



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

12 K 1390/21

Beschluss

In der Personalvertretungssache

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

– Antragsteller/in –

Verfahrensbevollmächtigte/r

[REDACTED]

[REDACTED]

Beteiligt:

[REDACTED]

[REDACTED]

Verfahrensbevollmächtigte/r

[REDACTED]

[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 12. Kammer - durch die Vizepräsidentin des Verwaltungsgerichts Dr. Benjes sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Beamtin Rieke-Brodde, Arbeitnehmerin Wohlfeil, Beamtin Schneider und den ehrenamtlichen Richter Beamter Martensen am 26. August 2022 beschlossen:

Es wird festgestellt, dass die gegenüber den Antragstellern am 19.4.2021 jeweils ausgesprochenen Abmahnungen personalvertretungsrechtlich unzulässig waren.

Gründe

I.

Die Antragsteller begehren die Feststellung der Unzulässigkeit ihnen gegenüber ausgesprochener Abmahnungen.

Die Antragsteller sind Mitglieder des Personalrates der [REDACTED]. Dieser beschloss am 28.1.2021, die Antragsteller und Frau [REDACTED] zu dem Seminar „Achtsamkeitstraining für Betriebs- und Personalräte“ vom 12. bis 16.4.2021 zu entsenden. Der Beschluss wurde dem Beteiligten mit Schreiben vom 31.3.2021 mitgeteilt. Mit gleichlautenden Schreiben an die Antragsteller teilte der Beteiligte mit, die Fortbildung werden in dieser Form wegen der aktuellen Corona-Situation abgelehnt. Mit E-Mail vom 9.4.2021 teilte der Personalrat der [REDACTED] mit, das Seminar sei eine anerkannte Bildungsveranstaltung mit einem Hygienekonzept und entspreche den Sicherheitshinweisen und Vorschriften der Bundesregierung. Mit gleichlautenden Schreiben vom gleichen Tage an die Antragsteller wies der Beteiligte die Teilnahme an der Fortbildung erneut zurück.

Die Antragsteller nahmen an dem Seminar teil. Daraufhin erteilte die [REDACTED] den Antragstellern mit gleichlautenden Schreiben vom 19.4.2021 jeweils eine Abmahnung. Über die nicht ausreichende Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten und der fehlenden Erforderlichkeit seien die Antragsteller im Vorfeld informiert und ihnen sei die Teilnahme untersagt worden. Sie hätten auch nicht die Einigungsstelle angerufen, sondern stattdessen eigenmächtig an der Schulung teilgenommen.

Die Antragsteller haben am 9.7.2021 einen Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz gestellt. Der Beteiligte habe mit den ausgesprochenen Abmahnungen ausschließlich die Verletzung personalvertretungsrechtlicher Amtspflichten gerügt. Nach dem BremPersVG könne als Sanktion gegen Personalratsmitglieder jedoch allein nach § 25 BremPersVG vorgegangen werden. Die Antragsteller seien nicht ihrer Arbeit ferngeblieben, sondern sie hätten entsprechend einem Beschluss des Personalrates eine Schulungsmaßnahme besucht.

Die Antragsteller beantragen,

festzustellen, dass die am 19.4.2021 gegen die Antragsteller erteilten Abmahnungen unzulässig sind.

Der Beteiligte beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Aufgrund der damaligen Corona-Situation habe der Beteiligte im Rahmen seiner Fürsorgepflicht den Antrag auf Fortbildung schon wegen des Formates als Präsenzveranstaltung abgelehnt. Der Besuch der streitgegenständlichen Schulung sei auch nicht zwingend erforderlich gewesen. Die Einberufung einer Einigungsstelle sei wegen der Kürze der Zeit nicht möglich gewesen. Die Pflichtverletzung der Antragsteller ergebe sich aus dem Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

II.

Der Antrag ist zulässig und begründet. Die unter dem 16.4.2021 erfolgten Abmahnungen der Antragsteller erweisen sich unter Maßgabe des Bremischen Personalvertretungsgesetzes als unzulässig.

1.

Es handelt sich um einen Rechtsstreit, für den die Fachkammer für Personalvertretungsrecht gemäß §§ 70, 71 BremPersVG zuständig ist. Die Antragsteller wurden vom Beteiligten abgemahnt, nachdem sie aufgrund eines Beschlusses des Personalrates als dessen Mitglieder eine Schulung für Betriebs- und Personalräte besuchten. Damit ist der Tatbestand des § 70 Abs. 1 c) BremPersVG gegeben.

2.

Entgegen der Rechtsansicht der Antragsteller war die Aussprache von Abmahnungen gegen die Antragsteller nicht bereits aufgrund einer Ausschließlichkeit des § 25 BremPersVG unzulässig. Die Regelung des § 25 BremPersVG über die Abberufung bzw. den Ausschluss eines Mitgliedes des Personalrates wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten und Befugnisse entfaltet keine Sperrwirkung gegenüber anderen Mitteln, das Handeln von Personalratsmitgliedern zu ahnden (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, B. v. 18.5.2010, OVG 61 PV 6.09, juris).

3.

Gemäß § 56 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG dürfen die Mitglieder des Personalrates in der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert oder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Gemäß § 39 Abs. 5 Satz 1 i.V.m. Abs. 2 BremPersVG haben Mitglieder des Personalrates einen Anspruch auf Freistellung ohne Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes für die Teilnahme an Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Personalrates erforderlich sind. Über die Entsendung seiner Mitglieder zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entscheidet der Personalrat

durch Beschluss (GK BremPersVG, § 39, Rdnr. 67). Für den Betroffenen ist der Beschluss keine Vergünstigung, von der er nach Belieben Gebrauch machen kann, sondern der Beschluss begründet für ihn eine Pflicht, an der Schulung teilzunehmen (BVerwG, B. v. 7.12.1994, 6 P 36/93, juris; VG Bremen, B. v. 7.9.2012, P K 272/12.PVB, juris; VG Bremen, B. v. 8.10.2021, 12 K 1815/20).

Mithin hätten die Antragsteller ihre Pflichten als Mitglieder des Personalrates verletzt, wenn sie nicht entsprechend dem Entsendebeschluss vom 28.1.2021 an der Schulung „Achtsamkeitstraining für Betriebs- und Personalräte“ teilgenommen hätten. Der Umstand, dass sie hierfür sodann von ihrem Arbeitgeber abgemahnt wurden, stellt eine offensichtliche und erhebliche Behinderung ihrer Arbeit als Mitglieder des Personalrats der Bremer Stadtreinigung dar.

Entgegen der Rechtsansicht des Beteiligten hatten die Antragsteller auch nicht die Pflicht, vor Besuch der Schulung die Einigungsstelle anzurufen. Mit dieser Argumentation verschiebt der Beteiligte die Verantwortlichkeit zu Unrecht auf die Antragsteller. Vielmehr hätte es dem Beteiligten obliegen, den Entsendebeschluss des Personalrates im verwaltungsgerichtlichen Verfahren überprüfen zu lassen. Ist ein Dienststellenleiter der Ansicht, dass die Voraussetzungen für eine Freistellung und Kostenübernahme gemäß §§ 39 Abs. 5, 2 PersVG nicht vorliegen, muss er das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren mit dem Ziel einleiten, den Entsendebeschluss des Personalrats gerichtlich für rechtswidrig zu erklären (VG Bremen, B. v. 7.9.2012, P K 272/12.PVB, juris; VG Bremen, B. v. 8.10.2021, 12 K 1815/20). Gegner in diesem verwaltungsgerichtlichen Feststellungsverfahren wäre der Personalrat der [REDACTED] gewesen. Indem der Beteiligte die Antragsteller persönlich aufforderte, an der Schulung nicht teilzunehmen, und diese im Anschluss an den Besuch der Schulung abmahnte, wurden die aus dem Personalvertretungsrecht folgenden Rechte und Pflichten verkannt und die Antragsteller in eine Position getrieben, in der sie entweder gegen ihre Pflichten als Personalratsmitglieder verstoßen oder gegen Anweisungen ihres Arbeitgebers handeln mussten.

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)

einulegen. 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.

Dr. Benjes