



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 7 V 2967/16

Beschluss

In der Personalvertretungssache

[REDACTED]

Antragsteller,

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED] -

beteiligt:

[REDACTED]
[REDACTED]

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 7. Kammer - durch Richter Wollenweber als Vorsitzenden am 18. Oktober 2016 beschlossen:

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird abgelehnt.

Gründe

I.

Der Antragsteller begehrt die Verpflichtung des Beteiligten im Wege einer einstweiligen Verfügung, im Rahmen der Schichtplanung auf den Einsatz eines Arztes vorläufig zu verzichten bzw. in Bereitschaftsdiensten medizinische Fachangestellte unter Beteiligung dieses Arztes nicht zu beschäftigen.

Der Antragsteller ist der Personalrat der Kassenärztlichen Vereinigung (KÄV), einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts, zu deren Aufgaben der ärztliche und kinderärztliche Bereitschaftsdienst gehört. Die KÄV unterhält einen Telefonbereitschaftsdienst, in dem nachts und an Wochenenden ein Arzt tätig ist, der zusammen mit einer Mitarbeiterin Notfalleinfragen beantwortet. Beide sind zusammen in einem Büro tätig.

Am 21.07.2016 wurde der Antragsteller nach dessen Vortrag von mindestens sechs Arbeitnehmerinnen informiert, dass sie in Arbeitssituationen im Bereitschaftsdienst von dem Arzt Dr. [REDACTED] massiv belästigt worden seien. So sei es zu Streichelungen und Tätschelungen des Pos und der Innenseite des Oberschenkels gekommen und der Arzt habe die Betroffenen gewaltsam auf den eigenen Schoß gezogen. Die entsprechenden Schreiben bzw. Protokolle der Betroffenen wurden am 25.07.2016 dem Vorstand der KÄV mitgeteilt. Am 28.07.2016 berichtete nach Angabe des Antragstellers auch eine externe Taxifahrerin von einer Belästigungssituation.

Laut Vortrag des Antragstellers erfolgte am 03.08.2016 ein Gespräch des Vorstandes der KÄV mit dem Arzt. Daraufhin seien nur noch männliche Taxifahrer für den Arzt geordert worden. Dieser sei dann für eine Woche nur im Fahrdienst eingesetzt worden. Dem Arzt sei eine schriftliche Abmahnung erteilt worden und er sei in dem Gespräch am 03.08.2016 auf sein Verhalten angesprochen worden.

Am 14.08.2016 überschritt der Arzt laut Vortrag des Antragstellers erneut den Abstand zu einer Mitarbeiterin. Am 24.08.2016 (Bl. 29, 30 Gerichtsakte - GA -) und am 27.09.2016 fanden Gespräche mit den Betroffenen, dem stellvertretenden Vorsitzenden der KÄV und dem Personalrat statt. Es wurde protokolliert (Bl. 26 GA), der stellvertretende Vorsitzende des Vorstands der KÄV habe erklärt, der Vorstand sei nicht in der Position, den Arzt abzumahnern. Die Vorwürfe gegen ihn würden nicht ausreichen, ihm die Erwerbsquelle abzuschneiden. Er werde jedoch zeitnah ein Schreiben des Vorstandes der KÄV erhalten

mit Verhaltensregeln, in dem er darauf hingewiesen werde, dass er körperliche Berührungen und Annäherungen sowie das Erzählen von Witzen sexuellen oder anstößigen Inhalts zu unterlassen und zudem generell zum weiblichen Personal einen Abstand von ca. einem Meter zu wahren habe. Man verständigte sich auf die Einleitung eines Mediationsverfahrens (Bl. 28 GA).

Mit Schreiben vom 29.09.2016 (Bl. 79, 80 GA) teilte der stellvertretende Vorstandsvorsitzende der KÄV dem Arzt mit, die Mitarbeiterinnen seien auch nach den mit ihm geführten Gesprächen der Ansicht, dass eine Zusammenarbeit mit ihm nicht möglich sei. Bei weiteren Vorkommnissen würden die Bereitschaftsdienste nicht mehr mit ihm besetzt werden. Er werde aufgefordert, jeglichen körperlichen Kontakt zu den Mitarbeiterinnen zu vermeiden und den nötigen Abstand von etwa einem Meter zu diesen zu halten. Anzügliche Bemerkungen, anzügliche Witze oder anzügliche Gesten habe er zu unterlassen.

Mit Schreiben vom 29.09.2016 (Bl. 18, 19 GA) widersprach der Antragsteller der Schichtplanung für Oktober 2016 insoweit, als Mitarbeiterinnen im Eins-zu-eins-Dienst mit dem Arzt eingesetzt werden sollten. Es bestehe ein Mitbestimmungsrecht gem. § 63 Abs. 1 lit. d und f und § 65 BremPersVG sowie aufgrund der Allzuständigkeit des Personalrats. Der Personalrat beantrage gem. § 58 Abs. 1 iVm. § 52 Abs. 2 und § 53 Abs. 3 BremPersVG, den Arzt bis auf Weiteres von Einsätzen im Bereitschaftsdienst im Eins-zu-eins-Dienst mit Mitarbeiterinnen auszunehmen. Andere Maßnahmen seien unzureichend.

Der Beteiligte widersprach dem Wunsch des Antragstellers, den Arzt nur noch im Fahrdienst einzusetzen.

Mit Schreiben vom 29.09.2016 (Bl. 15 bis 17 GA) ließ der Vorstand der KÄV dem Antragsteller mitteilen, er sei nicht bereit, den Arzt aus der Planung weiterer Dienste herauszunehmen. Es seien bereits Gespräche mit ihm geführt worden und er sei aufgefordert worden, sein Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen ab sofort zu ändern. Der Arzt sei für einen längeren Zeitraum aus der Dienstplanung herausgenommen worden, um zu prüfen, ob weitere Schritte einzuleiten seien. Seit dem Gespräch sei es zu keiner weiteren sexuellen Belästigung gekommen. Ein Sich-dicht-Heransetzen an eine Mitarbeiterin sei noch keine Belästigung. Die Mitarbeiterin habe in dieser Situation auch nicht gesagt, der Arzt solle Abstand halten. Die KÄV müsse bei allen Schritten auch die Interessen des Arztes wahren. Seine völlige Herausnahme aus der Schichtplanung wäre ein unverhältnismäßiger Eingriff in seine Grundrechte. Es werde am 04.10.2016 ein Mediationsverfahren zur Aufarbeitung früherer Vorkommnisse geben. Der Arzt habe darum

gebeten, sich bei den betroffenen Mitarbeiterinnen entschuldigen zu dürfen, ihm seien aber die Namen der Mitarbeiterinnen nicht benannt worden, die sich beschwert hätten. Der Personalrat habe schließlich keine Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Einplanung der Ärzte, da diese nicht Mitarbeiter der KÄV seien.

Mit weiterem Schreiben vom 29.09.2016 (Bl. 21, 22 GA) lehnte der Beteiligte die Kostenerstattung an den Antragsteller im Fall der Anrufung des Gerichts ab, da die Voraussetzungen des § 41 BremPersVG nicht erfüllt seien.

Der Antragsteller hat am 30.09.2016 den vorliegenden Eilantrag gestellt. Er trägt vor, der Arzt im Bereitschaftsdienst Dr. [REDACTED] habe die Integritätssphären mehrerer Mitarbeiterinnen mehrfach durch massive sexuelle Belästigungen und unziemliche Bemerkungen und Berührungen verletzt. Der Arzt habe solche Vorfälle auch eingeräumt, seine Schuld aber nicht eingesehen und sich auch nicht in irgendeiner Form entschuldigt. Er habe sein Verhalten auch nach der Beschwerde einer Mitarbeiterin fortgesetzt, indem er ohne Not ganz dicht an sie herangerückt sei, was diese als extrem unangenehm empfunden habe. Der Antragsteller hat diverse Berichte über das Verhalten des Arztes vorgelegt (Bl. 12, 13, 14, 20 GA).

Die Eilbedürftigkeit der Anrufung des Gerichts ergebe sich aus der drohenden Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Antragstellers und aus drohenden Gesundheitsbeeinträchtigungen und Gefährdungen der betroffenen Mitarbeiterinnen und deren drohenden Belastungen, unter Umständen weiteren sexuellen Belastungen und Integritätsverletzungen ausgesetzt zu sein. Zwar sehe der Beteiligte nicht tatenlos dem Geschehen zu, jedoch reichten die eingeleiteten Maßnahmen nicht aus.

Die aktuelle Schichtplanung mit dem Einsatz des Arztes sei nicht mitbestimmt. Dieser sei im Bereitschaftsdienst in den Arbeitsprozess der KÄV eingebunden, sodass der Antragsteller auch hinsichtlich seines Einsatzes mitzubestimmen habe. Jedenfalls existiere das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Einsatzes der Mitarbeiterinnen. Da der Antragsteller der Einsatzplanung des Beteiligten keine Zustimmung erteilt habe und der Beteiligte an dem Schichtplan festhalten wolle, bestehe ein Verfügungsanspruch.

Der Arzt könnte auch in der Fahrbereitschaft eingesetzt werden, wodurch keine solche Nähe zu Mitarbeiterinnen wie im Bereitschaftsdienst im Büro entstehen würde. Nach der vom Beteiligten erlassenen Bereitschaftsdienstordnung, Ziffer VI. 5) (Bl. 25 GA) habe dieser die Möglichkeit, das Recht zur Teilnahme bei Verfehlungen oder Beschwerden zu entziehen.

Er, der Antragsteller, beabsichtige bei fortbestehender Nichteinigung mit dem Beteiligten eine Einigungsstelle anzurufen.

Mit Schriftsatz vom 17.10.2016 ergänzt der Antragsteller, nach der örtlichen Situation sei es so, dass durch ein Heranrücken des Arztes an die betroffene Mitarbeiterin die Einsicht in den Fernseher schwieriger werde. Es habe sich auch nicht um ein „normales Heranrücken“ gehandelt. Die Mitarbeiterin sei auch an der Sendung nicht interessiert gewesen und habe den Fernseher in Richtung Arzt-Arbeitsplatz ausgerichtet gehabt. Dazu hat der Antragsteller eine Skizze und eine eidesstattliche Versicherung der Frau [REDACTED] vorgelegt (Bl. 93, 94 GA). Der Antragsteller legt weiter dar, die Mediation sei gescheitert, weil der Mediator diese unter dem Gesichtspunkt der Täter-Opfer-Konstellation als für ihn nicht sinnvoll abgelehnt habe. Der Personalrat habe mit Schreiben vom 29.09.2016 durch den Verfahrensbevollmächtigten den Einsatzplanungen unter Einbeziehung des Arztes widersprochen und auch beantragt, den Arzt von künftigen Einsätzen im Bereitschaftsdienst auszunehmen. Ein Einkommensverlust des Arztes würde sich lediglich iHv. 11 % monatlich brutto ergeben. Nach dem BremPersVG bestehe auch ein im einstweiligen Rechtsschutz durchsetzbarer Unterlassungsanspruch bei widerrechtlichen und mitbestimmungswidrigen Arbeitgeberplanungen. Zudem habe der Personalrat einen Initiativantrag gem. § 58 Abs. 4 BremPersVG gestellt. Im vorliegenden Fall sei die Gesundheit der Mitarbeiterinnen iSd. § 63 Abs. 1 lit. d) BremPersVG betroffen. Aus dem arbeitsrechtlichen Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sei es unverantwortlich, einem Einsatz des Arztes zuzustimmen. Nach § 64 BremPersVG sei der Personalrat beauftragt, auf die Verhütung von Gesundheitsgefahren zu achten. Das gelte auch für psychische Belastungen und Gefährdungsanalysen.

Der Antragsteller beantragt,

1. den Beteiligten zu verpflichten, im Rahmen der Schichtplanung auf den Einsatz des Arztes Dr. [REDACTED] ab dem 01.10.2016 laufend, insbesondere am 16.10.2016, am 22.10.2016 und am 31.10.2016 bis zu einer Entscheidung im Einigungsstellenverfahren zu verzichten,
2. hilfsweise für den Fall, dass der Antrag zu 1. abgewiesen wird, den Beteiligten zu verpflichten, es zu unterlassen, in Bereitschaftsdiensten im ärztlichen Bereitschaftsdienst im Zentrumsdienst medizinische Fachangestellte nach dem bisherigen Dienstplan unter Beteiligung des unter 1. genannten Arztes, insbesondere am 16.10.2016, 22.10.2016 und am 31.10.2016 zu beschäftigen.

Der Beteiligte beantragt,

die Anträge abzulehnen.

Er trägt vor, es bestehe kein Verfügungsanspruch. Die geltend gemachten Unterlassungsansprüche beständen nicht. Sie ergäben sich nicht aus § 70 Abs. 1 lit. c) BremPersVG. Das Gesetz enthalte keine Grundlage dafür, einer Dienststelle aufzuerlegen, Maßnahmen zu unterlassen, bei denen etwaige Mitbestimmungsrechte des Personalrats unbeachtet geblieben seien. Leistungs- und Verpflichtungsanträge seien nur dann zulässig, wenn und soweit das Personalvertretungsrecht dem Personalrat eine durchsetzungsfähige Rechtsposition einräume. Ein Untersagungsrecht gebe es nach dem BremPersVG nicht.

Zudem liege keine Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Antragstellers vor. Die Schichtplanung der KÄV werde im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgabe gem. § 77 SGB V vorgenommen. Der sich daraus ergebende Bereitschaftsdienst werde in Anwendung der Bereitschaftsdienstordnung ausgestaltet und durch niedergelassene Ärzte wahrgenommen, die diese Tätigkeit freiberuflich ausübten. Sie erhielten keine Gehaltszahlung, sondern die Vergütung ergebe sich aus den mit den Krankenkassen verhandelten Fallpauschalen und dem festgelegten Honorarverteilungsmaßstab. Der Arzt Dr. ████████ erziele so aus der Teilnahme an den Bereitschaftsdiensten zwischen 25 und 30 % seines Nettoeinkommens. Die Einteilung der Ärzte im Bereitschaftsdienst erfolge halbjährlich, sei also für das gesamte 2. Halbjahr 2016 bereits vorgenommen. Die Ärzte teilten der KÄV mit, wie viele Dienste sie leisten wollen, und auf dieser Grundlage werde der Dienstplan erstellt. Eine Eingliederung der Ärzte in den Betrieb der KÄV erfolge nicht. Mitbestimmungsrechte des Personalrats hinsichtlich des Einsatzes der Ärzte beständen daher nicht. Etwaige Individualrechte der Mitarbeiterinnen könne der Antragsteller ohnehin nicht geltend machen.

Hinsichtlich der Teilnahme der medizinischen Fachangestellten am Bereitschaftsdienst seien Beteiligungsrechte des Antragstellers bereits ausgeübt worden, sodass das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen sei. Eine Dienstvereinbarung finde insoweit Anwendung. Die Teamleiterinnen der KÄV erstellten den Dienstplan bis zum 30.11. des Vorjahres, anschließend erfolge die Freigabe u.a. durch den Personalrat. Das sei auch hier so geschehen. Der Antragsteller habe dem Dienstplan am 09./16.12.2015 bzw. 05.01.2016 zugestimmt.

Hinsichtlich der Bewertung der vom Antragsteller in Bezug genommenen Vorkommnisse bestehe nicht immer Einigkeit. Beim Heranrücken eines Stuhls zum gemeinsamen Fernsehen bestehe noch keine Grenzüberschreitung. In zwei Gesprächen mit dem Arzt

am 03.08 und 24.08.2016 habe sich der Arzt zudem einsichtig gezeigt. Eine Wiederholungsgefahr bestehe nicht. Er sei als niedergelassener Arzt zudem am ärztlichen Bereitschaftsdienst teilnahmeberechtigt. Die Einnahmen hieraus stellten eine nach Art. 14 GG geschützte Rechtsposition dar. Das Erstgespräch im Rahmen der verabredeten Mediation habe am 04.10.2016 stattgefunden und sei gescheitert.

Der Beteiligte hat vier eidesstattliche Versicherungen vom 13. und 14.10.2016 vorgelegt. Insoweit wird auf Bl. 82 bis 87 GA verwiesen.

II.

1.

Über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (§ 70 Abs. 2 BremPersVG i. V. m. § 85 Abs. 2 Satz 1 ArbGG) entscheidet der Vorsitzende der Fachkammer gemäß § 70 Abs. 2 BremPersVG i. V. m. § 85 Abs. 2 ArbGG und § 944 ZPO allein. 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, da es darum geht, den Beteiligten kurzfristig zu verpflichten, den Arzt Dr. [REDACTED] vorläufig nicht mehr im demnächst anstehenden Bereitschaftsdienst einzusetzen bzw. medizinische Fachangestellte nicht mehr zusammen mit diesem Arzt zu beschäftigen. Bei einer Heranziehung der ehrenamtlichen Richter würde sich die Entscheidung verzögern.

2.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung bleibt jedoch ohne Erfolg.

Für die begehrten gerichtlichen Aussprüche im einstweiligen Verfügungsverfahren fehlt es an einer rechtlichen Grundlage. Gleichsam liegt auch der erforderliche Verfügungsanspruch des Antragstellers nicht vor.

Nach § 70 Abs. 1 lit. c) BremPersVG entscheiden die Verwaltungsgerichte u.a. über die Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen. Dem Gesetz kann nicht die Regelung entnommen werden, dass die Pflicht einer Dienststelle, Maßnahmen zu unterlassen, bei denen etwaige Mitbestimmungsrechte des Personalrats gem. § 63 Abs. 1 lit. d) und f) bzw. § 65 BremPersVG nicht beachtet wurden, im Wege einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann (vgl. dazu BVerwG, Beschl. v. 03.07.2013 - 6 PB 10/13 -, juris, zur vergleichbaren Rechtslage nach dem BrbgPersVG und zur abweichenden, die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts erweiternden Regelung nach dem NdsPersVG). Im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren sind Leistungs- und Verpflichtungsanträge, mit denen Ansprüche auf ein Tun oder Unterlassen geltend gemacht werden, nur dann zulässig, wenn und soweit das Personalvertretungsrecht dem Antragsteller eine durchsetzungsfähige Rechtsposition einräumt. Fehlt es an einem Untersagungsrecht des Personalrats gegenüber der Dienststelle, besteht auch kein vom Verwaltungsgericht auszusprechender Unterlassungsanspruch (VG Bremen, Beschl. v. 21.01.2015 - 7 V 2164/14 -; vgl. zum BPersVG: BVerwG, Beschl. v. 15.12.1978 - 6 P 13/78 -, juris, und BVerwG, Beschl. v. 15.03.1995 - 6 P 28/93 -; vgl. auch zuletzt OVG Lüneburg, Beschl. v. 08.12.2014 - 17 MP 7/14 -, juris, m.w.N.; OVG Bremen, Beschl. v. 31.07.1991 - PV.B 4/91 -, juris; VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 26.11.1991 - 15 S 2471/91 -, juris; OVG Lüneburg, Beschl. v. 20.08.1991 - 17 M 8357/91 -, juris; Bayerischer VGH, Beschl. v. 26.03.1990 - 19 PC 90.00861 -, juris; Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 11. A., § 83 Rn. 25c, d m.w.N.; **a.A.** Richardi/Dörner/Weber/Treber, Personalvertretungsrecht, 4. A., § 83 Rn. 130 m.w.N.). Ein solches Untersagungsrecht besteht nach dem BremPersVG weder im Katalog der Mitbestimmungsrechte (§§ 63 bis 66 BremPersVG) noch im Rahmen der Allzuständigkeit des Personalrats gem. § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG noch gem. § 58 Abs. 1, § 52 Abs. 2, § 53 Abs. 3, § 58 Abs. 4 und § 64 BremPersVG. § 58 Abs. 1 BremPersVG regelt die Verfahrensabläufe bei beabsichtigten mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen. § 52 Abs. 2 BremPersVG normiert, dass Dienststelle und Personalrat alles zu unterlassen haben, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu gefährden. Damit ist jedoch ein Recht des Personalrats, ggf. vom Dienststellenleiter die Unterlassung friedensgefährdenden Verhaltens zu verlangen, nicht verbunden. Vielmehr stellt die Norm eine programmatische Aussage dar. Das Gebot führt nicht zu einer justiziablen Pflicht, die als selbstständige Anspruchsgrundlage heranzuziehen wäre (VG Bremen, Beschl. v. 31.05.2000 - P K 1620/99.PVL -, juris; GK BremPersVG/Rust, § 52 Rn. 142). § 53 Abs. 3 BremPersVG normiert eine Pflicht der Dienststelle und des Personalrats, darüber zu wachen, dass eine ungerechtfertigte unterschiedliche Behandlung von Bediensteten, etwa wegen ihres Geschlechtes, unterbleibt. Verstößt der Dienststellenleiter gegen diese Pflicht, hat der/die betroffene Bedienstete einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Unterlassung bzw. Verpflichtung zur Gleichbehandlung (GK

BremPersVG/Fuchs, § 53 Rn. 33), der von ihm/ihr vor dem Arbeitsgericht bzw. vor dem Verwaltungsgericht im beamtenrechtlichen Verfahren, nicht aber im personalvertretungsrechtlichen Verfahren geltend zu machen ist. Ein Untersagungsrecht folgt schließlich nicht aus dem Initiativrecht des Personalrats gem. § 58 Abs. 4 BremPersVG und auch nicht aus § 64 BremPersVG, der eine Obliegenheit des Personalrats begründet, auf die Verhütung von Gesundheitsgefahren zu achten. Dies hat der Antragsteller hier durch seine Hinweise gegenüber dem Beteiligten getan. Wenn dieser dem Anliegen des Antragstellers aus dessen Sicht nicht genügend nachkommt, bietet das BremPersVG jedoch keine Grundlage für einen Unterlassungsanspruch des Antragstellers. Unbenommen wäre es den betroffenen Mitarbeiterinnen, sich individualrechtlich vor dem Arbeitsgericht gegen die Zusammenarbeit mit dem Arzt zu wenden.

Besteht somit keine materiell-rechtliche Grundlage für ein Unterlassungsrecht des Antragstellers, fehlt es damit auch am Verfügungsanspruch.

Dem Ausschluss eines gerichtlich durchsetzbaren Unterlassungsanspruchs des Personalrats steht nicht der Grundsatz effektiven Rechtsschutzes gem. Art. 19 Abs. 4 GG entgegen. Die Verpflichtung zur Gewährung dieses Rechtsschutzes ersetzt das Bestehen eines materiellen Anspruchs nicht, sondern setzt ihn voraus. Fehlt es an einem materiell-rechtlichen Unterlassungsanspruch, der an eine Verletzung von Mitbestimmungsbefugnissen anknüpft, lässt er sich aus Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG nicht begründen (OVG Lüneburg, Beschl. v. 08.12.2014 - 17 MP 7/14 -, juris).

Wollte man sich dieser Rechtsprechung nicht anschließen, käme schließlich ein personalvertretungsrechtlicher Unterlassungsausspruch des Gerichts im Wege der einstweiligen Verfügung ohnehin nur dann in Betracht, wenn ein Dienststellenleiter nicht zur Beachtung seiner gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich der Beteiligung des Personalrats bereit ist (erwogen vom VG Bremen, Beschl. v. 10.05.2006 - P V 1082/06.PVL -; GK BremPersVG/Gude, § 70 Rn. 26). Davon kann hier aber nicht ausgegangen werden. Der Beteiligte hat unwidersprochen vorgetragen, Beteiligungsrechte des Antragstellers hinsichtlich der Teilnahme der medizinischen Fachangestellten am Bereitschaftsdienst seien bereits im Rahmen der Erstellung und Mitbestimmung des Dienstplans im Dezember 2015/Januar 2016 wahrgenommen worden. Soweit der Einsatz von Ärzten im Bereitschaftsdienst erfolgt und in den jeweiligen Dienstplänen zum Ausdruck kommt, fällt ins Gewicht, dass diese - nach summarischer Prüfung im vorliegenden Eilverfahren - nicht weisungsgebundene Bedienstete iSd. § 52 BremPersVG sein dürften und dass laut der vom Beteiligten vorgelegten eidesstattlichen Versicherung der Frau [REDACTED], Leiterin

der Notdienst-Kommission Bremen-Stadt der KÄV, vom 13.10.2016 die Einteilung der Ärzte im Bereitschaftsdienst dergestalt erfolgt, dass diese der KÄV melden, wie viele Dienste sie im Quartal leisten wollen, und die KÄV auf dieser Grundlage den Dienstplan entwirft. Hierzu wird die Software BD-online im Internet genutzt. Die für den einzelnen Bereitschaftsdienst vorgesehenen Ärzte haben jedoch die Möglichkeit, eigenständig auf dieser Internet-Plattform oder durch schriftliche Mitteilung ihren Dienst mit einem anderen Arzt zu tauschen. Die KÄV ändert sodann den Dienstplan, ohne dass ihre gesonderte Genehmigung insoweit erforderlich ist. Frau [REDACTED] hat ferner angegeben, dass eine weitergehende Eingliederung der Ärzte in die KÄV nicht vorliege. Der jeweilige Einsatz der Bereitschaftsärzte kommt daher individuellen Vereinbarungen zwischen ihnen und der KÄV gleich. In einem solchen Fall hat der Personalrat keinen Anspruch darauf, bei der Einsetzung der Ärzte in die Dienstpläne beteiligt zu werden, auch wenn es sich bei diesen um eine soziale Angelegenheit iSd. § 63 Abs. 1 lit. f) BremPersVG handelt (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 01.12.2015 - 6 LP 103/14 -, juris, vorausgehend VG Bremen, Beschl. v. 07.03.2014 - P K 794/13 PVL -, juris).

Für eine Kostenentscheidung ist im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren kein Raum.

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)

einzulegen. 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