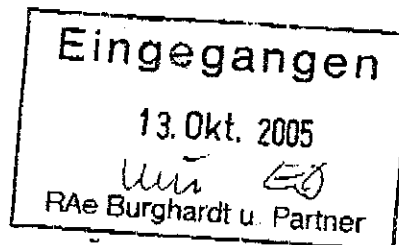


VG 60 A 12.05



VERWALTUNGSGERICHT BERLIN

BESCHLUSS

In der Personalvertretungssache

Antragsteller:

der Personalrat der Dienstkräfte in zentralverwalteten und berufsbildenden Schulen bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport
Beuthstraße 6 - 8, 10117 Berlin,

Verfahrensbevollmächtigter:

Rechtsanwälte Burghardt, Seybold und Tscherch
Potsdamer Straße 99, 10785 Berlin,

Beteiligt:

der Leiter der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport
Beuthstraße 6 - 8, 10117 Berlin,

hat das Verwaltungsgericht Berlin, Fachkammer für Personalvertretungssachen
- Berlin - (60. Kammer) durch

den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht J. Weber,
den ehrenamtlichen Richter Bräuer,
die ehrenamtliche Richterin Dämmrich,
den ehrenamtlichen Richter Liebheit und
die ehrenamtliche Richterin Luetgebrune

aufgrund der Anhörung vom 7. September 2005 beschlossen:

1. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers aus § 87 Nr. 1 PersVG dadurch verletzt hat, dass er die Herren C. und A. sowie Frau L. in die Dienststelle eingegliedert hat, ohne zuvor das Mitbestimmungsverfahren durchzuführen
2. Der Wert für die anwaltliche Gebührenberechnung wird auf 5 000.-- Euro festgesetzt.

- 2 -

Gründe

I.

Die Herren A. und C. wurden im Bereich des Oberstufenzentrums Handel I als Hausmeistergehilfen und Frau L. im Bereich des Oberstufenzentrums IMT für Arbeiten der technischen Dokumentation und Kommunikation als Beschäftigte gem. § 16 Abs. 3 SGB II eingesetzt

Der Beteiligte verneinte die Verpflichtung, vor einem solchen Einsatz ein Mitbestimmungsverfahren durchzuführen, da eine Beschäftigung gem. § 16 Abs. 3 SGB II kein Arbeitsverhältnis begründe, diese Personen daher keine Dienstkräfte geworden seien.

Daraufhin hat der Antragsteller das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet

Er vertritt die Ansicht, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Nr. 1 PersVG zustehe. Unter Einstellung im Sinne dieser Vorschrift sei die tatsächliche Eingliederung eines Beschäftigten in die Dienststelle anzusehen. Eine solche Eingliederung liege vor, da die Beschäftigten weisungsunterworfen seien und Aufgaben zur Erfüllung des betrieblichen Zweckes erfüllten.

Der Antragsteller beantragt,

festzustellen, dass der Beteiligte das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Nr. 1 PersVG dadurch verletzt hat, dass er die Bediensteten C., A. und L. eingegliedert hat, ohne zuvor das Mitbestimmungsverfahren durchzuführen.

Der Vertreter des Beteiligten beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Er vertritt die Ansicht, die gem. § 16 Abs. 3 SGB II Beschäftigten würden nicht in die Dienststelle eingegliedert. Eine Eingliederung sei nur bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses möglich. Ein solches liege nicht vor. Dies sei durch § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II eindeutig festgelegt.

- 3 -

- 3 -

II.

Der Antrag ist begründet. Der Beteiligte hat das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers gemäß § 87 Nr. 1 PersVG dadurch verletzt, dass er die Herren C. und A. sowie Frau L. in seine Dienststelle eingegliedert hat, ohne zuvor je ein Mitbestimmungsverfahren durchzuführen. Nach dieser Vorschrift bestimmt der Personalrat bei der Einstellung mit. Einstellung im Sinne dieser Vorschrift ist die Eingliederung von Personen in die Dienststelle.

Das Mitbestimmungsrecht ist nicht deshalb ausgeschlossen, weil die im Tenor genannten Personen durch die mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht Dienstkräfte im Sinne des § 3 PersVG wurden, da sie weder Angestellte noch Arbeiter nach § 4 PersVG wurden. § 3 PersVG stellt nämlich keine immanente Begrenzung des Begriffs „Einstellung“ dar. Er hat vielmehr den Zweck, die statusbezogene personalvertretungsrechtliche Repräsentation zu organisieren. Durch das Mitbestimmungsrecht bei einer Einstellung sollen jedoch vorrangig die Rechte der bereits in der Dienststelle Beschäftigten gewahrt werden. (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. August 1997 - 6 P 7/95 - PersR 1998, 22)

Der Mitbestimmungstatbestand Einstellung setzt damit nicht voraus, dass die eingegliederten Personen die Eigenschaft von Arbeitnehmern erlangen. Zwar ist die Einstellung im personalvertretungsrechtlichen Sinne regelmäßig dadurch gekennzeichnet, dass die betreffende Person durch einen Arbeitsvertrag eingestellt wird. Sie setzt neben der tatsächlichen Eingliederung ein beamten- oder arbeitsrechtliches Band zu dem Dienstherrn voraus. Dabei ist aber nicht notwendige Voraussetzung, dass zweiseitig und notwendig perfekte Vertragsbeziehungen zwischen der Dienststelle und dem Arbeitnehmer bestehen. Es ist nur ein Mindestmaß an arbeitsvertraglichen oder arbeitsrechtlichen Beziehungen zu verlangen, auf deren Grundlage ein Weisungsrecht der Dienststelle in bezug auf die Dienstleistung abgeleitet werden kann (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 6. September 1995 - 6 P 9/93 - BVerwGE 99, 214; vom 27. August 1997, a. a. O und vom 23. März 1999 - 6 P 10.97 - BVerwGE 108, 347; BAG, Beschluss vom 15. April 1986 - 1 ABR 44/84 - BAGE 51 337)

Ein solches rechtliches Band zwischen der Dienststelle und den Beschäftigten, denen gem § 16 Abs. 3 SGB II Arbeitsgelegenheit beim Beteiligten geschaffen wur-

- 4 -

de, liegt vor. Zutreffend geht der Beteiligte zwar davon aus, dass kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts geschaffen wurde. Auch ist anders als unter der Geltung des Bundessozialhilfegesetzes, kein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet worden, da die Arbeit hier nicht durch hoheitliches Handeln zugewiesen worden ist (anders: § 15 Abs. 1 S. 6 SGB II). Jedoch ist in den vorliegenden Fällen von einem privat-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis eigener Art auszugehen (vgl. Eicher/Spellbrink, SGB II § 16 Rd. 239). Zwar obliegt die grundsätzliche Entscheidung über die Art der Arbeit nicht der Dispositionsbefugnis des Begünstigten und des Trägers der Maßnahme. Diese Entscheidung ist in einem Rechtsverhältnis eigener Art zwischen dem Maßnahmeträger und dem Leistungsträger bereits gefallen. Die Ausgestaltung der Zusatzarbeiten im Einzelfall lässt jedoch dem Begünstigten und dem Maßnahmeträger noch Raum für Regelungen im Einzelfall, wie etwa Einsatzort, Verteilung der Arbeitszeit und der Arbeitsinhalte. Entsprechende Regelungen kommen einem arbeitsvertraglichen Verhältnis sehr // nahe. Auch die entsprechende Anwendung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und des Bundesurlaubsgesetzes sowie der Haftungsbeschränkungen, wie sie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten (§ 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II), begründet ein Mindestmaß an Rechtsbeziehungen zwischen dem Begünstigten und dem Maßnahmeträger (vgl. VG Mainz, Beschluss vom 24. Juni 2005 - 5 K 193/05.MZ -; im Ergebnis: Vogelgesang, PersV 05, 332 und Süllwald, ZfPR 05, 82).

Aus diesem Rechtsverhältnis gründen sich einerseits die Weisungsbefugnis des Dienststellenleiters, die der Beteiligte in der Anhörung eingeräumt hat, andererseits die Schutzpflichten gegenüber den Beschäftigten.

In tatsächlicher Hinsicht spricht regelmäßig für eine Eingliederung in die Dienststelle, wenn Daueraufgaben der Dienststelle wahrgenommen werden sollen, es sich insbesondere ihrer Art und Zielsetzung nach um Aufgaben handelt, die so auch den bereits in der Dienststelle tätigen Mitarbeitern obliegen. Dies gilt zumal dann, wenn dadurch auch räumliche und sachliche Berührungspunkte bei der Arbeit entstehen (vgl. Beschlüsse vom 15. März 1994 - BVerwG 6 P 24 92 - PersR 94, 288 und vom 21. Juli 1994 - BVerwG 6 PB 8 94 - Buchholz 251.6 § 78 NdsPersVG Nr. 7).

Auch insoweit ist von einer Eingliederung auszugehen. Zwei der im Tenor genannten Personen unterstützen den Hausmeister bei seinen Arbeiten, eine Person ist im Büro tätig.

- 5 -

- 5 -

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Nr. 1 PersVG ist nicht ausgeschlossen, wenn Teile der Eingliederungsentscheidung, wie etwa die Auswahl der Personen, der Mitbestimmung des Personalrat entzogen sind, weil außenwirksame Entscheidungen des Leistungsträgers vorliegen. Vielmehr beschränken solche Entscheidungen - nur - den Umfang der Einwendungen, die der Personalrat geltend machen kann (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 15. März 1994 - a a O - und vom 26. Januar 2000 - 6 P 2/99 - BVerwGE 110, 287 sowie im Ergebnis VG Oldenburg, Beschluss vom 22. Juni 2005 - 9 A 1738/05 -)

Es kann offen bleiben, ob andere Entscheidungen des Maßnahmeträgers, wie etwa die Anmeldung von Arbeitsmöglichkeiten, der Mitbestimmung unterliegen, da dies nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens war.

Der Gegenstandswert wurde gem. §§ 23 Abs. 3, 33 Abs. 1, 2 RVG festgesetzt

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist die Beschwerde zulässig.

Sie ist innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung dieser Entscheidung bei dem Oberverwaltungsgericht Berlin, Hardenbergstraße 31, 10623 Berlin, schriftlich einzulegen und spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung schriftlich zu begründen.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Anstelle eines Rechtsanwalts kann ein Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnen, wenn er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluß, der Verband oder eines ihrer Mitglieder Verfahrensbeteiligter ist.

Weber

Ausgefertigt/Beglaubigt

K. Weber

(Justizangestellte)
als Urkundsbeamtin

