



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

BESCHLUSS

BVerwG 6 PB 25.09
OVG 5 L 27/06

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
am 11. November 2009
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht
Dr. Bardenhewer und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge und
Vormeier

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde im Beschluss des Fachsenats für Landespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts des Landes Sachsen-Anhalt vom 28. Mai 2009 in der Fassung des Berichtigungsbeschlusses vom 15. Juni 2009 wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

- 1 Die Beschwerde des Antragstellers gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Oberverwaltungsgericht gemäß § 78 Abs. 2 SAPersVG i.V.m. § 92a Satz 1 ArbGG hat keinen Erfolg.
- 2 1. Die Rügen hinsichtlich der Mitbestimmung bei Versetzung von Arbeitnehmern (Abschnitt 1 der Beschwerdebegründung) greifen nicht durch.
- 3 a) Die Grundsatzrüge gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG kommt nicht zum Zuge. Die in Abschnitt 1.3 aufgeworfenen Rechtsfragen haben keine grundsätzliche Bedeutung.
- 4 Der Antragsteller will im Ergebnis geklärt wissen, ob die Betreuungsförstämter, die durch Beschluss der Landesregierung vom 6. September 2005 (MBI. LSA S. 633) eingerichtet wurden, andere Dienststellen im Sinne des Mitbestimmungstatbestandes „Versetzung“ gemäß § 67 Abs. 1 Nr. 4 SAPersVG sind. Diese und die weiteren in diesem Zusammenhang aufgeworfenen personalvertretungsrechtlichen Rechtsfragen lassen sich anhand einschlägiger Senatsrechtsprechung beantworten, ohne dass es der Durchführung eines Rechtsbeschwerdeverfahrens bedarf.
- 5 aa) Nach § 67 Abs. 1 Nr. 4 SAPersVG bestimmt der Personalrat bei der Versetzung von Arbeitnehmern zu einer anderen Dienststelle mit. Es gilt der tarifrechtliche Versetzungsbegriff. Demgemäß bestimmt jetzt Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4 Abs. 1 TVL - in sinngemäßer Übereinstimmung mit dem schon zuvor zugrunde gelegten Begriffsverständnis der Senatsrechtsprechung -, dass

Versetzung die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses ist (vgl. Beschlüsse vom 2. August 2005 - BVerwG 6 P 11.04 - Buchholz 251.2 § 86 BlnPersVG Nr. 5 S. 7 und vom 30. März 2009 - BVerwG 6 PB 29.09 - juris Rn. 26).

- 6 bb) Wesentliches Merkmal der mitbestimmungspflichtigen Versetzung ist danach wie auch nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Mitbestimmungstatbestandes in § 67 Abs. 1 Nr. 4 SAPersVG der Dienststellenwechsel. Dabei ist unter Dienststelle - im Einklang mit dem allgemeinen dienstrechtlichen Behördenbegriff - die mit einer gewissen Selbstständigkeit ausgestattete organisatorische Einheit von Personen und sächlichen Mitteln zu verstehen, die dazu berufen ist, öffentliche Aufgaben wahrzunehmen (vgl. Beschlüsse vom 6. April 1984 - BVerwG 6 P 39.83 - Buchholz 238.36 § 78 NdsPersVG Nr. 4 S. 6 f. und vom 12. September 2002 - BVerwG 6 P 11.01 - Buchholz 251.2 § 86 BlnPersVG Nr. 4 S. 2 f. m.w.N.). Ob diese Merkmale erfüllt sind, ist anhand der Aussagen in den einschlägigen organisationsrechtlichen Bestimmungen zu beurteilen (vgl. zum Fachbereich einer Universität: Beschluss vom 6. April 1984 a.a.O. S. 7; zu den medizinischen Einrichtungen einer Universität: Beschluss vom 16. Juni 2000 - BVerwG 6 P 6.99 - Buchholz 251.7 § 72 NWPersVG Nr. 26 S. 12 f.; zu den Schulen als Teilen des Landesschulamtes: Beschluss vom 12. September 2002 a.a.O. S. 3 f.; zur Klinik als Teil eines Universitätsklinikums: BAG, Beschluss vom 22. Januar 2004 - 1 AZR 495/01 - AP Nr. 25 zu § 91a ZPO Bl. 1195).
- 7 cc) Dagegen ist zur Beantwortung der Frage, ob der für die Mitbestimmung bei Versetzungen notwendige Dienststellenwechsel vorliegt, der spezielle personalvertretungsrechtliche Dienststellenbegriff in § 6 SAPersVG nicht maßgeblich. Personalvertretungsrechtliche Festlegungen des Dienststellenbegriffs, die spezifischen Zweckmäßigungsüberlegungen im Zusammenhang mit der Bildung von Personalvertretungen dienen, schlagen grundsätzlich nicht auf die Abgrenzung der Versetzungen, Abordnungen und Umsetzungen betreffenden Mitbestimmungstatbestände durch. Insbesondere ist der Wechsel eines Be-

schäftigten von der Hauptdienststelle zu einer gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 SAPersVG verselbstständigten Stelle keine mitbestimmungspflichtige Versetzung (vgl. Beschlüsse vom 6. April 1984 a.a.O. S. 6, vom 16. Juni 2000 a.a.O., vom 28. Mai 2002 - BVerwG 6 P 9.01 - Buchholz 251.7 § 72 NWPersVG Nr. 27 S. 22 f. und vom 12. September 2002 a.a.O. S. 3).

- 8 dd) Dass die hier in Rede stehenden Betreuungsförster keine Dienststellen im Sinne von § 67 Abs. 1 Nr. 4 SAPersVG sind, haben das Verwaltungsgericht und - ihm folgend - das Oberverwaltungsgericht bereits anhand des Beschlusses der Landesregierung über die Neustrukturierung der Landesforstverwaltung Sachsen-Anhalt vom 6. September 2005 zutreffend erkannt. Danach untersteht dem Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt eine nicht rechtsfähige Anstalt mit Sitz in Bernburg, die seit 1. Januar 2006 den Namen „Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (LLFG)“ trägt. Dieser nachgeordnet ist der Landesbetrieb für Privatwaldbetreuung und Forstservice (LPF). In Nr. 7 des Beschlusses vom 6. September 2005 sind für den LPF die Standorte der Betriebsleitung sowie der ihm zugeordneten zehn Betreuungsförster (Betriebsseinheiten) bestimmt. Damit hat die Landesregierung kraft ihrer Organisationsgewalt unmissverständlich festgelegt, dass die Betreuungsförster unselbstständige Teile des einheitlichen Betriebes „LPF“ sind. Sie hält sich damit an den dreistufigen Behördenaufbau, wie er für die Staatsverwaltung typisch ist. Dass die Betreuungsförster nach den Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts weder über eigene Haushalte verfügen noch ihnen Stellen zur eigenständigen Bewirtschaftung zugewiesen sind, bestätigt den sich bereits aus dem Organisationserlass vom 6. September 2005 ergebenden Befund.
- 9 b) Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich zugleich, dass das Oberverwaltungsgericht nicht im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 2, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG vom zitierten Senatsbeschluss vom 6. April 1984 abgewichen ist, soweit es selbstständig tragend und unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Beschluss eine mitbestimmungspflichtige Versetzung nach Maßgabe des Dienst- und Organisationsrechts verneint hat (Beschlussabdruck S. 9). Soweit es in einer Hilfsbegründung den personalvertretungsrechtlichen Dienststellenbegriff

zugrunde gelegt hat, war dies aus Rechtsgründen zwar nicht angebracht, aber letztlich unschädlich, weil sich am Ergebnis dadurch nichts geändert hat.

- 10 2. Gleichfalls ohne Erfolg bleiben die Rügen, soweit sie sich auf die Mitbestimmung bei der Eingruppierung beziehen (Abschnitt 2 der Beschwerdebegründung).
- 11 a) Die Grundsatzrüge geht fehl. In der Senatsrechtsprechung ist geklärt, dass jede Überprüfung einer bestehenden Eingruppierung aus Anlass der Übertragung neuer Aufgaben, die zur Schaffung eines neuen, bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatzes geführt haben, als Neueingruppierung der Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung unterliegt (vgl. Beschluss vom 8. Dezember 1999 - BVerwG 6 P 3.98 - BVerwGE 110, 151 <155 ff.> = Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 100 S. 11 ff.). Von dieser Aussage ist der Senat im Beschluss vom 27. August 2008 - BVerwG 6 P 11.07 - (BVerwGE 131, 383 = Buchholz 251.6 § 65 NdsPersVG Nr. 1) nicht abgerückt. Er hat am Beschluss vom 8. Dezember 1999 nur insoweit nicht festgehalten, als es um die Berücksichtigung persönlicher Merkmale im Rahmen der Mitbestimmung bei der Eingruppierung geht (Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 41).
- 12 b) Von Rechtssätzen aus dem Senatsbeschluss vom 8. Dezember 1999 zum Inhalt des Begriffs der Eingruppierung ist das Oberverwaltungsgericht schon deswegen nicht abgewichen, weil es aus verfahrensrechtlichen Gründen zur Frage der Mitbestimmung bei Eingruppierung im Zusammenhang mit einer Umsetzung nicht zur Sache Stellung genommen hat. Es hat angenommen, diese Frage sei nicht Gegenstand des Verfahrens (Beschlussabdruck S. 10).
- 13 c) Mit der Gehörsrüge nach § 72 Abs. 2 Nr. 3, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG kommt der Antragsteller ebenfalls nicht zum Zuge.
- 14 aa) Er beruft sich auf einen „Schriftsatz vom 17.01.2003 (S. 11 f.)“. Gemeint ist offenbar die Passage entsprechender Seitenzahl in der Beschwerdebegründung vom 18. Januar 2007. Dort hat der Antragsteller dazu vorgetragen, dass

„die Personalmaßnahmen ohne Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens zur Eingruppierung nicht vollzogen werden durften“.

- 15 bb) Diesen Vortrag hat das Oberverwaltungsgericht zur Kenntnis genommen und rechtlich gewürdigt. Es hat ihn bei der Darstellung des Beschwerdevorbringens zusammenfassend wiedergegeben (Beschlussabdruck S. 6). Es hat ihn ferner bei der Erörterung einer etwaigen Mitbestimmungspflichtigkeit nach § 67 Abs. 1 Nr. 1 SAPersVG behandelt (Beschlussabdruck S. 10). Es hat dabei auf eine einschlägige Passage im zitierten Senatsbeschluss vom 8. Dezember 1999 Bezug genommen. Danach gilt das Prinzip der Trennung von personaler Status- und Verwendungsentscheidung einerseits und tarifrechtlicher Tätigkeitszuordnung andererseits. Daher erstreckt sich das Recht zur Mitbeurteilung der Eingruppierung keineswegs auf die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes im Wege der Umsetzung. Soweit ein Mitbestimmungsverfahren wegen der Eingruppierung durchzuführen ist, muss dieses der Umsetzung auch nicht etwa vorausgehen. Es kann den sofortigen Vollzug der Umsetzung nicht hindern. Beides hat miteinander nichts zu tun (a.a.O. S. 159 f. bzw. S. 14).
- 16 cc) Der im Beschwerdeverfahren gestellte Antrag zu 1 war auf die Feststellung gerichtet, dass der Beteiligte die Rechte des Antragstellers in Zusammenhang mit der Verwendung der genannten Arbeitnehmer ab dem 1. April 2006 verletzt hat. Mitbestimmungsrechte werden dadurch verletzt, dass mitbestimmungspflichtige Maßnahmen ohne die erforderliche Zustimmung des Personalrats vollzogen werden (§ 61 Abs. 1 SAPersVG). Wie sich aus den zitierten Ausführungen im Senatsbeschluss vom 8. Dezember 1999 ergibt, durfte der Beteiligte die Umsetzung ungeachtet der etwaigen Mitbestimmungspflicht einer Neueingruppierung durchführen; die Umsetzung war wegen fehlenden Antrages der betroffenen Arbeitnehmer nicht mitbestimmungspflichtig (§ 67 Abs. 1 Nr. 5 SAPersVG). Ein noch ausstehendes Mitbestimmungsverfahren zur Eingruppierung hat nicht die Auswirkungen eines Beschäftigungsverbotes und konnte daher die Weiterverwendung der Arbeitnehmer an den neuen Standorten nicht hindern. Die Eingruppierung als solche bedarf nicht des Vollzuges, sondern folgt den Grundsätzen der Tarifautomatik: Der Arbeitnehmer wird nicht eingruppiert, er ist eingruppiert. Im Ergebnis zu Recht und mit zutreffender Begründung

hat daher das Oberverwaltungsgericht die auf die Verwendung der Arbeitnehmer bezogenen Anträge zu 1 und 2 auch mit Blick auf die Mitbestimmung bei Eingruppierung nach § 67 Abs. 1 Nr. 1 SAPersVG als unbegründet abgelehnt.

- 17 dd) Ebenfalls zu Recht hat das Oberverwaltungsgericht es abgelehnt, die Anträge zu 1 und 2 dahin auszulegen, dass in ihnen ein eigenständiger Antrag auf Feststellung des Mitbestimmungsrechts bei Eingruppierung enthalten war. Dies scheiterte schon an der insoweit eindeutigen Antragsformulierung. Im Übrigen verbot es sich auch deshalb, weil der Antragsteller selbst in der zitierten Passage seiner Beschwerdebegründung vom 18. Januar 2007 (S. 11 f.) wiederholt darauf abgestellt hat, dass seine Rechte dadurch verletzt worden seien, dass die Personalmaßnahmen ohne Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens zur Eingruppierung vollzogen worden seien. Dem Antragsteller wäre es unbenommen gewesen, sein behauptetes Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierung in einem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren gerichtlich klären zu lassen. Er hätte sich rechtliches Gehör ferner dadurch verschaffen können, dass er einen entsprechenden Feststellungsantrag spätestens im Anhörungstermin vor dem Oberverwaltungsgericht zusätzlich gestellt hätte (§ 81 Abs. 3, § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 ArbGG). Ausweislich des Sitzungsprotokolls vom 28. Mai 2009 ist dies nicht geschehen.
- 18 d) Soweit der Antragsteller die Thematik des verfahrensrechtlichen Verhältnisses der Mitbestimmungstatbestände nach § 67 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 und § 67 Abs. 1 Nr. 1 SAPersVG zueinander in Abschnitt 2.3 seiner Beschwerdebegründung - mit Blick auf die dortige erste Fragestellung und trotz der Präzisierung in den folgenden zwei Fragestellungen - zum Gegenstand einer Grundsatzrüge gemacht haben sollte, so wäre diese offensichtlich unbegründet, weil ein Klärungsbedarf aus den vorstehenden Gründen nicht besteht.
- 19 3. Die hinsichtlich der Zustimmungsfiktion allein erhobene Abweichungsrüge (Abschnitt 3 der Beschwerdebegründung) bleibt gleichfalls ohne Erfolg. Der angefochtene Beschluss weicht nicht von den Senatsbeschlüssen vom 27. Januar 1995 - BVerwG 6 P 22.92 - (BVerwGE 97, 349 = Buchholz 250 § 72

BPersVG Nr. 1) und vom 24. Februar 2006 - BVerwG 6 P 4.05 - (Buchholz 251.91 § 77 SächsPersVG Nr. 1) ab.

- 20 a) Nach den vorgenannten Entscheidungen beginnt die Äußerungsfrist des Personalrats im Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsverfahren mit der von ihr umfassten Billigungsfiktion für den Fall, dass eine Äußerung nicht abgegeben wird (vgl. § 61 Abs. 3 Satz 8 SAPersVG), erst mit der vollständigen Unterrichtung durch den Dienststellenleiter zu laufen (vgl. Beschlüsse vom 27. Januar 1995 a.a.O. S. 351 und 356 f. bzw. S. 2 und 6 f. sowie vom 24. Februar 2006 a.a.O. Rn. 17). Das Obergerverwaltungsgericht hat diesem Grundsatz nicht widersprochen, aber unter bestimmten Umständen verlangt, dass der Personalrat noch innerhalb der Äußerungsfrist um ergänzende Informationen nachsucht. Dabei hat es sich auf Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsrecht berufen.
- 21 b) Auch nach dieser Rechtsprechung gilt, dass die Äußerungsfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG erst in Gang gesetzt wird, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat zuvor im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ordnungsgemäß über die geplante Maßnahme unterrichtet hat. Doch muss der Betriebsrat den Arbeitgeber unter bestimmten Umständen innerhalb der Äußerungsfrist um Vervollständigung der erteilten Auskünfte bitten, wenn er diese nicht für ausreichend hält. Voraussetzung für die Notwendigkeit dieser Bitte ist indes, dass der Arbeitgeber davon ausgehen durfte, er seinerseits habe den Betriebsrat im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vollständig unterrichtet. Vollständig ist diese Unterrichtung nur, wenn der Arbeitgeber zu den in § 99 Abs. 1 BetrVG genannten Aspekten der geplanten Maßnahme jedenfalls unverzichtbare Angaben bereits gemacht hat. Nur unter dieser Voraussetzung kann dem Betriebsrat deutlich werden, dass der Arbeitgeber der Pflicht des § 99 Abs. 1 BetrVG nachkommen wollte und die Unterrichtung subjektiv als ausreichend und ordnungsgemäß angesehen hat. In diesem Fall fordert das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber innerhalb der Wochenfrist, während dieser seine Stellungnahme erwartet, Mitteilung macht, wenn er für eine abschließende Erklärung weitere Informationen benötigt (vgl. BAG, Be-

schlüsse vom 14. März 1989 - 1 ABR 80/87 - BAGE 61, 189 <194, 197 ff.> und vom 14. Dezember 2004 - 1 ABR 55/03 - BAGE 113, 109 <113 ff., 117 f.>).

- 22 c) Die beiden zitierten Senatsentscheidungen stehen nicht im Widerspruch zur vorbezeichneten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Der Senat hatte dort keinen Anlass, sich mit der besonderen Fallkonstellation zu befassen, die in den genannten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts behandelt wird. Im Senatsbeschluss vom 27. Januar 1995 war die Unterrichtung durch die Dienststelle als vollständig zu betrachten (a.a.O. S. 357 bzw. S. 7), und im Senatsbeschluss vom 24. Februar 2006 ging es um den Umfang der Informationspflicht als solcher (a.a.O. Rn. 16 ff.). Das Oberverwaltungsgericht durfte daher der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgen, ohne sich zugleich in Widerspruch zur Senatsrechtsprechung zu setzen. Es hat auch zu Recht angenommen, dass eine abweichende Bewertung im Personalvertretungsrecht nicht gerechtfertigt ist. Der Senat kann dies hier bestätigen, weil die Rechtsfrage durch das Bundesarbeitsgericht geklärt ist und es deswegen der Durchführung eines Rechtsbeschwerdeverfahrens nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG nicht bedarf.

Dr. Bardenhewer

Büge

Vormeier

Sachgebiet:

BVerwGE: nein

Personalvertretungsrecht

Fachpresse: ja

Rechtsquellen:

SAPersVG §§ 6, 61, 67

Stichworte:

Mitbestimmung bei Versetzung; Dienststellenwechsel; Dienststellenbegriff; Mitbestimmung bei Neueingruppierung; Vollzug der Umsetzung; Verlangen des Personalrats nach ergänzender Unterrichtung.

Leitsätze:

1. Ob der für die mitbestimmungspflichtige Versetzung notwendige Dienststellenwechsel vorliegt, beurteilt sich nach Dienst- und Organisationsrecht; der personalvertretungsrechtliche Dienststellenbegriff ist nicht maßgeblich.
2. Ein noch ausstehendes Mitbestimmungsverfahren bei Neueingruppierung hindert nicht den Vollzug einer mitbestimmungsfreien Umsetzung.
3. Der Personalrat ist im Mitbestimmungsverfahren unter Umständen gehalten, noch innerhalb der Äußerungsfrist ergänzende Informationen zu der von der Dienststelle beabsichtigten Maßnahme zu verlangen.

Beschluss des 6. Senats vom 11. November 2009 - BVerwG 6 PB 25.09

- I. VG Dessau vom 21.09.2006 - Az.: VG 11 A 8/06 DE -
- II. OVG Magdeburg vom 28.05.2009 - Az.: OVG 5 L 27/06 -