



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 7 V 1404/15

Beschluss

In der Personalvertretungssache

des Personalrats beim Hansestadt Bremisches Hafenamts, vertreten durch den Vorsitzenden ...,

Antragsteller,

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwältin ...,
Gz.: - -

beteiligt:

1. Frau S, ...,

2. Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch das Hansestadt Bremisches Hafenamts, vertreten durch den Amtsleiter ...,

Prozessbevollmächtigte:

zu 1: Rechtsanwälte ...,
Gz.: - -

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - Fachkammer für Personalvertretungssachen - durch Richter Wollenweber als Vorsitzenden am 2. Oktober 2015 beschlossen:

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird abgelehnt.

Gründe

L

Der Antragsteller ist der Personalrat beim Hansestadt Bremisches Hafenamts, dem Beteiligten zu 2.. Er begehrt den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Inhalt, der Beteiligten zu 1. ein vorläufiges Funktionsverbot als Personalrätin des Hansestadt Bremischen Hafenamtes zu erteilen.

Bei dem Beteiligten zu 2. besteht ein aus fünf Mitgliedern gebildeter Personalrat, zu denen aufgrund der Personalratswahl vom 14.03.2012 (Bekanntmachung des Ergebnisses der Wahl: Bl. 16 Gerichtsakte 7 V 1404/15 - GA -) auch die Beteiligte zu 1. gehört.

Die Beteiligte zu 1. erhielt auf einer Personalratssitzung am 10.12.2014 (Sitzungsprotokoll und Anwesenheitsliste: Bl. 9 bis 15 GA) Kenntnis von bevorstehenden Beförderungen des Kollegen Ha... zum Verwaltungsamtmann nach Besoldungsstufe A11 und des Kollegen B... zum Oberregierungsrat nach Besoldungsstufe A14. Der Personalrat stimmte diesen Beförderungen zu, obwohl die Beteiligte zu 1. rechtliche Bedenken hiergegen geäußert hatte.

Die Beteiligte zu 1. erstattete mit E-Mail vom 15.12.2014 (Bl. 18, 19 GA) gemeinsam mit der Kollegin H... (Absenderangabe: Bl. 19 GA: „ S... + H...“) eine Meldung dieses Vorgangs bei dem Antikorruptionsbeauftragten beim Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen M...-K.... Die beiden Beförderungen seien nicht rechtmäßig. Sie hätten einen Beigeschmack von Gefälligkeitsbeförderungen, indem der Verwaltungsleiter eine Beförderung unter falschen Voraussetzungen für den IT-Administrator in die Wege leite und dieser im Gegenzug die Beförderung des Verwaltungsleiters als Beamtenvertreter im Personalrat unterstütze. Hinsichtlich der weiteren mitgeteilten Hintergrundinformationen in dieser E-Mail zu den beiden Beförderungsfällen wird auf Bl. 18 GA verwiesen.

Die beiden Beförderungen wurden am 16. und 17.12.2014 zum 01.01.2015 ausgesprochen.

Der Antragsteller beschloss in seiner Sitzung vom 22.07.2015 (Sitzungsprotokoll und Anwesenheitsliste: Bl. 20 bis 23 GA), zu der am 16.07.2015 eingeladen worden war (Bl. 24 GA), gem. § 25 Abs. 2 BremPersVG, einen Antrag auf Ausschluss der Beteiligten zu 1. aus dem Personalrat im Eil- und Hauptsacheverfahren beim Verwaltungsgericht Bremen wegen Verletzung der Schweigepflicht zu stellen. Der Beschluss kam mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Personalratsmitglieder zustande. Er erfolgte einstimmig mit drei Ja-Stimmen. Die Beteiligte zu 1. wurde von der Abstimmung ausgeschlossen. In dem Protokoll heißt es unter TOP 5, der Vorsitzende erläutere, dass kein Ersatzmitglied für die Beteiligte zu 1. zur Verfügung stehe. Das erste Ersatzmitglied, Bo..., habe Frühdienst auf der Kaiserschleuse. Krankheits- und urlaubsbedingt habe er nicht vom Dienst freigestellt werden können. Das zweite Ersatzmitglied, A..., befinde sich noch bis einschließlich 23.07.2014 im Erholungsurlaub. Das dritte und letzte Ersatzmitglied, H..., befinde sich im Krankenstand und wäre wegen Befangenheit auch nicht als Ersatzmitglied in Frage gekommen.

Der Antragsteller hat am 06.08.2015 den vorliegenden Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gestellt, ein Hauptsacheverfahren auf Ausschluss der Beteiligten zu 1. aus dem Personalrat eingeleitet (7 K 1405/15) und eine eidesstattliche Versicherung seines Vorsitzenden vom 04.08.2015 vorgelegt (Bl. 25 GA). Er trägt vor, die Beteiligte zu 1. habe infolge einer Schweigepflichtverletzung ihre gesetzlichen Pflichten eines Personalratsmitglieds in grober Weise vernachlässigt. Die Kollegin H... der Beteiligten zu 1. sei nicht Mitglied des Personalrats. Sie sei als drittes Ersatzmitglied für die Beteiligte zu 1. gewählt worden. Der Vertretungsfall sei seit längerer Zeit nicht eingetreten. Die Erstattung der Anzeige vom 15.12.2014 sei nur unter Verletzung der für die Beteiligte zu 1. geltenden Schweigepflicht gem. § 57 BremPersVG denkbar, weil diese der Kollegin H... Interna aus der Personalratssitzung vom 10.12.2014 mitgeteilt habe. Der Beteiligten zu 1. als langjährigem Personalratsmitglied seien die Schweigepflicht und deren Sinn vertraut. Diese Pflicht sei von erheblicher Bedeutung für die Personalratspraxis, da der Personalrat ein umfassendes Informationsrecht habe. Solche Informationen, aber auch Erkenntnisse über Diskussionsbeiträge und das Abstimmungsverhalten der Personalratsmitglieder dürften nicht in falsche Hände geraten. Die Schweigepflicht liege im Interesse der Dienststelle, der Bediensteten und des Personalrats. Unter die Pflicht fielen auch Inhalte der Personalakten und von Bewerbungsunterlagen und Dienststelleninterna bezüglich sozialer, personeller oder organisatorischer Maßnahmen sowie Erkenntnisse über den Meinungsbildungsverlauf beim Personalrat. Ersatzmitglieder des Personalrats dürften nur im Nachrückfall informiert werden. Das sei hier bei der Informierung der Frau H... durch die Beteiligte zu

1. nicht der Fall gewesen. Es liege auch keine Wahrnehmung eigener berechtigter Interessen der Beteiligten zu 1. zum Zweck der Verfassung einer Korruptionsanzeige vor, da diese sich nicht auf die betroffenen Stellen beworben habe.

Der Antragsteller macht weiter geltend, zu seiner Sitzung am 22.07.2015 seien alle Personalratsmitglieder eingeladen worden. Das Mitglied Ha... sei im Urlaub gewesen. Die Ersatzmitglieder für die Beteiligte zu 1. seien unabhkömmlich bzw. im Urlaub gewesen. Die Beteiligte zu 1. sei bis zur Beschlussfassung über den Ausschluss anwesend und dann wegen Befangenheit abwesend gewesen.

Das Verhalten der Beteiligten zu 1. sei hier dazu geeignet gewesen, unangemessenen Druck auf die freie und unabhängige Willensbildung im Personalrat auszuüben. Die Einleitung eines Antikorruptionsverfahrens habe erkennbar den Zweck gehabt, die weiteren Personalratsmitglieder einzuschüchtern. Das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung der Beteiligten zu 1. sei gestört. Der Verstoß der Beteiligten zu 1. gefährde ernstlich den Arbeitsfrieden in der Dienststelle. Die Verwendung vertraulicher Personalratsinterna, um sich bei einer Kollegin der Unterstützung zur Einleitung eines Antikorruptionsverfahrens zu versichern, das zur Aufnahme von Ermittlungen an die Staatsanwaltschaft abgegeben worden sei, stelle einen groben Pflichtverstoß und eine erhebliche Verletzung der Vertrauensbasis innerhalb des Personalrats dar. Der Amtsleiter habe den Vorwürfen der Beteiligten zu 1. sachlich entgentreten können. Es hätte nahe gelegen, die erhobenen Vorwürfe auf der Personalratssitzung anzusprechen. Die Beteiligte zu 1. hätte den Stellenplan einsehen können und anhand des Bewertungsbogens die sachliche Grundlage ihrer Anzeige prüfen müssen. Ihre Vorwürfe seien nicht gem. § 138 StGB anzeigepflichtig gewesen. Der Beteiligten zu 1. müssten persönliche Motive für die Weitergabe der vertraulichen Informationen unterstellt werden. Ihr Ausschluss sei verhältnismäßig, weil das Vertrauen innerhalb des Personalrats nicht mehr gewährleistet sei. Der Schwerbehindertenvertreter habe sich bereits geweigert, an weiteren Personalratssitzungen mit der Beteiligten zu 1. teilzunehmen, da die Vertraulichkeit von Äußerungen nicht mehr gewährleistet sei. Das Eilbedürfnis hinsichtlich einer gerichtlichen Entscheidung bestehe, weil sonst der Personalrat mangels Durchführbarkeit von Sitzungen nicht mehr funktionsfähig wäre.

Die Beteiligte zu 1. legt dar, der Personalratsbeschluss vom 22.07.2015 (TOP 5), mit dem die Beantragung ihres Ausschlusses aus dem Personalrat im Wege verwaltungsgerichtlicher Verfahren beschlossen wurde, sei rechtlich nicht wirksam, da zu

dieser Sitzung nicht ordnungsgemäß eingeladen worden sei. In der Einladung heiße es „Antrag auf Ausschluss des Personalratsmitglieds S... beim Verwaltungsgericht Bremen wegen Verletzung der Schweigepflicht/Beschluss“. Die Einleitung eines gerichtlichen Eilverfahrens sei durch die Angabe dieses Tagesordnungspunktes nicht gedeckt. Laut der Niederschrift zur Personalratswahl 2012 sei zudem die Beteiligte zu 1. Listenführerin der Liste 4. Diese Liste setze sich zusammen aus der Beteiligten zu 1., Herrn Bo..., Herrn A... und Frau H.... Es sei richtig, dass zu TOP 4 der Einladung (= TOP 5 in der Sitzung) die Beteiligte zu 1. verhindert gewesen sei. Zu diesem TOP hätte mithin der erste Nachrücker der Liste 4, Herr Bo..., eingeladen werden müssen. Das sei nicht geschehen. Es sei auch falsch, dass kein Ersatzmitglied für die Beteiligte zu 1. für diese Personalratssitzung zur Verfügung gestanden habe. Die Angaben zur angeblichen Verhinderung des Herrn Bo... stammten nicht von diesem. Mangels Einladung habe sich dieser seinerzeit nicht geäußert. Fehlerhaft sei auch, dass der Personalratsvorsitzende die Beteiligte zu 1. nicht aufgefordert habe, zur Erörterung des TOP 6, der Beschlussfassung über die Beauftragung der Rechtsanwältin O..., wieder in der Sitzung zu erscheinen. Denn hinsichtlich dieses TOP sei die Beteiligte zu 1. weder verhindert noch befangen gewesen. Ferner hätten an der Sitzung am 22.07.2015 laut Anwesenheitsliste die Frauenbeauftragten Sch... und O... teilgenommen. Damit habe der Personalratsvorsitzende eine Öffentlichkeit hergestellt, die die Beschlussfassung unwirksam werden lasse. Frau Sch... sei lediglich stellvertretende Frauenbeauftragte und habe ein Recht zur Teilnahme an Sitzungen nur bei Verhinderung von Frau O... . Auch Frau H... sei zu der Sitzung nicht eingeladen worden. Am Tag der Einladung, 16.07.2015, sei diese noch nicht erkrankt gewesen. Sie sei auch nicht hinsichtlich des TOP 4 der Einladung (= TOP 5 der Sitzung) befangen gewesen. Tatsächlich hätte sie aber an der Sitzung vom 22.07.2015 nicht teilnehmen können, weil sie am 20.07.2015 erkrankt sei.

Die Beteiligte zu 1. macht ferner geltend, die Sitzungsdurchführung am 22.07.2015 habe auch an dem Mangel gelitten, dass die Beteiligte zu 1. den Sitzungssaal bei Aufruf des TOP 5 habe verlassen müssen, ohne dass sie vor der Beratung über diesen Antrag angehört worden sei. Auch decke die für das gerichtliche Verfahren vorgelegte Vollmacht für die Rechtsanwältin O... die Einleitung des gerichtlichen Eilverfahrens nicht ab, da sie lediglich bevollmächtigt worden sei, ein Verfahren „wegen Ausschluss des Personalratsmitglieds S...“ einzuleiten.

Die Beteiligte zu 1. legt weiter dar, Frau H... habe nicht von der Beteiligten zu 1. von den Beförderungsangelegenheiten Ha... und B... erfahren. Frau H... und die Beteiligte zu 1. arbeiteten in einem gemeinsam genutzten Büro. Einige Zeit vor der Personalratssitzung vom 10.12.2014 sei der Schwerbehindertenvertrauensmann N... voller Empörung und laut schimpfend in diesem Büro erschienen und habe seinen Unmut über die geplanten Beförderungen gegenüber der Beteiligten zu 1. und Frau H... zum Ausdruck gebracht. Spätestens seitdem habe Frau H... von den Vorgängen gewusst. Die Beteiligte zu 1. sei auch von vielen anderen Kollegen auf dieses Thema angesprochen worden. Von der Verwaltung bis hin zu den vom Hafenamt betreuten Schleusen sei dieses Thema Gesprächsstoff gewesen. Daher sei die Meldung der Beteiligten zu 1. und der Frau H... an den Antikorruptionsbeauftragten beim Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen als Aufsichtsbehörde für das Hansestadt Bremische Hafenamts sachgerecht gewesen. Es hätten sich auch ausreichende Anhaltspunkte für eine Überprüfung der Beförderungen unter Begünstigungsgesichtspunkten ergeben.

Schließlich bestehe kein Verfügungsgrund. Eine Eilbedürftigkeit sei nicht ausreichend dargestellt worden. Faktisch würde mit der begehrten gerichtlichen Entscheidung die Hauptsache vorweggenommen werden. Bei vierjähriger Amtszeit des Personalrats werde im Frühjahr 2016 neu gewählt werden. Danach habe sich das Hauptsacheverfahren ohnehin erledigt.

Der Antragsteller erwidert hierauf, die Einladung zur Personalratssitzung vom 22.07.2015 sei ordnungsgemäß erfolgt. TOP 5 sei so genau gefasst worden, dass der Beratungsinhalt erkennbar gewesen sei. Das Ersatzmitglied Bo... sei Mitarbeiter im Schleusenbetriebsdienst. Die Einsatzplanung der Mitarbeiter in diesem Dienst obliege dem Vorgesetzten N... . Am 15.07.2015 habe der Personalratsvorsitzende S...-E... bei dem Vorgesetzten des Herrn Bo..., Herrn N..., angefragt, ob Herr Bo... am 22.07.2015 von seinen dienstlichen Pflichten freigestellt werde, da er für die Sitzung benötigt werde. Dem habe wegen Freischicht zwischen den Schichten sowie Krankheits- und Urlaubszeiten anderer Mitarbeiter auf den Schleusen nicht entsprochen werden können. Das Ersatzmitglied A... sei in Urlaub und daher ebenfalls verhindert gewesen. Hierzu hat der Antragsteller die Kopie einer E-Mail-Anfrage und der Antwort vom 16.07.2015 vorgelegt (Bl. 59, 60 GA).

Der Antragsteller legt weiter unter Vorlage einer weiteren eidesstattlichen Versicherung des Personalratsvorsitzenden vom 03.09.2015 (Bl. 57 GA) dar, Frau H... als drittes

Ersatzmitglied und Mitverfasserin der Korruptionsanzeige sei ebenfalls als befangen angesehen worden. Zudem sei sie erkrankt gewesen. Auch zum TOP 6 der Sitzung am 22.07.2015 (Beauftragung von Rechtsanwältin O...) sei die Beteiligte zu 1. zu Recht ausgeschlossen worden. Auch insoweit seien inhaltliche Fragen zum Verfahren diskutiert worden und habe Befangenheit der Beteiligten zu 1. vorgelegen. Es sei rechtlich auch nicht zu beanstanden, dass beide Frauenbeauftragten an der Sitzung teilgenommen hätten. Da jeweils nicht bekannt sei, ob Frau O... verhindert sei, und sich beide Damen im Verhinderungsfall absprächen, seien beide zu der Sitzung eingeladen worden. Beide ständen nicht in einem Vertretungsverhältnis zueinander, sondern seien gleichberechtigt gewählt worden. Eine Öffentlichkeit der Sitzung sei durch ihre Teilnahme nicht hergestellt worden. Beide seien zur Verschwiegenheit verpflichtet und nicht abstimmungsberechtigt. Die Anhörung der Beteiligten zu 1. habe bereits in der Personalratssitzung vom 08.07.2015 stattgefunden. Eine Anhörung sei ohnehin nicht erforderlich.

Auch sei die Darstellung der Beteiligten zu 1. hinsichtlich der Bekanntheit der vertraulichen Informationen falsch. Der Schwerbehindertenvertrauensmann N... habe in einer Stellungnahme gegenüber dem Antragsteller die entsprechende Aussage als „erfunden“ bezeichnet. Bezüglich der Beförderungen sei er zu keiner Zeit im Büro der Beteiligten zu 1. und der Frau H... erschienen. Er sei vielmehr erst durch die Einladung zur Personalratssitzung vom 10.12.2014 darüber informiert worden (Einladungs-Mail vom 05.12.2014). Insoweit wurde eine eidesstattliche Versicherung des Herrn N... vom 04.09.2015 vorgelegt (Bl. 58 GA).

Es könne auch nicht richtig sein, so der Antragsteller, dass die Beteiligte zu 1. auch von vielen Kollegen auf das Thema angesprochen worden sei. Dies könne allenfalls aufgrund von Schweigepflichtverletzungen der Beteiligten zu 1. gegenüber ihren Listenmitgliedern Bo..., A... und H... erfolgt sein. Unstreitig sei jedenfalls, dass die Beteiligte zu 1. die Informationen über die Beförderungen an ihre Kollegin H... weitergegeben habe.

Der Antragsteller weist darauf hin, dass die Staatsanwaltschaft mit Verfügung vom 31.08.2015 die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Korruption mangels ausreichenden Verdachts abgelehnt habe.

Der Antragsteller hält ein Eilbedürfnis weiter für gegeben, da der Personalrat handlungsfähig bleiben müsse.

Nunmehr hält die Beteiligte zu 1. dem Antragsteller entgegen, das Ersatzmitglied Bo... hätte zu der Sitzung am 22.07.2015 eingeladen werden und dann selbst klären müssen, ob eine Teilnahme möglich ist oder nicht. Es sei nicht dargelegt worden, dass seine Teilnahme unmöglich gewesen wäre. Notfalls hätte eine Vertretung organisiert werden müssen. Die Schleusen seien rund um die Uhr besetzt und es gebe Schichtpläne dafür. Es seien Springer für Vertretungsfälle vorgesehen. Schichten könnten auch verlängert werden, um Fehlzeiten von Kollegen aufzufangen. Zudem hätte Herr N... selbst Herrn Bo... ablösen können. Frau H... hätte am 15. oder 16.07.2015 zur Sitzung am 22.07.2015 eingeladen werden müssen. Eine persönliche Angelegenheit von ihr sei nicht Thema der Sitzung gewesen. Es stehe nicht im Ermessen des Personalratsvorsitzenden, ein Ersatzmitglied als befangen anzusehen. Die Teilnahme der Stellvertreterin der Frauenbeauftragten an der Sitzung sei fehlerhaft gewesen. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz bestehe kein Recht der Teilnahme einer Stellvertreterin, wenn die originäre Frauenbeauftragte an der Sitzung teilnehme. Die eidesstattliche Versicherung des Personalratsvorsitzenden vom 03.09.2015, die Damen O... und Sch... seien gleichberechtigte Frauenbeauftragte, sei falsch. Dann würde nämlich ein Verstoß gegen das Landesgleichstellungsgesetz vorliegen. Es werde daran festgehalten, dass der Kollege N... am 05., 08. oder 09.12.2014 in das Büro der Beteiligten zu 1. und der Frau H... gekommen sei und ungefragt seinem Unmut über die geplanten Beförderungsmaßnahmen zum Ausdruck gegeben habe. Die eidesstattliche Versicherung des Herrn N... sei daher falsch. Die Informationsweitergabe der Beteiligten zu 1. an Frau H... sei nicht unstrittig. Sie sei vielmehr durch Herrn N... erfolgt. Die Handlungsfähigkeit des Antragstellers sei nicht eingeschränkt, wenn Herr N... als Schwerbehindertenvertreter nicht mehr an Personalratssitzungen teilnehme.

Der Antragsteller beantragt,

im Wege der einstweiligen Verfügung der Beteiligten zu 1. ein vorläufiges Funktionsverbot als Personalrätin des Hansestadt Bremischen Hafenamtes zu erteilen.

Die Beteiligte zu 1. beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakten 7 V 1404/15 und 7 K 1405/15 verwiesen.

II.

Der Antrag bleibt ohne Erfolg.

1.

Über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (§ 70 Abs. 2 BremPersVG i. V. m. § 85 Abs. 2 Satz 1 ArbGG) kann der Vorsitzende der Fachkammer gemäß § 70 Abs. 2 BremPersVG i. V. m. § 85 Abs. 2 ArbGG und § 944 ZPO allein entscheiden (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 08.04.1981 - PV-B 4/81 - in PersV 1982, 296; OVG Münster, Beschl. v. 04.04.1985 - CB 14/85 - in ZBR 1986, 179; VGH München, Beschl. v. 22.05.1990 - 17 PC 90.01453 -, juris; VGH Kassel, Beschl. v. 13.11.1997 - 22 LG 3912/97 - in HessVGRspr 1998, 68; OVG Greifswald, Beschl. v. 12.12.2008 - 8 L 129/07 -, juris).

Soweit nach § 85 Abs. 2 Satz 2 ArbGG einstweilige Verfügungen durch Beschluss der Kammer ergehen, hat dieses nur die Bedeutung, dass bei einer Entscheidung über eine beantragte einstweilige Verfügung ohne mündliche Verhandlung § 53 Abs. 1 Satz 1 ArbGG nicht anzuwenden ist. § 944 ZPO ist davon nicht betroffen (Grunsky, Komm. z. ArbGG, 7. Aufl., § 85, Rn. 18 m.w.N.). Der Vorsitzende kann nach § 944 ZPO in dringenden Fällen, nämlich wenn die Heranziehung der ehrenamtlichen Richter zu einer nicht vertretbaren Verzögerung führen würde, allein entscheiden. Dann ist zur Erledigung der Eilsache eine mündliche Verhandlung nach § 937 Abs. 2 ZPO bzw. in entsprechender Anwendung des § 62 Abs. 2 Satz 2 ArbGG nicht erforderlich (VG Bremen, Beschl. v. 26.03.2009 - PV 303/09.PVL -; Beschl. v. 30.03.2010 - PV 330/10.PVB -).

Die Angelegenheit ist hier aus der Sicht des Antragstellers dringlich.

Bei einer Heranziehung der ehrenamtlichen Richter würde sich die Entscheidung verzögern.

2.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist jedoch unbegründet. Es fehlt an dem erforderlichen Verfügungsanspruch.

Gem. § 25 Abs. 1 Satz 2 BremPersVG kann ein Personalrat den Ausschluss eines Mitglieds des Personalrats aus dem Personalrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beim Verwaltungsgericht beantragen. Das ist hier im Verfahren 7 K 1405/15 geschehen. Eine einstweilige Verfügung kann den vorläufigen Rechtsschutz während der Laufzeit dieses Verfahrens sicherstellen. Bei Vorliegen eines Verfügungsgrundes und eines Verfügungsanspruchs kann ein vorläufiges Funktionsverbot verhängt werden (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 25 Rn. 151). Hier fehlt es am Verfügungsanspruch.

Der Erlass eines vorläufigen Funktionsverbots setzt voraus, dass ein wirksamer Beschluss des Personalrats gem. § 34 BremPersVG hinsichtlich der Einleitung eines verwaltungsgerichtlichen Verfahrens iSd. § 25 Abs. 1 Satz 1 und 2 BremPersVG vorliegt (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 25 Rn. 100). Der Beschluss unterliegt der Rechtmäßigkeitskontrolle des Verwaltungsgerichts gem. § 70 Abs. 1 lit. c) BremPersVG. Dazu gehört die Prüfung der Ordnungsgemäßheit des Beschlusses in formeller Hinsicht (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 34 Rn. 28). Der im vorliegenden Fall am 22.07.2015 unter dem TOP 5 erfolgte Beschluss des Personalrats, einen Antrag auf Ausschluss der Beteiligten zu 1. im Eil- und Hauptsacheverfahren beim Verwaltungsgericht Bremen wegen Verletzung der Schweigepflicht zu stellen, ist nicht ordnungsgemäß ergangen. Er ist unwirksam, wenn nicht sogar nichtig, weil das beschlussfassende Gremium nicht ordnungsgemäß besetzt war.

Die Beteiligte zu 1. war aufgrund ihrer eigenen Betroffenheit bei dieser Beschlussfassung verhindert gem. § 28 Abs. 1 Satz 2 BremPersVG. Infolgedessen trat gem. § 28 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG das dazu berufene Ersatzmitglied für die Zeit der Beratung und Beschlussfassung über TOP 5 der Sitzung ein (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 25 Rn. 101, § 28 Rn. 29; vgl. auch für das Bundespersonalvertretungsrecht: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 31 BPersVG Rn. 21 m.w.N.; Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 11. Aufl. 2008, § 31 Rn. 8; Altvater/Baden/Kröll/Lemcke/Peiseler, BPersVG, 7. Aufl. 2011, § 31 Rn. 3). Das war hier der Mitarbeiter Bo... . Gem. § 31 Abs. 2 Satz 3 BremPersVG hatte der Personalratsvorsitzende dieses Ersatzmitglied zur Behandlung des TOP 5 und einer entsprechenden Beschlussfassung rechtzeitig unter Mitteilung des TOP einzuladen, weil ein Recht zur Teilnahme an der Sitzung bestand (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 31 Rn. 32; vgl. auch für das Bundespersonalvertretungsrecht:

Ilbertz/Widmaier, a.a.O., § 31 Rn. 8). Das ist nicht geschehen. Der Antragsteller hat insoweit lediglich vorgetragen, Herr Bo... sei zum fraglichen Zeitpunkt unabkömmlich gewesen. Am 15.07.2015 habe dessen Vorgesetzter Herr N... dem Personalratsvorsitzenden mitgeteilt, Herr Bo... könnte wegen einer Freischicht zwischen den Schichten im Schleusenbetriebsdienst sowie wegen Krankheits- und Urlaubszeiten anderer Mitarbeiter auf den Schleusen nicht freigestellt werden. Diese Umstände rechtfertigten es nicht, die genannte Beschlussfassung ohne Beteiligung des Ersatzmitglieds Bo... vorzunehmen und auf seine Ladung zu der Personalratssitzung zu verzichten. Er war nicht im Rechtssinn (§ 28 Abs. 1 Satz 2 BremPersVG) verhindert. Eine tatsächliche Verhinderung liegt etwa vor, wenn das Personalratsmitglied wegen Erkrankung, Kuraufenthalts, Urlaubs, Teilnahme an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen oder einer Dienstreise seinen Amtsgeschäften nicht nachgehen kann (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 28 Rn. 27). Eine Verhinderung besteht hingegen nicht, wenn der Betreffende nach dem Wunsch des Dienststellenleiters an seinem Arbeitsplatz eingesetzt werden soll. Die Arbeit im Personalrat ist als dienstliche Tätigkeit anzusehen, und der Personalrat hat ein eigenes Recht auf ein Versäumen der Arbeit. Der Dienststellenleiter ist aufgrund der erforderlichen Mitteilung des Sitzungszeitpunktes verpflichtet, die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen zu treffen, damit eine Vertretung der Personalratsmitglieder sichergestellt ist. Der Personalrat hat zudem gem. § 32 Abs. 1 Satz 2 BremPersVG bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Das kann auch dazu führen, dass Sitzungen auf einen anderen Termin verlegt werden oder außerhalb der Arbeitszeit anzuberaumen sind (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 32 Rn. 20 bis 22; vgl. auch für das Bundespersonalvertretungsrecht: Altwater/Baden/Kröll/Lemcke/Peiseler, a.a.O., § 35 Rn. 5). Dies wird insbesondere für kleinere Dienststellen befürwortet, bei denen ein Personalratsmitglied am Arbeitsplatz unentbehrlich ist (vgl. für das Bundespersonalvertretungsrecht: Richardi/Dörner/Weber, a.a. O., § 35 BPersVG Rn. 20). Das Vorbringen des Antragstellers im vorliegenden Fall, Herr Bo... habe zum fraglichen Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen nicht freigestellt werden können, rechtfertigt nach alledem nicht die Unterlassung seiner Einladung zur Sitzung und die Unterlassung der ggf. erforderlichen Suche nach einem Alternativtermin.

Der Personalratsvorsitzende hat zudem die Pflicht, das Mögliche zu tun, um einem zu spät informierten Ersatzmitglied eine angemessene Wahrnehmung seiner Amtspflicht zu ermöglichen. Eine Verlegung der Personalratssitzung ist in Betracht zu ziehen, wenn sie ohne Nachteile möglich ist und nur so eine ausreichende Vorbereitung des Ersatzmitglieds erreichbar ist (vgl. für das Bundespersonalvertretungsrecht: Richardi/Dörner/Weber, a.a.O., § 31 BPersVG Rn. 24).

Es ist nicht auszuschließen, dass bei einer Hinzuziehung des Ersatzmitglieds Bo... zu der fraglichen Beratung und Beschlussfassung des Personalrats das Geschehen einen anderen Verlauf genommen hätte.

Kommen in einer Personalratssitzung Beschlüsse zustande, ohne dass dazu ordnungsgemäß, d.h. rechtzeitig und unter Mitteilung der Tagesordnung, eingeladen wurde, so sind sie unwirksam, wenn nicht sämtliche Mitglieder bzw. ggf. Ersatzmitglieder erschienen und mit der Beschlussfassung einverstanden sind (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 31 Rn. 31 m.w.N., § 34 Rn. 5, 7 bis 9; vgl. auch für das Bundespersonalvertretungsrecht: Richardi/Dörner/Weber, a.a.O., § 31 BPersVG Rn. 37a, § 37 Rn. 39, wo von einer Nichtigkeit des Beschlusses ausgegangen wird, ebenso: Altvater/Baden/Kröll/Lemcke/Peiseler, a.a.O., § 37 Rn. 24).

Da ein Verfügungsanspruch bereits aus den genannten Gründen nicht besteht, bedarf es keiner weiteren Klärung, ob der erfolgte Personalratsbeschluss aus weiteren von der Beteiligten zu 1. geltend gemachten Gründen unwirksam bzw. nichtig ist und ob ihr eine Verletzung ihrer Schweigepflicht zu Recht vorgeworfen wird.

3.

Für eine Kostenentscheidung ist in personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren kein Raum.

4.

Das zulässige Rechtsmittel hängt davon ab, ob das Gericht ohne oder auf Grund einer Anhörung des Beteiligten entschieden hat (Germelmann u. a., Komm. z. ArbGG, 7. Aufl., zu § 85, Rn. 48). Hier ist eine Anhörung erfolgt. Den Beteiligten war Gelegenheit gegeben worden, sich schriftlich zu äußern (§ 83 Abs. 4 Satz 1 ArbGG analog). Insofern ist für das Rechtsmittel nicht erheblich, ob eine mündliche Verhandlung stattgefunden hat. Das zulässige Rechtsmittel ist bei Entscheidung nach Anhörung die Beschwerde nach § 87 Abs. 1 ArbGG (VG Bremen, Beschl. v. 28.06.2012 - P V 717/12.PVB -).

Ein Widerspruch nach § 85 Abs. 2 Satz 2 ArbGG i. V. m. §§ 936, 924 ZPO in dringenden Fällen, in denen ohne mündliche Verhandlung, aber erst nach Anhörung des Beteiligten entschieden worden ist, ist hier nicht statthaft. Ein solcher Widerspruch kann eingelegt werden, wenn die einstweilige Verfügung ohne Anhörung erlassen worden ist

(Germelmann u. a., a.a.O., zu § 85, Rn. 49). Dieses bedarf hier keiner Vertiefung, weil der Widerspruch nach § 924 ZPO ohnehin nur in Betracht kommen kann, wenn die beantragte einstweilige Verfügung ergeht (Germelmann u. a., a.a.O., zu § 85, Rn. 49). Das liegt hier nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist die Beschwerde statthaft. Sie ist innerhalb von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses bei dem

Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195
Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzu legen. Die Beschwerdeschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG zur Vertretung berechtigten Person unterzeichnet sein. Sie muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Beschwerde eingelegt wird. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses zu begründen. Die Beschwerdebegründung muss von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG zur Vertretung berechtigten Person unterzeichnet sein. Sie muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

gez. Wollenweber