



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

BESCHLUSS

BVerwG 6 PB 10.09
OVG 16 A 2327/07.PVL

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
am 4. Juni 2009
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht
Dr. Bardenhewer und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge und
Vormeier

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde im Beschluss des Fachsenats für Landespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 30. März 2009 wird als unzulässig verworfen.

G r ü n d e :

- 1 Die Beschwerde des Antragstellers gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Oberverwaltungsgericht ist als unzulässig zu verwerfen, weil sie nicht in der gesetzlichen Form begründet ist (§ 79 Abs. 2 Satz 1 NWPersVG i.V.m. § 72a Abs. 5 Satz 3, § 92a Satz 2 ArbGG).
- 2 Die in der Beschwerdebegründung allein erhobene Grundsatzrüge gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG ist unzulässig, weil den Anforderungen nach § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ArbGG nicht genügt wird. Danach muss die Beschwerdebegründung die Darlegung der grundsätzlichen Bedeutung einer Rechtsfrage und ihrer Entscheidungserheblichkeit enthalten. Dies erfordert, dass der Beschwerdeführer die durch die anzufechtende Entscheidung aufgeworfene Rechtsfrage konkret benennt und ihre Klärungsfähigkeit, Klärungsbedürftigkeit, Entscheidungserheblichkeit und allgemeine Bedeutung für die Rechtsordnung oder ihre Auswirkung auf die Interessen jedenfalls eines größeren Teils der Allgemeinheit aufzeigt. Der Inhalt der zu klärenden Rechtsfrage muss der Beschwerdebegründung zweifelsfrei zu entnehmen sein. Andernfalls kann die Klärungsbedürftigkeit der vom Beschwerdeführer aufgeworfenen Rechtsfrage nicht beurteilt werden (vgl. Beschluss vom 3. April 2008 - BVerwG 6 PB 2.08 - juris Rn. 4). Diesen Anforderungen genügt die Beschwerdebegründung in mehrfacher Hinsicht nicht.
- 3 a) Es fehlt bereits an einer hinreichend genauen Formulierung der Rechtsfrage. Den Ausführungen der Beschwerdebegründung lässt sich nicht mit letzter Klarheit entnehmen, ob der Antragsteller diejenigen Fälle, in denen „über einen erheblich langen Zeitraum eine Situation geschaffen wird, in der mehr als 1/7 der Stellen nicht mehr besetzt wird“, stets als Maßnahme im Sinne des Personal-

vertretungsrechts gewertet wissen oder ob er dies von den Umständen des Einzelfalls abhängig machen will, die er im vorliegenden Fall im Gegensatz zur Auffassung des Oberverwaltungsgerichts als gegeben ansieht. Für letzteres Verständnis spricht, dass der Antragsteller mit dem ganz überwiegenden Teil seiner Ausführungen in der Beschwerdebegründung den angefochtenen Beschluss nach Art einer Berufung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht angreift. Damit kann aber den Anforderungen an die Darlegung einer über den Einzelfall hinausweisenden Rechtsfrage nicht genügt werden.

- 4 b) Selbst wenn man annimmt, dass der Antragsteller die durch den angefochtenen Beschluss aufgeworfene Rechtsfrage konkret benannt hat, fehlt es jedenfalls an einer ordnungsgemäßen Darlegung ihrer Klärungsbedürftigkeit. Aus der Beschwerdebegründung wird nicht deutlich, weshalb die Frage der Mitbestimmung im Zusammenhang mit einer länger dauernden Nichtbesetzung von Stellen nicht anhand einschlägiger Senatsrechtsprechung entschieden werden kann. Zum personalvertretungsrechtlichen Maßnahmebegriff liegt umfangreiche Senatsrechtsprechung vor (vgl. aus jüngerer Zeit: Beschlüsse vom 29. Januar 2003 - BVerwG 6 P 15.01 - Buchholz 251.95 § 51 MBGSH Nr. 4 S. 18 und vom 18. Mai 2004 - BVerwG 6 P 13.03 - BVerwGE 121, 38 <43> = Buchholz 251.0 § 79 BaWüPersVG Nr. 17 S. 3 jeweils m.w.N.). In dieser Rechtsprechung ist auch bereits die Frage behandelt worden, ob das Unterlassen von Einstellungen eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ist bzw. inwieweit eine Beteiligung des Personalrats an einen derartigen Vorgang anknüpfen kann (vgl. Beschluss vom 18. Dezember 1996 - BVerwG 6 P 6.94 - Buchholz 251.95 § 51 S-HPersVG Nr. 1 S. 4 f.). Dass gleichwohl der vorliegende Fall eine Weiterentwicklung des personalvertretungsrechtlichen Maßnahmebegriffs gebiete, wird in der Beschwerdebegründung nicht nachvollziehbar dargelegt. Die pauschale Behauptung, das bisherige Begriffsverständnis sei „nicht ausreichend, um der hier eingetretenen Situation Herr zu werden“, genügt nicht. Insbesondere setzt sich der Antragsteller in der Beschwerdebegründung nicht mit der Frage auseinander, ob dem von ihm beklagten Missstand einer Überlastung der Beschäftigten durch längere Stellennichtbesetzung nicht durch Mitbestimmung an organisatorischen Folgemaßnahmen begegnet werden kann (vgl. Beschluss vom

18. Dezember 1996 a.a.O. S. 5), obschon das Oberverwaltungsgericht am Ende seiner Entscheidungsgründe einen dahingehenden Hinweis erteilt hat.

- 5 Dass die Reform des nordrhein-westfälischen Personalvertretungsrechts durch das Änderungsgesetz vom 9. Oktober 2007, GV.NRW S. 394, ein neues Verständnis des Maßnahmebegriffs gebietet, wird in der Beschwerdebegründung nicht dargelegt und ist im Übrigen offensichtlich unrichtig, weil die gesetzlichen Änderungen diesen Begriff unverändert gelassen haben.
- 6 c) Schließlich wird in der Beschwerdebegründung nicht ansatzweise aufgezeigt, dass die in ihr aufgeworfene Rechtsfrage sich auf die Interessen eines größeren Teils der Allgemeinheit auswirkt.

Dr. Bardenhewer

Büge

Vormeier