



# **BUNDESVERWALTUNGSGERICHT**

**IM NAMEN DES VOLKES**

## **BESCHLUSS**

BVerwG 6 P 2.10  
OVG 16 A 1340/08.PVL

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts  
am 23. November 2010  
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Neumann  
und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge, Vormeier, Dr. Bier und  
Dr. Möller

beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten gegen den Beschluss des Fachsenats für Landespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 21. Dezember 2009 wird zurückgewiesen.

#### G r ü n d e :

##### I

- 1 Mit Schreiben vom 3. März 2008 bat der Antragsteller den Beteiligten um Zustimmung zur Einführung einer neuen Dienstzeitregelung im Bereich des Pflegepersonals. Da der Beteiligte beabsichtigte, der Maßnahme nicht zuzustimmen, bat er um Erörterung. Im Erörterungstermin vom 3. April 2008 wies er drei Beschäftigte zurück, die der Antragsteller hinzuziehen wollte. An dieser Auffassung hielt der Beteiligte im Schreiben vom 9. April 2008 unter Hinweis auf die seit Oktober 2007 veränderte Rechtslage fest.
- 2 Das Begehren des Antragstellers auf Feststellung, dass der Beteiligte verpflichtet ist, an den Erörterungsgesprächen gemäß § 66 Abs. 2 NWPersVG weitere sachkundige Mitarbeiter teilnehmen zu lassen, hat das Verwaltungsgericht abgelehnt. Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Oberverwaltungsgericht festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, die Teilnahme von für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständigen Beschäftigten an Erörterungsgesprächen gemäß § 66 Abs. 2 Satz 5 und 6 NWPersVG zu dulden. Zur Begründung hat es ausgeführt: Der Personalrat sei nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, sachkundige Bedienstete auf Seiten

des Dienststellenleiters im Erörterungsgespräch zu dulden. Sollte die Erörterung als Teil des Mitbestimmungsverfahrens effektiv sein, so sei der Wunsch des Dienststellenleiters nach Hinzuziehung von sachkundigen Bediensteten aus verwaltungspraktischen Erfordernissen regelmäßig unabweisbar. In Erörterungsverfahren gehe es oft um Einzelheiten, mit denen der Dienststellenleiter wegen seiner Inanspruchnahme durch Leitungsaufgaben nicht vertraut sein könne. Verhandlungen mit dem Willen zur Einigung zielten vielfach auf Kompromisse ab. Solche könne der Dienststellenleiter verantwortlich aber nur schließen, wenn er die Voraussetzungen und die Folgen seines Handelns überblicke. Angesichts der arbeitsteiligen Organisation einer spezialisierten Behördenverwaltung sei er hierzu in aller Regel auf die Mitwirkung seiner fachlich zuständigen Mitarbeiter angewiesen. Allerdings dürfe er nicht jeden beliebigen Mitarbeiter zu dem Erörterungsgespräch hinzuziehen, um die Vertraulichkeit des Gesprächs und der Atmosphäre, in der es eingebettet sein solle, nicht mehr als unvermeidbar zu beeinträchtigen. Bei der Grenzziehung könne auf die gesetzgeberische Wertung in § 63 Satz 4 NWPersVG zurückgegriffen werden. Dementsprechend dürfe der Dienststellenleiter zu den Erörterungsgesprächen nur die für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständigen Beschäftigten hinzuziehen. Er werde dabei darauf Bedacht zu nehmen haben, dass es sich um Beschäftigte der Leitungsebene handele, die dem in § 8 NWPersVG genannten Personenkreis zumindest nahe kämen.

- 3 Der Beteiligte trägt zur Begründung seiner Rechtsbeschwerde vor: Der Fachsenat des Oberverwaltungsgerichts sei bei seiner Entscheidung nicht ordnungsgemäß besetzt gewesen. Abgesehen davon könne der angefochtene Beschluss in der Sache keinen Bestand haben. Da das Oberverwaltungsgericht die Zulassung sachkundiger Beschäftigter zur Erörterung nur unter der einschränkenden Voraussetzung bejaht habe, dass diese der Leitungsebene zumindest nahe kämen, hätte es das Begehren des Antragstellers nach den Grundsätzen des Globalantrages insgesamt abweisen müssen. Dass der Gesetzgeber bei der Novelle 2007 eine § 63 Satz 4 NWPersVG vergleichbare Regelung in § 66 Abs. 2 NWPersVG nicht aufgenommen habe, beruhe nicht auf einem Redaktionsversehen. Der jetzt geltende Wortlaut der Regelung in § 66 Abs. 2 NWPersVG sei eindeutig und einer abweichenden Auslegung nicht zu-

gänglich. Danach habe der Dienststellenleiter die Verhandlungen in der Erörterung selbst und ohne Unterstützung zu führen. Dazu sei er auch in der Lage, wenn er die beabsichtigte Entscheidung - wozu er verpflichtet sei - ordnungsgemäß vorbereitet habe. Auf die Anwesenheit von Mitarbeitern in der Erörterung sei er dann nicht angewiesen.

4 Der Beteiligte beantragt sinngemäß,

den angefochtenen Beschluss aufzuheben und die Beschwerde des Antragstellers gegen den erstinstanzlichen Beschluss in vollem Umfang zurückzuweisen.

5 Der Antragsteller verteidigt den angefochtenen Beschluss.

## II

6 Die zulässige Rechtsbeschwerde des Beteiligten ist nicht begründet. Der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts beruht nicht auf der Nichtanwendung oder der unrichtigen Anwendung einer Rechtsnorm (§ 79 Abs. 2 Satz 1 NWPersVG vom 3. Dezember 1974, GV. NRW. S. 1514, zuletzt geändert durch Art. 10 des Gesetzes vom 21. April 2009, GV. NRW. S. 224, i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG).

7 1. Die Besetzungsrüge ist unzulässig.

8 Nach § 72 Abs. 5, § 92 Abs. 2 Satz 1, § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b, § 557 Abs. 3 Satz 2 ZPO muss die Rechtsbeschwerdebegründung, soweit ein nicht bereits von Amts wegen zu beachtender Verfahrensfehler geltend gemacht wird, die Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben (vgl. Beschlüsse vom 3. Mai 1999 - BVerwG 6 P 2.98 - juris Rn. 47, insoweit bei Buchholz 250 § 108 BPersVG Nr. 3 nicht abgedruckt, und vom 1. November 2005 - BVerwG 6 P 3.05 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 25 Rn. 53, insoweit bei BVerwGE 124, 292 nicht abgedruckt). Wenn es sich dabei um gerichtsinterne Vorgänge handelt, muss die Rechtsbe-

schwerde zumindest darlegen, dass sie zweckentsprechende Aufklärung gesucht hat; die Rüge darf nicht auf bloßen Verdacht erhoben werden (vgl. BGH, Beschluss vom 26. März 1986 - III ZR 114/85 - juris Rn. 4, Urteil vom 20. Juni 1991 - VII ZR 11/91 - juris Rn. 6 sowie Beschluss vom 7. Februar 1995 - X ZB 20/93 - juris Rn. 12). Die unvorschriftsmäßige Besetzung des Beschwerdegerichts im Sinne von § 547 Nr. 1 ZPO kann - von einem hier nicht gegebenen Ausnahmefall abgesehen - vom Rechtsbeschwerdegericht nur auf eine ordnungsgemäß erhobene Verfahrensrüge hin überprüft werden (vgl. BAG, Urteile vom 20. Juni 2007 - 10 AZR 375/06 - AP Nr. 6 zu § 547 ZPO Rn. 14 und vom 26. September 2007 - 10 AZR 35/07 - AP Nr. 7 zu § 547 Rn. 9 sowie Beschluss vom 15. April 2008 - 1 ABR 44/07 - AP Nr. 70 zu § 80 BetrVG 1972 Rn. 52; BGH, Beschlüsse vom 13. März 2003 - IX ZB 134/02 - BGHZ 154, 200 <203> und vom 29. April 2004 - V ZB 46/03 - juris Rn. 5). Daran fehlt es hier.

- 9 Die Rüge des Beteiligten, die Vorsitzende des Fachsenats sei im Anhörungstermin des Oberverwaltungsgerichts vom 21. Dezember 2009 in Wirklichkeit nicht verhindert gewesen, ist auf bloßen Verdacht erhoben worden. Nach dem Geschäftsverteilungsplan des Oberverwaltungsgerichts für 2009 war Vorsitzende des Fachsenats für Landespersonalvertretungssachen Vorsitzende Richterin am Oberverwaltungsgericht Herkelmann-Mrowka; erster stellvertretender Vorsitzender war seit 15. September 2009 aufgrund der vierten Änderung des Geschäftsverteilungsplans vom 17. Juni 2009 Richter am Oberverwaltungsgericht Dr. Stuttmann, der im Anhörungstermin vom 21. Dezember 2009 den Vorsitz geführt hat. Dass dieser am Terminstage in drei weiteren Verfahren die Sitzung geleitet, dass er in einem weiteren Beschwerdeverfahren die Erörterung vorbereitet und in der vorliegenden Sache die Ladung in Vertretung unterzeichnet hat, mochte dem Beteiligten Anlass geben, im Anhörungstermin oder sonst bis zum Ablauf der Rechtsbeschwerdebegründungsfrist das Gericht um eine Erklärung zu bitten. Dass der Beteiligte wirklich nachgefragt und welche Antwort er gegebenenfalls vom Gericht erhalten hat, wird in der Rechtsbeschwerdebegründung nicht dargelegt. Diese erschöpft sich demnach in Mutmaßungen, welche keine geeignete Grundlage für die Aufklärung des geltend gemachten Besetzungsmangels durch das Rechtsbeschwerdegericht darstellen.

10 2. Die Rechtsbeschwerde bleibt auch in der Sache ohne Erfolg. Der Beteiligte hat zu dulden, dass der Antragsteller zur Erörterung gemäß § 66 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 2 und Satz 6 NWPersVG Beschäftigte hinzuzieht, die für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständig sind.

11 Der Gang des Mitbestimmungsverfahrens auf Dienststellenebene ist in § 66 Abs. 2 NWPersVG beschrieben; die ersten acht Sätze lauten:

Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Personalrat kann verlangen, dass der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet; der Personalrat kann außer in Personalangelegenheiten auch eine schriftliche Begründung verlangen. Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies nach Zugang des Antrags innerhalb der Fristen der Sätze 3 oder 4 dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen; in diesen Fällen ist die Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat innerhalb von zehn Arbeitstagen zu erörtern. In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle verlangen, dass die Erörterung innerhalb einer Frist von fünf Arbeitstagen durchzuführen ist. In den Fällen einer Erörterung beginnt die Frist der Sätze 3 und 4 mit dem Tag der Erörterung. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert.

12 Daraus ergibt sich, dass der Personalrat in den Fällen, in denen er der beabsichtigten Maßnahme nicht zustimmen will, dies dem Dienststellenleiter fristgerecht mitzuteilen hat, und dass sich daran die Erörterung anschließt (§ 66 Abs. 2 Satz 5 NWPersVG). Erst mit dem Tag der Erörterung beginnen die Fristen, innerhalb derer der Personalrat seine Entscheidung über die beantragte Zustimmung formgerecht mitzuteilen hat, wenn nicht die Zustimmungsfiktion eintreten soll (§ 66 Abs. 2 Satz 3, 7 und 8 NWPersVG; vgl. Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, § 66 Rn. 105). Die Erörterung zwischen Dienststellenleiter und Personalrat ist demnach ein wesentliches Element des Mitbestimmungsverfahrens.

13 a) Der Wortlaut der Regelungen in § 66 Abs. 2 NWPersVG schweigt dazu, ob der Dienststellenleiter berechtigt ist, zur Erörterung Beschäftigte der Dienststel-

le hinzuzuziehen. Er enthält eine Aussage weder dazu, ob die Teilnahme zulässig, noch dazu, ob sie ausgeschlossen ist.

- 14 b) Bereits die Gesetzessystematik gebietet eine Auslegung, wonach der Dienststellenleiter berechtigt ist, zu den Erörterungen nach § 66 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 2 und Satz 6 NWPersVG für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständige Beschäftigte hinzuzuziehen. Dies ergibt sich aus der Regelung zur Vierteljahresbesprechung in § 63 Satz 4 NWPersVG. § 63 NWPersVG lautet wie folgt:

Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat müssen mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Der Leiter der Dienststelle ist berechtigt, zu der Besprechung für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständige Beschäftigte hinzuzuziehen.

- 15 Die vorstehende Regelung gewährleistet einen regelmäßigen Meinungsaustausch zwischen Dienststellenleiter und Personalrat. Dieser Gesprächskontakt ist informell. Weder eine förmliche Einberufung noch eine Tagesordnung noch eine Niederschrift sind zwingend vorgeschrieben (vgl. Cécior u.a., a.a.O. § 63 Rn. 22 f.). Der denkbare Themenbereich der Vierteljahresbesprechung ist breit angelegt. Wenn § 63 Satz 2 NWPersVG die Gestaltung des Dienstbetriebs besonders anspricht und dabei alle Vorgänge einbezieht, die die Beschäftigten wesentlich berühren, so ist damit der Sache nach das gesamte Aufgabenspektrum der Personalräte von den allgemeinen bis hin zu den beteiligungspflichtigen Angelegenheiten abgedeckt (vgl. Cécior u.a., a.a.O. § 63 Rn. 22 und 23).
- 16 Das Vierteljahresgespräch kann mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten zum Gegenstand haben. In diesem Fall dient es dem Meinungs- und Informationsaustausch im Vorfeld der Mitbestimmung (vgl. Cécior u.a., a.a.O. § 63 Rn. 22). Es ist jedoch nicht selbst Teil des Mitbestimmungsverfahrens. Geht es um die Diskussion einer streitigen mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, so ist nicht das Vierteljahresgespräch, sondern die Erörterung nach § 66 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 2 und Satz 6 NWPersVG das vom Gesetzgeber vorgesehene

Instrument. Dies gilt nicht nur für Einzelmaßnahmen z.B. nach § 72 Abs. 1 Satz 1 NWPersVG, sondern für den gesamten Bereich der Mitbestimmung, zu dem konkrete Maßnahmen gegenüber allen Beschäftigten der Dienststelle oder einer Mehrzahl von ihnen ebenso zählen wie abstrakt-generelle Maßnahmen z.B. nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 13 bis 15 NWPersVG, die entweder in Form von Verwaltungsvorschriften ergehen oder in denen normative Regelungen in Gestalt von Dienstvereinbarungen nach § 70 NWPersVG zustande kommen. Demnach ist die Bedeutung der gemeinschaftlichen Besprechung im nordrhein-westfälischen Mitbestimmungsmodell, in welchem die Erörterung regulärer Bestandteil des Mitbestimmungsverfahrens ist, stark reduziert. Da die Erörterung darauf abzielt, die Verständigungsmöglichkeiten in einem konkreten Mitbestimmungsfall auszuloten, zeichnet sie sich im Vergleich zur gemeinsamen Besprechung durch ein höheres Maß an Verbindlichkeit und Detailbezogenheit aus. Gleichwohl hält es der Gesetzgeber gemäß seiner ausdrücklichen Regelung in § 63 Satz 4 NWPersVG für gerechtfertigt, dass der Dienststellenleiter bereits im Vierteljahresgespräch kompetente Mitarbeiter hinzuziehen kann. Da es in den Erörterungen nach § 66 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 2 und Satz 6 NWPersVG in noch größerem Maße darauf ankommt, dass der Dienststellenleiter über einen präzisen Kenntnisstand verfügen und diesen dem Personalrat vermitteln kann, muss hier die Möglichkeit, dienststelleninternen Sachverstand in Gestalt kompetenter Mitarbeiter zu aktivieren, in gleicher Weise erst recht eröffnet sein. Die Besonderheit des nordrhein-westfälischen Modells mit der Erörterung als regulärem Bestandteil der Mitbestimmung hätte vielleicht eine gesetzgeberische Lösung denkbar erscheinen lassen, welche die Hinzuziehung der Mitarbeiter für die Erörterung gestattet und für das Vierteljahresgespräch ausgeschlossen hätte. Aus dem Vergleich der Regelungen in § 63 NWPersVG einerseits und in § 66 Abs. 2 NWPersVG andererseits jedoch zu folgern, der Gesetzgeber sei den umgekehrten Weg gegangen, ist system- und sinnwidrig.

- 17 c) Das Ergebnis der systematischen Auslegung wird durch die Entstehungsgeschichte des Gesetzes bestätigt. Dabei kann auf sich beruhen, ob der Gesetzgeber eine Klarstellung in § 66 Abs. 2 NWPersVG für entbehrlich gehalten oder ob er sie aufgrund eines Redaktionsversehens unterlassen hat.



- 18 aa) Das Landespersonalvertretungsgesetz enthielt in seiner ursprünglichen Fassung vom 3. Dezember 1974 weder in § 63 noch in § 66 Abs. 2 eine Aussage zur Hinzuziehung von Mitarbeitern durch den Dienststellenleiter. Erst das Dritte Änderungsgesetz vom 27. September 1994, GV. NRW. S. 846, ergänzte beide Vorschriften dahin, dass der Dienststellenleiter für berechtigt erklärt wurde, „zu der Besprechung“ bzw. „zu der Erörterung“ für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständige Beschäftigte hinzuzuziehen. Die Ergänzung geht zurück auf eine Anregung des nordrhein-westfälischen Städte- und Gemeindebunds; dessen Vertreterin hatte in der Ausschussanhörung auf eine schon bisher weitgehend gehandhabte Praxis Bezug genommen und darauf hingewiesen, dass man viel Zeit spare, „wenn man diejenigen, die mit der Sache vertraut sind und Detailinformationen haben, schon vorher einbezieht“ (Ausschussprotokoll 11/979 S. 20). Dem ist der zuständige Ausschuss für innere Verwaltung und sodann der Landtag gefolgt (vgl. Ausschussprotokoll 11/1227 S. 9 zu laufender Nr. 79 und S. 13 zu laufender Nr. 92; LTDrucks 11/7130 S. 9, 11, 48 und 51).
- 19 bb) Im Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 24. April 2007 war in § 63 die Ersetzung des Vierteljahresgesprächs durch ein Monatsgespräch sowie bei der Neufassung des § 66 Abs. 2 der Wegfall der Erörterung vorgesehen (LTDrucks 14/4239 S. 28 ff. und 94). Folgerichtig entfiel die Aussage in § 66 Abs. 2 des Entwurfs zur Hinzuziehung von Mitarbeitern. Ebenso folgerichtig wurde die vergleichbare Aussage in § 63 beibehalten. Die Rechtfertigung dafür ergab sich nicht nur unter quantitativen, sondern auch unter qualitativen Aspekten. Denn beim Wegfall der Erörterung als Teilelement des Mitbestimmungsverfahrens und gleichzeitiger Vermehrung der gemeinschaftlichen Besprechungen um das Dreifache war zu erwarten, dass letztere zur Verhandlung aktueller Mitbestimmungsfälle genutzt würden, womit die Aktivierung dienststelleninternen Sachverständs noch dringlicher würde (vgl. entsprechende ausdrückliche Regelungen in anderen Bundesländern: § 60 Abs. 4 Satz 1, 2 und 6 HePersVG, § 58 Abs. 1 Satz 1, 2 und 5 MVPersVG und § 47 Abs. 1 Satz 1, 2 und 5 Halbs. 1 MBGSH).

- 20 cc) In der öffentlichen Anhörung des Innenausschusses sowie des Haushalts- und Finanzausschusses vom 8. August 2007 sprachen sich die Sachverständigen nahezu einhellig für die Beibehaltung der Erörterung aus; ebenso einmütig lehnten sie die Erweiterung des Vierteljahresgesprächs zum Monatsgespräch ab (Ausschussprotokoll 14/448). Dem ist der Innenausschuss in beiderlei Hinsicht gefolgt; dabei ging es ihm um die Erhaltung der streitschlichtenden Funktion des Erörterungsverfahrens bei im Vergleich zum früheren Rechtszustand strafferen Fristvorgaben (Ausschussprotokoll 14/486 S. 43 ff.; LTDrucks 14/5034 S. 16 ff., 64 und 66 zu Nr. 4 und 5). Die vorbezeichneten Aspekte - Förderlichkeit der Erörterung für den möglichst einvernehmlichen Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens bei Straffung des Verfahrens aufgrund gekürzter Fristen - haben in der Plenardiskussion die Redner der Koalitionsfraktionen herausgestrichen (Plenarprotokoll 14/69 S. 7876 f.: Abgeordneter Preuß; S. 7879: Abgeordneter Engel; S. 7881: Innenminister Dr. Wolf). In der vom Innenausschuss vorgeschlagenen Fassung ist § 66 Abs. 2 Gesetz geworden (Art. I Nr. 30 Buchst. a des Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 9. Oktober 2007, GV. NRW. S. 394).
- 21 dd) Dass in § 66 Abs. 2 NWPersVG heute eine Aussage zur Hinzuziehung von Mitarbeitern durch den Dienststellenleiter in der Erörterung fehlt, lässt nicht auf einen Willen des Gesetzgebers schließen, eine solche Möglichkeit auszuschließen. Das Gegenteil ist vielmehr richtig. Das Änderungsgesetz vom 9. Oktober 2007 stand von Anfang an unter dem Motto „Straffung, Vereinfachung, Optimierung und Beschleunigung von Beteiligungsverfahren“ (LTDrucks 14/4239 S. 86 zu Nr. 3). Hieran wurde ungeachtet der Änderungen im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens bis zur Verabschiedung des Gesetzes festgehalten. Freilich hatte der Gesetzgeber aufgrund seines Eindrucks aus der Sachverständigenanhörung die Erkenntnis gewonnen, dass die Abschaffung der Erörterung bei gleichzeitiger Einführung des Monatsgesprächs keinen Effizienzgewinn versprach. Mit diesem prononcierten Effizienzdenken unvereinbar wäre es gewesen, wenn der Gesetzgeber die bisher gegebene Möglichkeit für den Dienststellenleiter, kompetente Mitarbeiter zur Erörterung hinzuzuziehen, beseitigt hätte. Denn der durch dieses Instrument ermöglichte Zeitgewinn war

- wie oben erwähnt - 1994 der Grund für dessen Einführung gewesen. Vor diesem Hintergrund kann der Umstand, dass es in § 66 Abs. 2 NWPersVG jetzt an einer ausdrücklichen Regelung fehlt, eine plausible Erklärung nur darin finden, dass der Gesetzgeber die fragliche Berechtigung des Dienststellenleiters mit Blick auf die Regelung in § 63 Satz 4 NWPersVG für selbstverständlich gehalten oder die aus Gründen der Rechtssicherheit wünschenswerte Klarstellung in § 66 Abs. 2 NWPersVG aufgrund eines Redaktionsversehens verabsäumt hat. Der letztgenannte Schluss drängt sich wegen der Kompliziertheit der gefundenen Regelung, bei welcher die bisherige Vorschrift, der Gesetzentwurf der Landesregierung und schließlich die eigenen Vorstellungen des Ausschusses zur Straffung der Erörterung „zusammengeschrieben“ wurden, geradezu auf (ebenso Cecior u.a., a.a.O. § 66 Rn. 117).

- 22 d) Der Sinn und Zweck der Erörterung nach § 66 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 2 und Satz 6 NWPersVG rechtfertigt gleichfalls die Berechtigung des Dienststellenleiters zur Hinzuziehung von Mitarbeitern. Ausgangspunkt für die Ansetzung der Erörterung ist die Absicht des Personalrats, die Zustimmung zu der vom Dienststellenleiter vorgesehenen Maßnahme zu verweigern (§ 66 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 1 NWPersVG). Die Erörterung dient daher dem Ziel, trotz der bislang entgegengesetzten Standpunkte der Partner doch noch zu einer Einigung auf Dienststellenebene zu gelangen (vgl. Cecior u.a., a.a.O. § 66 Rn. 99 und 104). Zwar ist der Dienststellenleiter gehalten, die Erörterung sorgfältig vorzubereiten. Ihm kann jedoch nicht angesonnen werden, alle denkbaren Einwände und Alternativvorschläge des Personalrats zu antizipieren, zumal dieser nicht verpflichtet ist, die Gründe für seine Zustimmungsverweigerung bereits bei der Mitteilung nach § 66 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 1 NWPersVG anzugeben. Hinzu kommt, dass die Diskussion zwischen Personalrat und Dienststellenleiter typischerweise eine Präzisierung und Ausdifferenzierung der anstehenden Problematik zu Tage fördert. Angesichts dessen ist die Anwesenheit kompetenter Mitarbeiter geeignet, durch den damit ermöglichten direkten Zugriff auf präsen- te Informationen den Gang der Erörterung im Sinne eines einvernehmlichen Ergebnisses zu beschleunigen.

- 23 Der Personalrat wird dadurch nicht benachteiligt. Er kann vollzählig an der Erörterung teilnehmen und wird dort typischerweise jedenfalls durch seinen Vorsitzenden und solche Mitglieder vertreten sein, die aufgrund der personalratsinternen Arbeitsteilung mit der zur Erörterung anstehenden Problematik besonders vertraut sind (vgl. in diesem Zusammenhang Beschluss vom 11. Juli 2006 - BVerwG 6 PB 8.06 - Buchholz 250 § 46 BPersVG Nr. 29 Rn. 5). Er hat somit die Kompetenz, gemeinsam mit dem Dienststellenleiter unter Nutzung dienststelleninternen Sachverständes eine einvernehmliche Lösung zu suchen. Sein Interesse und das der von ihm vertretenen Beschäftigten gehen dahin, dass die Lösung der Bedeutung und dem Schwierigkeitsgrad des zu erörternden Mitbestimmungsfalls gerecht wird. Dazu kann die Anwesenheit kompetenter Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag leisten.
- 24 3. Zu Recht hat daher das Oberverwaltungsgericht das Recht des Antragstellers anerkannt, zur Erörterung nach § 66 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 2 und Satz 6 NWPersVG Beschäftigte hinzuzuziehen, die für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständig sind. Entgegen seiner Annahme muss es sich dabei aber nicht um Beschäftigte handeln, die dem in § 8 NWPersVG genannten Personenkreis nahekommen. § 8 NWPersVG regelt, dass für die Dienststelle ihr Leiter handelt und welche Personen berechtigt sind, an seiner Stelle gegenüber dem Personalrat aufzutreten. Darum geht es hier nicht. Zur Erörterung kann der Dienststellenleiter gemäß der - ihrem Rechtsgedanken nach auch hier anwendbaren - Regelung in § 63 Satz 4 NWPersVG jeden Beschäftigten mitnehmen, der für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständig ist und von dem wegen des ihm übertragenen Tätigkeitsbereichs erwartet werden kann, dass er mit seinem Wissen der Erörterung im Sinne einer Verständigung zum Erfolg verhelfen kann. Dabei ist unerheblich, welcher Hierarchieebene innerhalb der Dienststelle der fragliche Beschäftigte angehört.
- 25 Unter Personalangelegenheiten sind mindestens die in § 72 Abs. 1 Satz 1 NWPersVG genannten Angelegenheiten zu verstehen. Ob der Beschäftigte für Personalangelegenheiten zuständig ist, ist unabhängig davon zu beurteilen, welche Bezeichnung die Dienststellenabteilung trägt, der er angehört. Auch eine Mitarbeiterin der Dienststelle mit Befähigung zum Richteramt ist für Perso-

nalangelegenheiten zuständig, wenn zu ihren Aufgaben die Behandlung von Personalangelegenheiten unter rechtlichen Aspekten zählt. Dass dies für eine der Personalabteilung zugehörige Juristin gilt, liegt auf der Hand.

Neumann

Büge

Vormeier

Dr. Bier

Dr. Möller

Sachgebiet:

BVerwGE: nein

Personalvertretungsrecht

Fachpresse: ja

Rechtsquellen:

ZPO § 547 Nr. 1, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b  
NWPersVG §§ 63, 66

Stichworte:

Darlegungsanforderungen bei Besetzungsrüge; Erörterung im Mitbestimmungsverfahren; Hinzuziehung von Mitarbeitern durch den Dienststellenleiter.

Leitsätze:

1. Kommt es für die Beurteilung einer Besetzungsrüge auf gerichtsinterne Vorgänge an, so muss der Rechtsbeschwerdeführer darlegen, dass er zweckentsprechende Aufklärung gesucht hat; die Rüge darf nicht auf bloßen Verdacht erhoben werden.

2. Der Dienststellenleiter ist berechtigt, zur Erörterung nach § 66 Abs. 2 Satz 5 Halbs. 2 und Satz 6 NWPersVG Beschäftigte hinzuzuziehen, die für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständig sind.

Beschluss des 6. Senats vom 23. November 2010 - BVerwG 6 P 2.10

I. VG Aachen vom 24.04.2008 - Az.: VG 16 K 767/08.PVL -

II. OVG Münster vom 21.12.2009 - Az.: OVG 16 A 1340/08.PVL -