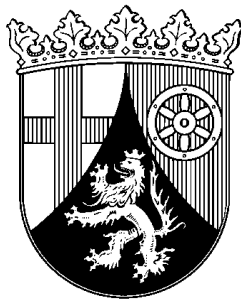


5 K 526/21.MZ



Verkündet am: 11. Januar 2022

Veröffentlichungsfassung!

gez. Kohlbecker

Justizbeschäftigte als Urkunds-

VERWALTUNGSGERICHT MAINZ

BESCHLUSS

In der Personalvertretungssache

- Antragsteller -

Prozessbevollmächtigter:

beteiligt:

1.

2.

w e g e n Anfechtung einer Personalratswahl

hat die 5. Kammer des Verwaltungsgerichts Mainz aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Januar 2022, an der teilgenommen haben

Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Lang
ehrenamtlicher Richter Regierungsrat Bayer
ehrenamtliche Richterin Beschäftigte Christ

beschlossen:

Der Antrag wird abgelehnt.

Gründe

I.

Die Antragstellerin begehrt als in der XXX vertretene Gewerkschaft die Feststellung, dass das für die Wahl zum Bezirkspersonalrat bei der Behörde vom festgestellte Wahlergebnis zu berichtigen ist.

An der Personalratswahl, die als Gruppenwahl im Wege der schriftlichen Stimmabgabe stattfand, nahmen in den beiden Gruppen der Beamten und Arbeitnehmer jeweils eine Liste der XXX und der XXX teil, so dass die Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt wurde.

Nach Auszählung der Stimmen wurde das Wahlergebnis am 21. Mai 2021 bekannt gemacht bzw. am 26. Mai 2021 die Niederschrift über das Ergebnis der Wahl ins Intranet eingestellt.

Am 31. Mai 2021 fand die konstituierende Sitzung des neuen Bezirkspersonalrats statt.

Im Juni 2021 fiel eine in der Niederschrift über das Wahlergebnis enthaltene Differenz zwischen der Anzahl der abgegebenen und der auf die Vorschlagslisten entfallenden Stimmen in der Gruppe der Arbeitnehmer auf. Daraufhin trafen sich der Wahlvorstand, Mitglieder des neuen Personalrats und Vertreter der beiden Gewerkschaften. Dabei wurde ein Übertragungsfehler hinsichtlich des Wahlergebnisses des XXX festgestellt.

Mit am 20. Juli 2021 bei Gericht eingegangenem Antrag hat die Antragstellerin einen Feststellungsantrag gestellt. Sie führt aus, das Wahlergebnis sei – nach einem im

Übrigen ordnungsgemäß durchgeführten Wahlverfahren – in rechnerischer Hinsicht fehlerhaft ermittelt worden. Unter Berücksichtigung des zutreffenden Wahlergebnisses ergebe sich eine andere Sitzverteilung in der Gruppe der Arbeitnehmer in dem neu gewählten Personalrat. Diesen Fehler könne sie anstelle eines Wahlanfechtungsverfahrens nach § 19 LPersVG in einem eigenen (fristungebundenen) Feststellungsantrag mit dem Ziel der Berichtigung des Wahlergebnisses geltend machen. Der Wahlvorstand habe in der Gruppe der Arbeitnehmer aufgrund einer fehlerhaften Zusammenführung der auf örtlicher Ebene ermittelten Stimmenergebnisse ein falsches Wahlergebnis ermittelt: In der Niederschrift über das Wahlergebnis seien für diese Gruppe XXX gültige Stimmen ausgewiesen, die Summe der auf die Vorschlagslisten entfallenden Stimmen betrage nach der Niederschrift jedoch XXX Stimmen, es bestehe also eine Differenz von XX Stimmen. Bei richtiger Addition wären in der Gruppe der Arbeitnehmer auf die Liste XXX X (statt X) Sitze und auf die Liste XXX X Sitz (statt X Sitze) entfallen.

Die Antragstellerin beantragt,

festzustellen, dass das Wahlergebnis der Wahl des Bezirkspersonalrats der XXX vom wie folgt zu berichtigen ist:

In der Gruppe der Beamten entfällt auf die Vorschlagsliste 1 – XXX – 1 Sitz, auf die Vorschlagsliste 2 – XXX – entfallen 3 Sitze. In der Gruppe der Arbeitnehmer entfallen auf die Vorschlagsliste 1 – XXX – 4 Sitze, auf die Vorschlagsliste 2 – XXX – entfällt 1 Sitz.

Der Beteiligte zu 1) stellt keinen Antrag.

Er führt aus, dass wahrscheinlich ein Übertragungsfehler bei dem XXX zur Feststellung eines unrichtigen Wahlergebnisses geführt habe.

Der Beteiligte zu 2) stellt ebenfalls keinen Antrag.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte und die vorgelegte Verwaltungsakte Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

II.

Der Feststellungsantrag ist nach Auslegung unter allen denkbaren Gesichtspunkten unzulässig.

Als (ausdrücklich gestellter isolierter) Feststellungsantrag ist er mangels rechtlichem Interesse an der begehrten Feststellung, dass das Wahlergebnis – nach einer im übrigen ordnungsgemäß durchgeführten Wahl – zum Bezirkspersonalrat in der XXX rechnerisch falsch ermittelt worden und deshalb hinsichtlich der Sitzverteilung in der Gruppe der Arbeitnehmer zu berichtigen ist, unzulässig.

Das rechtliche Interesse an einem Feststellungsantrag fehlt, wenn sonstige Rechtsbehelfe einen einfacheren Weg zur Klärung des Rechtsverhältnisses eröffnen. So verhält es sich hier im Hinblick auf die Frage, ob das Wahlergebnis rechnerisch zutreffend festgestellt worden ist. Diese Frage wird vom Wahlvorstand im Rahmen der Ermittlung des Stimmenergebnisses und der Sitzverteilung im gewählten Personalrat entschieden (vgl. § 17 Landespersonalvertretungsgesetz – LPersVG –, § 20 Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz – WOLPersVG –). Gegen die insoweit getroffenen Entscheidungen kann sich nach der Durchführung der Wahl die in § 19 LPersVG in ihren Voraussetzungen näher geregelte Wahlanfechtung richten. Damit ist im Landespersonalvertretungsgesetz selbst ein spezieller Rechtsbehelf für die von der Antragstellerin aufgeworfene Frage vorgesehen. Dies schließt ein rechtliches Interesse an einer gerichtlichen Feststellung der richtigen Zahl der Sitzverteilung in einem Personalrat außerhalb eines Wahlanfechtungsverfahrens aus. Nach allgemeiner Rechtsprechung in Wahlangelegenheiten (auch zu anderen Wahlen) gilt der Grundsatz, dass Entscheidungen und Maßnahmen, die sich – wie hier – unmittelbar auf das Wahlverfahren beziehen, nur mit den in den Wahlvorschriften vorgesehenen Rechtsbehelfen angefochten werden können (vgl. BVerfG, Beschluss vom 16.12.1986 – 2 BvE 1/86 –, BVerfGE 74, 96 und juris, Rn. 20 m.w.N.; OVG RP, Beschluss vom 30.4.2014 – 10 B 10415/14 –, juris, Rn. 3; VG Ffm, Beschluss vom 12.11.2012 – 22 K 1713/12.F.PV –, juris, Rn. 19 zu einer Personalratswahl).

Dieser Grundsatz kommt erst Recht dann zur Anwendung, wenn – wie hier – im Zeitpunkt der Erhebung des Feststellungsantrags die Frist zur Anfechtung der Personalratswahl nach § 19 LPersVG abgelaufen gewesen ist; von daher lässt sich

der hier gestellte isolierte Feststellungsantrag auch nicht als Wahlanfechtungsantrag umdeuten. Von einem Fristablauf nach § 19 LPersVG gehen die Beteiligten übereinstimmend zu Recht aus, denn nach ihren Angaben wurde das Wahlergebnis spätestens Ende Mai 2021 durch den Wahlvorstand bekannt gegeben, der vorliegende Feststellungsantrag jedoch erst am 20. Juli 2021 bei dem Verwaltungsgericht anhängig gemacht. Damit ist die Frist von 12 Werktagen seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses nach § 19 Abs. 1 LPersVG deutlich überschritten. Mit einem gegen eine Personalratswahl gerichteten Wahlanfechtungsantrag hätte auch lediglich die Berichtigung des Wahlergebnisses beantragt und eine weitergehende gerichtliche Entscheidung vermieden werden können, mit der die Ungültigkeit der gesamten Wahl festgestellt wird (vgl. BVerwG, Beschluss vom 8.5.1992 – 6 P 9/91 –, PersR 1992, 311 und juris, Rn. 15; VGH BW, Beschluss vom 7.6.2011 – PL 15 S 147/11 –, juris, Rn. 26; VG Aachen, Beschluss vom 28.9.2012 – 15 K 1481/12.PVB –, juris, Rn. 12). Fehlt es indes an einer (fristgerechten) Wahlanfechtung, gilt der Personalrat als gewählt, unabhängig davon, mit welcher Zielrichtung dann noch gegen die Wahl vorgegangen wird. Nach Ablauf der Wahlanfechtungsfrist steht die Gültigkeit der Personalratswahl fest. Die Rechtmäßigkeit des gewählten Personalrats kann grundsätzlich – vom hier ersichtlich nicht vorliegenden Ausnahmefall der Wahllosigkeit abgesehen – nicht mehr (auch nicht im Rahmen einer inzidenten gerichtlichen Rechtsprüfung) in Frage gestellt werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13.5.1987 – 6 P 20/85 –, ZBR 1987, 350 und juris, Rn. 23 f.; Beschluss vom 13.7.2011 – 6 P 16/10 –, BVerwGE 140, 134 und juris, Rn. 22 ff.; OVG NS, Beschluss vom 1.4.1998 – 17 L 3273/96 –, PersR 1998, 429 und juris, Rn. 31). Das Gebot der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit erfordert es, dass nach Ablauf der Wahlanfechtungsfrist die Gültigkeit der Personalratswahl und damit die Rechtmäßigkeit des gewählten Personalrats grundsätzlich von Anfang an nicht mehr in Frage gestellt werden kann (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13.5.1987 – 6 P 20/85 –, a.a.O. und juris, Rn. 24; Beschluss vom 23.10.2003 – 6 P 10/03 –, BVerwGE 119, 138 und juris, Rn. 11). Der gewählte Personalrat ist rechtmäßig in seinem Amt. Dadurch ist in Personalvertretungsangelegenheiten keine unzumutbare Verfestigung eines etwa rechtswidrigen Zustands zu befürchten, denn zum einen kann das Wahlverfahren nach § 19 LPersVG von den dort bezeichneten Berechtigten (fristgerecht) angefochten werden und zum anderen ist die Amtszeit des gewählten Personalrats begrenzt. Im Übrigen kann jedenfalls die Nichtigkeit einer Personalratswahl zeitlich

unbegrenzt geltend gemacht werden. Ein Personalrat, dessen Wahl nicht wegen offensichtlicher Rechtsmängel nichtig ist (vgl. zu den Anforderungen BVerwG, Beschluss vom 13.5.1987 – 6 P 20/85 –, a.a.O. und juris, Rn. 23), kann demnach in Beteiligungsangelegenheiten wirksam handeln. Hat er an beteiligungspflichtigen Maßnahmen des Dienststellenleiters mitgewirkt, kann die Rechtmäßigkeit dieser Maßnahmen nicht mit der Begründung angefochten werden, in Wirklichkeit habe es an der erforderlichen Mitwirkung des Personalrats gefehlt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13.5.1987 – 6 P 20/85 –, a.a.O. und juris Rn. 24).

Das Bundesverwaltungsgericht hat zu der materiellen Bedeutung der Wahlanfechtungsfrist als Ausschlussfrist im Einzelnen Folgendes ausgeführt, worauf zur Verdeutlichung hingewiesen werden soll (vgl. Beschluss vom 13.7.2011 – 6 P 16/10 –, a.a.O. und juris, Rn. 24 ff.):

„Wie sich aus § 25 BPersVG ergibt, kann die Personalratswahl nicht beliebig lange nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses angefochten werden, sondern nur innerhalb einer Frist von 12 Arbeitstagen. Hierbei handelt es sich um eine materielle Ausschlussfrist. Der materiellrechtliche Charakter des Fristerfordernisses folgt aus dem Zusammenhang mit der Gültigkeit der Personalratswahl. Eine nicht rechtzeitig angefochtene Wahl ist - vom Ausnahmefall der Wahlnichtigkeit abgesehen - nach materiellem Recht von Anfang an gültig; der so gewählte Personalrat ist rechtmäßig in seinem Amt (vgl. Beschluss vom 23. Oktober 2003 - BVerwG 6 P 10.03 - BVerwGE 119, 138 <139> = Buchholz 250 § 25 BPersVG Nr. 15 S. 9 m.w.N.).

Angesichts dessen muss uneingeschränkte Rechtssicherheit darüber bestehen, ob die Personalratswahl innerhalb der Ausschlussfrist angegriffen wird oder nicht. Die Frage darf nicht offenbleiben. Das aber ist der Fall, wenn ein außerhalb der Wahlanfechtung stehender abstrakter Statusfeststellungsantrag zum Hauptantrag erhoben und die Wahl nur hilfsweise angefochten wird. Es ist mit dem das Wahlrecht beherrschenden Grundsatz der Rechtssicherheit nicht vereinbar, dass eine Wahlanfechtung mit der Abweisung des Hauptantrages "wiederauflebt". Denn während die gerichtliche Statusfeststellung die Existenz des gewählten Personalrats in aller Regel unberührt lässt, endet die Amtszeit des Personalrats mit Rechtskraft der erfolgreichen Wahlanfechtung (vgl. Beschluss vom 10. August 1978 - BVerwG 6 P 37.78 - BVerwGE 56, 208 <218> = Buchholz 238.3 A § 25 BPersVG Nr. 2 S. 7 f.; BAG, Beschluss vom 29. Mai 1991 - 7 ABR 54/90 - BAGE 68, 67 <70>).

Eine abweichende Beurteilung kann nicht damit gerechtfertigt werden, dass die den Gegenstand des abstrakten Feststellungsantrages bildende Rechtsfrage und der Anfechtungsgrund inhaltsgleich sind. Die gerichtliche Überprüfung einer Personalratswahl ist nicht auf den vom Antragsteller gerügten Wahlrechtsverstoß begrenzt (vgl. Beschlüsse vom 13. Mai 1998 - BVerwG 6 P 9.97 - BVerwGE 106, 378 <381> = Buchholz 251.7 § 22 NWPersVG Nr. 4 S. 3 und vom 28. Mai 2009 – BVerwG 6 PB 11.09 – Buchholz 251.91 § 25 SächsPersVG NR. 1 Rn. 6). Ließe man die Wahlanfechtung als Hilfsantrag zu, so könnten die Gerichte die Wahl aus einem Grund für ungültig erklären, der nicht zugleich Gegenstand des mit dem Hauptantrag verfolgten abstrakten Feststellungsbegehrens war. Auch hierin erweist sich der grundlegende Unterschied zwischen Wahlprüfung und Statusfeststellung. Damit verbietet sich eine Sichtweise, wonach das Statusfeststellungsbegehren quasi stellvertretend für das hilfsweise geltend gemachte Wahlanfechtungsbegehren die Ausschlussfrist wahrt.“

Der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts folgend, geht auch die Kommentarliteratur davon aus, dass eine Wahlanfechtung nach § 19 LPersVG unterschiedliche Zielrichtungen haben kann – Berichtigung des Wahlergebnisses oder Feststellung der Ungültigkeit der Wahl –, die Berichtigung zulässigerweise aber nur innerhalb eines rechtmäßig eingeleiteten Wahlanfechtungsverfahrens verlangt werden kann (vgl. Lautenbach/Renninger/Beckerle/Enke/Winter, Personalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz, § 19 Rn. 44; Küssner/Hofe/Stöhr, Personalvertretungsgesetz für Rheinland-Pfalz, § 19 Rn. 9; Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, Bundespersonalvertretungsgesetz, 8. Aufl. 2013, § 25 Rn. 14 b, 14 c).

Der isolierte Feststellungsantrag ist daneben auch deshalb unzulässig, weil die Antragstellerin mit diesem nicht antragsbefugt ist. Gewerkschaften sind, auch bei einer Vertretung in der Dienststelle, keine Organe der Personalvertretung, sondern außerhalb der Dienststelle stehende Organisationen. Sie können nur insoweit Rechtsverletzungen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz geltend machen, als dieses ihnen spezielle Aufgaben und Befugnisse einräumt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13.7.2011 – 6 P 16/10 –, a.a.O. und juris, Rn. 10). Das hier – losgelöst von einem Wahlanfechtungsverfahren nach § 19 LPersVG – geltend gemachte Begehren auf Feststellung eines wegen Rechenfehlern zu berichtenden Wahlergebnisses lässt sich nicht auf die im

Landespersonalvertretungsgesetz abschließend und erschöpfend ausgewiesenen Aufgaben und Befugnisse zurückführen, welche das Gesetz den Gewerkschaften zuweist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13.7.2011 – 6 P 16/10 –, a.a.O. und juris, Rn. 14). In einem Verfahren nach § 19 LPersVG wäre die Antragstellerin als in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft antragsbefugt gewesen.

Einer Kostenentscheidung bedarf es nicht, weil nach § 121 Abs. 2 LPersVG i.V.m. § 80 Abs. 1, Abs. 2a ArbGG und § 2 Abs. 2 Gerichtskostengesetz keine Kosten erhoben werden und in dem objektiv ausgestalteten Beschlussverfahren für den Ersatz außergerichtlicher Kosten kein Raum ist.

Rechtsmittelbelehrung

Die Entscheidung kann durch Beschwerde zum Obergerverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz angefochten werden.

Die Beschwerde ist **innerhalb von einem Monat** nach Zustellung dieses Beschlusses bei dem **Obergerverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz, schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzulegen. Die Beschwerdeschrift 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 dieses Beschlusses zu begründen. Die Begründung ist ebenfalls bei dem **Obergerverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz** schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzureichen. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

gez. Lang