlich, so dass dem genannten Personenkreis die Anwesenheit im Wahllokal so lange gestattet sein muss, wie Versuche unterbleiben, auf die Wahlentscheidung Einfluss zu nehmen bzw. nicht mehr sichergestellt ist, dass die Stimmabgabe geheim erfolgen kann.



[Download Vollversion](#)

Leitsätze

Benachteiligungsverbot

Laufbahnnachzeichnung bei einem freigestellten Personalratsmitglied

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

(Leitsatz der Schriftleitung)
OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 14.2.2005 - 6 B 2496/03 -

Beamtenrecht

Bewertung von Fahrzeit außerhalb der Regelarbeitszeit als Dienstzeit

Fährt ein Beamter außerhalb der Regelarbeitszeit vom Ort eines auswärtigen Dienstgeschäftes zum Dienstort zurück, handelt es sich hierbei um keinen Dienst im Sinne des Beamtenrechts.

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 18.11.2005 - 10 A 10727/05. OVG -

Stellenbesetzung

Zurückstellung der Einstellungsscheidung bis zum Abschluss eines anhängigen Strafverfahrens

Nach Art. 33 Abs. 2 GG kann ein Bewerber um ein öffentliches Amt grundsätzlich nur verlangen, dass

seine Bewerbung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung geprüft und nicht nach unzulässigen Kriterien differenziert wird. Ein Einstellungsanspruch ergibt sich aus Art. 33 Abs. 2 GG nur dann, wenn sämtliche Einstellungs Voraussetzungen in der Person des Bewerbers erfüllt sind und dessen Einstellung die einzig rechtmäßige, ermessensfehlerfreie Entscheidung der Behörde ist.

Ein öffentlicher Arbeitgeber handelt nicht ermessensfehlerhaft, wenn er die Entscheidung über die Bewerbung auf eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht und Urheberrecht bis zum Abschluss eines gegen den Bewerber anhängigen Strafverfahrens wegen falscher Versicherung an Eides Statt (§ 156 StGB) zurückstellt.

Der öffentliche Arbeitgeber ist berechtigt, einen Bewerber um ein

öffentliches Amt nach anhängigen Ermittlungs- und Strafverfahren zu befragen, wenn ein solches Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Bewerber für die in Aussicht genommene Tätigkeit begründen kann.

Derartige Zweifel bestehen bei einem Bewerber um die Stelle eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einem Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht und Urheberrecht, gegen den ein Strafverfahren wegen falscher Versicherung an Eides Statt gem. § 156 StGB anhängig ist.

(Orientierungssätze)

BAG, Urteil v. 27.7.2005

- 7 AZR 508/04 -

Arbeitszeit

Formularmäßige befristete Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit/Unangemessene Benachteiligung

Vereinbart ein öffentlicher Arbeitgeber mit einer Vielzahl bei ihm teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte nach dem 31. Dezember 2001 in von ihm vorformulierten Verträgen formularmäßig die befristete Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit für die Dauer eines Schuljahres, unterliegt die Befristung als Allgemeine Geschäftsbedingung der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, wenn durch sie die betroffenen Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt werden. Das ist anhand einer umfassenden Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner festzustellen. Dabei ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen.

Allein aus der Ungewissheit des künftigen Arbeitskräftebedarfs ergibt sich kein rechtlich anerkanntes Interesse des Arbeitgebers an der befristeten Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit der bei ihm unbefris-

tet teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer.

Vereinbart ein neues Bundesland, bei dem auf Grund rückläufiger Schülerzahlen ein Lehrkräfteüberhang besteht, auf der Grundlage einer Koalitionsvereinbarung mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und anderen Pädagogenverbänden mit einer Vielzahl bei ihm teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte die befristete Aufstockung des Stunden-deputats für die Dauer eines Schuljahres, können die im Schulbereich des Landes bestehenden Besonderheiten dazu führen, dass die Befristung der Arbeitszeiterhöhung für die betroffenen Lehrkräfte keine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB darstellt.

(Zu 1. amtl. Leitsatz, zu 2.-4.

Orientierungssätze)

BAG, Urteil v. 27.7.2005

- 7 AZR 486/04 -

Erhöhung der Pflichtstundenzahl für angestellte Lehrer nach Auseinanderfallen der Arbeitszeit bei sonstigen Angestellten und Beamten

Nach Nr. 3 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I | BAT) findet § 15 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) für die Arbeitszeit angestellter Lehrkräfte keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen der entsprechenden Beamten, selbst wenn die Wochenarbeitszeit der sonstigen Angestellten von der Wochenarbeitszeit der Beamten abweicht. Folglich hat sich die Pflichtstundenzahl für angestellte Lehrkräfte an Sonderschulen entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 der Verordnung zur Ausführung des § 5 Schulfinanzgesetz Nordrhein-Westfalen auf 27,5 Stunden erhöht.

BAG, Urteil v. 15.12.2005

- 6 AZR 227/05 -

Besoldung/Entgelt

Verwendungszulage bei Verhinderungsververtretung

Die Zulage für die Wahrnehmung

eines höherwertigen Amtes setzt voraus, dass die dem übertragenen Dienstposten zugeordnete Planstelle vakant ist.

BVerwG, Urteil 28.4.2005

- 2 C 29.04 -

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Die Eingruppierung des Angestellten nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) bestimmt sich gemäß dessen §§ 22, 23 nach der vom Angestellten nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit. Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere höherwertige Tätigkeit übertragen, hat er hingegen gemäß § 24 BAT nach Maßgabe der weiteren Voraussetzungen dieser Tarifnorm für die Dauer der Ausübung dieser Tätigkeit Anspruch auf eine persönliche Zulage. Eine zeitliche Grenze für die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sieht der BAT nicht vor.

BAG, Urteil v. 14.12.2005

- 4 AZR 474/04 -

Kündigungsrecht

Fristlose Kündigung einer ordentlich unkündbaren schwerbehinderten Arbeitnehmerin

Die Regelung des § 91 SGB IX gilt auch für eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit gegenüber einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber kann eine außerordentliche Kündigung bereits dann erklären, wenn die Zustimmungsentscheidung vom Integrationsamt i.S.d. § 91 Abs. 3 SGB IX "getroffen" ist und das Integrationsamt sie dem Arbeitgeber mündlich oder fernmündlich bekannt gegeben hat. Anders als bei einer ordentlichen Kündigung bedarf es der Zustellung der - schriftlichen - Entscheidung des Integrationsamtes vor dem Zugang der Kündigungserklärung nicht. § 91 SGB IX enthält eine von § 88 SGB IX abweichende, speziellere Regelung. Die Zustimmungsentscheidung des

Integrationsamtes muss im Zeitpunkt ihrer mündlichen Mitteilung an den Arbeitgeber nicht schriftlich vorliegen; es reicht aus, dass sie tatsächlich "getroffen" worden war.

(Orientierungssätze)

BAG, Urteil v. 12.5.2005

- 2 AZR 159/04 -

Sonderkündigungsschutz nach medizinisch indizierter Einleitung der Geburt

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist die Kündigung gegenüber einer Frau während einer Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig.

Eine Entbindung im Sinne der Norm ist u. a. in Anlehnung an entsprechende personenstandsrechtliche Bestimmungen (§ 21 Abs. 2 PStG in Verbindung mit Abs. 2 PStV) dann anzunehmen, wenn die Leibesfrucht ein Gewicht von mindestens 500 Gramm hat. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Kind lebend oder tot geboren wird. Das gilt auch bei einer medizinisch indizierten vorzeitigen Beendigung der Schwangerschaft. Dies entspricht im Sinne und Zweck von § 9 Abs. 1 MuSchG, u. a. einen Schutz für die durch die Schwangerschaft und den Geburtsvorgang entstehenden Belastungen der Frau zu gewähren.

BAG, Urteil v. 15.12.2005

- 2 AZR 462/04 -

Betriebsbedingte Kündigung/ Beschränkung der Sozialauswahl auf Beschäftigungsbetrieb

Die soziale Auswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung ist auf den Betrieb beschränkt, in dem der zu kündigende Arbeitnehmer beschäftigt ist. Nach ihrer Tätigkeit vergleichbare Arbeitnehmer in anderen Betrieben des Unternehmens sind auch dann nicht in die Auswahl einzubeziehen, wenn der Arbeitgeber gemäß dem Arbeitsvertrag zu einer Versetzung des Arbeitnehmers in andere Betriebe berechtigt sein sollte.

BAG, Urteil v. 15.12.2005

- 6 AZR 199/05 -

Tarifrecht

Gleichstellungsabrede/Änderung der Rechtsprechung zur Auslegung arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln

Nach der Rechtsprechung des Vierten Senats des BAG ist die Bezugnahme in einem von dem tarifgebundenen Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge regelmäßig eine Gleichstellungsabrede. Sie soll die etwa fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ersetzen und zur schuldrechtlichen Anwendung des Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis führen, der für die tarifgebundenen Arbeitnehmer kraft Gesetzes gilt. An dieser Auffassung hält der Vierte Senat des BAG für Bezugnahmeklauseln in vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossenen Arbeitsverträgen fest. Er beabsichtigt jedoch, die Auslegungsregel nicht mehr auf arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln anzuwenden, die mit In-Kraft-Treten des Schuldrechts-Modernisierungsgesetzes ab dem 1. Januar 2002 vereinbart worden sind, d. h. seit der Geltung der Unklarheitenregelung in § 305 Abs. 2 BGB auch für Arbeitsverträge.

BAG, Urteil v. 14.12.2005

- 4 AZR 536/04 -

Arbeitszeugnis

Erwähnung der Elternzeit im Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber darf in einem Zeugnis die Elternzeit eines Arbeitnehmers nur erwähnen, sofern sich die Ausfallzeit als eine wesentliche tatsächliche Unterbrechung der Beschäftigung darstellt. Das ist dann der Fall, wenn diese nach Lage und Dauer erheblich ist und wenn bei ihrer Nichterwähnung für Dritte der falsche Eindruck entstände, die Beurteilung des Arbeitnehmers beruhe auf einer der Dauer des rechtli-

chen Bestands des Arbeitsverhältnisses entsprechenden tatsächlichen Arbeitsleistung.

BAG, Urteil v. 10.5.2005

- 9 AZR 261/04 -

Versorgung

Vereinbarung einer verminderten Vergütung wegen Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft nach beamtenrechtlichen Vorschriften

Ein öffentlicher Arbeitgeber darf sich von einem Angestellten nicht eine monatliche Zahlung als Gegenleistung für die Zusage der späteren Ernennung des Angestellten zum Beamten versprechen lassen. Eine solche Vereinbarung ist auch als Nebenabrede in einem Arbeitsvertrag nichtig und begründet nach der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte einen öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruch auf Rückzahlung. Davon zu unterscheiden ist die Vereinbarung einer verminderten Vergütung wegen der Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft nach beamtenrechtlichen Vorschriften im Zusammenhang mit der Zusage einer späteren Beamtenernennung.

BAG, Urteil v. 7.12.2005

- 5 AZR 254/05 -

Schwerbehindertenrecht

Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung/Darlegungslast

Der schwerbehinderte Mensch hat Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX). Zur Begründung dieses Anspruchs hat er regelmäßig bereits dann schlüssig vorgetragen, wenn er Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt, die seinem infolge der Behinderung eingeschränkten Leistungsvermögen und seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat sich hierauf substantiiert einzulassen und die Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergibt, dass solche behinderungsgerechte Beschäftigungsmög-

lichkeiten nicht bestehen oder deren Zuweisung ihm unzumutbar ist. Hierzu gehört auch die Darlegung, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist und auch nicht durch Versetzung freigemacht

werden kann. Es obliegt dann dem Arbeitnehmer der Nachweis, dass entgegen der Behauptung des Arbeitgebers ein freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder vom Arbeitgeber frei gemacht werden

kann. Eine Unzumutbarkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber sowohl darzulegen als auch zu beweisen.

BAG, Urteil v. 10.5.2005

- 9 AZR 230/04 -

Aktuelles

Vergütung der Mitglieder von Einigungsstellen

Das BMI hat mit Rundschreiben vom 28.12.2005 - D I 3 - 212 213/3 - die Empfehlungen zur Vergütung von Mitgliedern der Einigungsstellen neu gefasst. Die Hinweise sollen Hilfestellung bei möglichen Unsicherheiten in der Anwendung des § 71 BPersVG geben. Die Überarbeitung war vor dem Hintergrund des Kostenrechtsmodernisierungsgesetzes erforderlich geworden. Darüber hinaus erfolgt eine Anpassung an die geschlechtergerechte Sprache.

Die Vorgängerregelungen vom 25.9.1992 - D I 4 - 212 213/3 - und vom 23.12.1994 - D I 4 - 212 213/3 - werden durch das neue Rundschreiben ersetzt. Den Hinweisen kommt mangels einer dem § 200 BBG entsprechenden Regelung im BPersVG nur empfehlender Charakter zu.



Download
Rundschreiben BMI

Umfrage zum Thema "Ein-Euro-Jobs"

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

schenken Sie uns einen Moment Ihrer Zeit und unterstützen Sie uns auch in Ihrem eigenen Interesse bei unserer Arbeit. Der dbb benötigt zur Vorbereitung und Unterfütterung seiner politischen Argumentation einen Überblick über die gängige Praxis im Zusammenhang mit den sog. Ein-Euro-Jobs und ist hierfür auf Ihren Erfahrungsschatz angewiesen:

1. In welchen Bereichen und in welchem Umfang werden Ein-Euro-Jobber eingesetzt?
2. Wird der Personalrat im Zusammenhang mit der Einstellung von Ein-Euro-Jobbern oder auch unter anderen Aspekten beteiligt?

Bitte senden Sie uns Informationen an die Adresse reitzlsa@dbb.de unter dem Stichwort "Umfrage Ein-Euro-Jobs".

Vielen Dank im Voraus für Ihre Unterstützung!

Neuer Personalratsbrief erschienen

Der neue Personalratsbrief des dbb zum Thema "Monatsgespräch" ist erschienen. Sie erreichen ihn über den nachstehenden Link. Weitere Briefe stehen auf den Webseiten des dbb unter Mitbestimmung/Wahlen zum Download bereit.



Download Personalratsbrief
„Monatsgespräch“

Sachbezugswerte der Trennungsgeldverordnung

Über den nachstehenden Link finden Sie die Bekanntmachung des Bundesministerium des Innern zu den ab 1. Januar 2006 gültigen Sachbezugswerten.



Download
Bekanntmachung BMI

Impressum

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin.

Schriftleitung: Ass. iur. Susanne Süllwold, Ass. iur. Noëlle Niederst, Dreizehnmorgenweg 36, 53175 Bonn,
Telefon (02 28) 307 78 90, E-Mail ZfPR-Schriftleitung@dbb.de

Erscheinungsweise: monatlich.

Bezug: ausschließlich für Bezieher der Printausgabe. Preis Jahresabonnement Printausgabe: 29, 90 € (inkl. Porto); der Bezugspreis für ZfPR Rechtsprechungsdienst online ist darin bereits enthalten. Für Personalratsmitglieder einer Mitgliedsgewerkschaft des dbb ist der Bezugspreis für Print- und Onlineausgabe im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Nähere Informationen zur Printausgabe: http://www.dbb.de/dokumente/zfpr/2005/Info_Printausgabe_ZfPR.pdf

Urheberrechte: Nachdruck, Herstellung fotografischer Vervielfältigungen, Mikrofilme u.ä. - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Verlags.

Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon (030) 726 19 17-0, Telefax (030) 726 19 17-40,
E-Mail: kontakt@dbbverlag.de.