Beglaubigte Abschrift

Verwaltungsgericht Köln

Beschluss

34 L 810/15.PVL

In der Landespersonalvertretungssache

Antragsteller:
Personalrat der Stadt [redacted], vertreten durch den Personalratsvorsitzenden,
[redacted], [redacted],

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Felser, Gerz und andere, Uhlstraße 19-23, 50321 Brühl,
Gz.: [redacted],

Beteiligter:
Bürgermeister der Stadt [redacted], [redacted], [redacted],

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Heuking, Kühn und andere, (Gerichtsfach K 1428), Magnusstraße 13, 50672 Köln,
Gz.: [redacted],

wegen: Freistellung eines PR-Mitgliedes f. die Teilnahme an einer Spezialschulung

hat die Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen
am 10.04.2015
durch
die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht C[redacted]

beschlossen:

Der Beteiligte wird im Wege der einstweiligen Verfügung verpflichtet, das vom Antragsteller benannte Mitglied [redacted] unter vorläufiger Übernahme der notwendigen Kosten für die Teilnahme an der Spezialschulung „Schutz des Personalratsmandats vom 15.04.2015 bis zum 17.04.2015" vorläufig freizustellen.

Der Antrag im Übrigen wird abgelehnt.

Gründe

Der Antrag des Antragstellers, über den die Kammer wegen der Eilbedürftigkeit der Sache ohne Durchführung eines Anhörungstermins, aber nach schriftlicher Anhörung der Parteien entscheidet, vgl. § 79 Abs. 2 Satz 1 LPVG NW i.V.m. § 85 Abs. 2 ArbGG, § 937 Abs. 2, 1. Alternative ZPO, hat in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang Erfolg.

Nach den gemäß § 85 Abs. 2 Satz 1 ArbGG entsprechend anzuwendenden Vorschriften des 8. Buchs der Zivilprozessordnung kann eine einstweilige Verfügung durch die Fachkammer für LPVG, die der Antragsteller hier angerufen hat, erlassen werden, wenn zu besorgen ist, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts eines Beteiligten vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (§ 935 ZPO) oder wenn die Regelung eines streitigen Rechtsverhältnisses zur Abwehr wesentlicher Nachteile nötig erscheint (§ 940 ZPO). Die Gefährdung des Rechts bzw. die Notwendigkeit einer Regelung, d. h. der Verfügungsgrund, und der Verfügungsanspruch sind glaubhaft zu machen (§ 920 Abs. 2 ZPO). Darüber hinaus darf die einstweilige Verfügung grundsätzlich nicht mehr zusprechen als im Hauptsacheverfahren möglich ist; die Entscheidung in der Hauptsache darf nicht vorweggenommen werden. Allerdings kann es die Effektivität des Rechtsschutzes ausnahmsweise erfordern, durch eine einstweilige Verfügung der Entscheidung in der Hauptsache vorzugreifen, sofern wirksamer Rechtsschutz im ordentlichen Verfahren nicht erreichbar ist und dies für den Antragsteller zu schlechthin unzumutbaren Folgen führen würde, insbesondere wenn die Versagung des Erlasses einer einstweiligen Verfügung zu einem endgültigen Rechtsverlust oder einem sonstigen irreparablen Zustand führt. Dabei sind die Belange des

Antragstellers und des Beteiligten sorgfältig abzuwägen und strenge Anforderungen an die materiellen Voraussetzungen der einstweiligen Verfügung zu stellen.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 17.02.2003 – 1 B 2544/02. PVL - ;
OVG NRW, Beschluss vom 22.08.2007 – 1 B 2563/06.PVL – .

An diesen Anforderungen hat sich aufgrund der Änderungen des § 79 LPVG NW durch Art. I des Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes und des WDR-Gesetzes vom 05.07.2011 (GV. NRW. S. 348) – LPVG – Novelle 2011 – nichts geändert.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 09.07.2012 – 20 B 511/12.PVL – .

Nach diesen Grundsätzen sind vorliegend die Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Verfügung in dem tenorierten Umfang erfüllt, da der Antragsteller sowohl einen Verfügungsanspruch als auch einen Verfügungsgrund glaubhaft gemacht hat.

Ein Verfügungsanspruch ist gegeben, weil nach dem derzeitigen Erkenntnisstand der Fachkammer die Voraussetzungen für den in Rede stehenden Schulungsanspruch gemäß § 42 Abs. 5 LPVG NW gegeben sind.

Gemäß § 42 Abs. 5 LPVG NW sind die Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Das Merkmal der Erforderlichkeit in § 42 Abs. 5 LPVG NW verlangt, dass die Schulung objektiv für die Personalratstätigkeit und subjektiv im Hinblick auf das Schulungsbedürfnis des entsandten Mitglieds geboten ist. Einer Grundschulung bedarf das Personalratsmitglied, um seine Tätigkeit im Personalrat überhaupt sachgerecht ausüben zu können. Die Teilnahme an einer Spezialschulung benötigt es, um den besonderen Aufgaben, die ihm innerhalb der Personalvertretung zukommen, gerecht werden zu können. Für die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung kommt es auch darauf an, ob die zu vermittelnden Kenntnisse gerade für das betreffende Mitglied aktuell sind.

Dies ist danach zu beurteilen, ob das betreffende Mitglied der Schulung zur Ausübung seiner allgemeinen Tätigkeit bedarf (aktueller Anlass von der Person her) oder aber danach, ob gegenwärtig Anlass besteht ein Personalratsmitglied auf einem bestimmten Sachgebiet, mit dem es innerhalb der Personalvertretung befasst ist, zu schulen (aktueller Anlass von der Materie her). Als Bestandteil der Dienststelle hat der Personalrat bei der Prüfung, ob die Entsendung eines Mitglieds zu einer Schulung erforderlich ist, das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BHO). Ob er bei Fassung seines Entsendebeschlusses den vorbezeichneten Maßstäben entsprochen hat, ist nicht rückblickend allein nach objektiven Maßstäben zu beurteilen. Es genügt, wenn der Personalrat den Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage für erforderlich halten durfte,

> vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 09.07.2007 – 6 P 9/06 -;
> Beschluss vom 14.06.2006 – 6 P 13/05 -.

Allerdings ist die Dienststelle bei der Entscheidung über Freistellung und Kostenübernahme zur Prüfung berechtigt und verpflichtet, ob die Teilnahme des Personalratsmitglieds an der Schulungsveranstaltung für seine Tätigkeit im Personalrat erforderlich ist. Dies ist schon wegen der Bindung der Verwaltung an Recht und Gesetz selbstverständlich und zudem zwecks Einhaltung des Grundsatzes der Sparsamkeit geboten. Denn durch die Teilnahme des Personalratsmitglieds an einer von § 42 Abs. 5 LPVG NW erfassten Veranstaltung wird die Dienststelle in zweifacher Hinsicht finanziell belastet: Zum einen sind dem Personalratsmitglied trotz der Freistellung vom Dienst seine Bezüge fortzuzahlen, zum anderen sind die durch die Schulung selbst veranlassten Kosten zu übernehmen.

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist nach dem derzeitigen Erkenntnisstand der Kammer von der objektiven und subjektiven Erforderlichkeit der Teilnahme des Herrn [redacted] an der in Rede stehenden Schulungsmaßnahme auszugehen. Die in Rede stehende Schulung „Schutz des Personalratsmandats" will ausweislich des vorgelegten Seminarprogramms einen kompakten Überblick über die Schutzvorschriften für Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder geben, wie sie in verschiedenen Gesetzen wie z.B. dem Personalvertretungsgesetz und im Kündigungsschutzgesetz enthalten sind. Dabei sollen die vermittelten Kenntnisse dem Schutz zur Ausübung der Personal-

ratstätigkeit und Sicherung der Unabhängigkeit der personalvertretungsrechtlichen Entscheidung dienen.

Bedenkt man, dass der Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ein wesentliches Instrument zur Schaffung gleichberechtigter Verhältnisse in der Dienststelle ist (Stichwort Waffengleichheit)

vgl. Welkoborsky, LPVG NW, 5. Aufl., § 42 Rdnr. 10,

so dürften aus Sicht der Kammer gerade in diesem Bereich fundierte Kenntnisse zumindest eines Personalratsmitglieds zur Wahrung dieser Chancengleichheit und letztlich zur Wahrung der Unabhängigkeit der Personalratsarbeit nahezu unerlässlich sein. Dabei handelt es sich auch um einen permanenten Bedarf, der losgelöst von einem konkreten Anlass besteht, wie ihn der Beteiligte anscheinend fordert. Angesichts dessen geht die Kammer daher zunächst von der objektiven Erforderlichkeit der in Rede stehenden Schulung aus. Ihrer Überzeugung nach liegt aber auch ein subjektives Schulungsbedürfnis des Herrn [redacted] vor. Denn dieser ist als Personalratsvorsitzender in besonderem Maße verpflichtet, die Unabhängigkeit des Gremiums zu wahren, was wiederum fundierte Kenntnisse über die Schutzrechte des Personalrats im Ganzen und der einzelnen Personalratsmitglieder voraussetzt. Im Übrigen ist zu beachten, dass der Vertreter im Personalrat, der an einer Schulungsveranstaltung teilnimmt, dies nicht in seinem eigenen persönlichen Interesse tut, auch wenn er selbst hiervon profitiert, sondern hauptsächlich im Interesse der Personalvertretung, der er angehört und die ihn zu dieser Veranstaltung entsendet,

vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 07.12.1994 – 6 P 36/93 -.

Bei dieser Sachlage durfte der Personalrat nach Auffassung der Kammer im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums

vgl. Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein, Kommentar, § 42 Rdnr. 72
m.w.N

den in Rede stehenden Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage und auch unter Berücksichtigung des Gebots der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel für erforderlich halten. Dabei dient die Schulung aus Sicht der Kammer auch den Belangen des Beteiligten, dem an einem gut informierten Personalrat auf Augenhöhe gelegen sein muss.

Eine kostengünstigere zeitnahe anderweitige Schulungsmöglichkeit hat der Beteiligte nicht aufgetan.

Nach alledem ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung in dem tenorierten Umfang geboten. Dabei stand dem Erlass der einstweiligen Anordnung nicht entgegen, dass der Antragsteller nicht zunächst ein Beschlussverfahren nach § 79 Abs. 2 LPVG NW eingeleitet hat. Denn ausweislich des gewechselten Schriftverkehrs hat er sich noch bis Mitte März um eine einvernehmliche Lösung bemüht.

Dagegen sieht die Kammer für die Androhung eines Ordnungsgeldes aufgrund des unterbreiteten Sachverhaltes keinen Anlass, so dass der dahingehende Antrag abzulehnen war.

Für eine Kostenentscheidung ist im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren kein Raum.

Die Kammer geht im vorliegenden Fall von dem Rechtsmittel der Beschwerde aus, vgl. VG Bremen, Beschluss vom 26.03.2009 –P V 303/09.PVL-; so wohl auch VG Aachen, Beschluss vom 30.03.2012 -16 L 92/12.PVL-; VG Düsseldorf, Beschluss vom 13.09.2011 -39 L 775/11.PVB-.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Beschwerde zulässig, über die das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen in Münster (Fachsenat) zu entscheiden hat.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Beschlusses durch Einreichung einer Beschwerdeschrift schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Verwaltungsge-

richten und Finanzgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (Elektronische Rechtsverkehrsverordnung Verwaltungs- und Finanzgerichte - ERVVO VG/FG - vom 7. November 2012, GV. NRW. S. 548), bei dem Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen (Aegidiikirchplatz 5, 48143 Münster oder Postfach 63 09, 48033 Münster) einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes zur Vertretung befugten Person unterzeichnet sein. Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt wird.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses zu begründen. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

C[redacted]

VERWALTUNGSGERICHT KÖLN

Beglaubigt
K[redacted], VG-Beschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle