

5 K 353/22.MZ



Verkündet am: 10. Januar 2023

**Veröffentlichungsfassung!**

gez. Kurtovic

Justizbeschäftigte als Urkunds-  
beamtin der Geschäftsstelle

# VERWALTUNGSGERICHT MAINZ

## BESCHLUSS

In der Personalvertretungssache

- Antragsteller -

Prozessbevollmächtigte:

beteiligt:

Proz.-Bev.:

w e g e n    Personalvertretungsrechts

hat die 5. Kammer des Verwaltungsgerichts Mainz aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Januar 2023, an der teilgenommen haben

Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Lang  
ehrenamtliche Richterin Polizeiamtfrau Ril  
ehrenamtliche Richterin Vermessungsinspektorin Waldschmitt

beschlossen:

Der Antrag wird abgelehnt.

## **Gründe**

### **I.**

Der Antragsteller begehrt den zeitlich unbeschränkten Zugang des Personalratsvorsitzenden zum Personalratsbüro in der Dienststelle.

Der Vorsitzende des 11-köpfigen Personalrats der K\*\*\* X\*\*\* ist seit dem 1. April 2004 von der Erbringung der Arbeitsleistung vollständig freigestellt. Von diesem Zeitpunkt bis zum Dezember 2020 konnte er jederzeit das Hauptgebäude der K\*\*\* betreten, um im (aus drei Räumen bestehenden) Personalratsbüro Personalratstätigkeiten zu erledigen. Diese Praxis wurde auch nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bei der K\*\*\* vom April 2015, in der die Arbeitszeit und die Anwesenheitspflicht der Beschäftigten in den geltenden Öffnungszeiten der Behörde geregelt worden sind, fortgeführt.

Im Dezember 2020 eröffnete der Beteiligte dem Personalratsvorsitzenden, dass an dieser Zugangspraxis nicht mehr festgehalten werden solle. Im Rahmen der Zusammenführung der bis dahin getrennt laufenden elektronischen Systeme der Zeiterfassung und der Schließung der Gebäudehülle sei festgestellt worden, dass mehr als die Hälfte aller Mitarbeiter des Hauptgebäudes eine Zugangsmöglichkeit von 24 Stunden an 7 Tagen der Woche eingeräumt gewesen sei. Zum Schutz der K\*\*\*sgebäude und der Mitarbeiter (auch im Falle von gesundheitlichen Notlagen) erlaube das neue, mit externen Fachberatern erstellte Sicherheitskonzept einen uneingeschränkten Zutritt zu den Verwaltungsgebäuden nur noch für das Funktionspersonal, die Verwaltungsspitze und die Fachbereichsleitungen, das sich nur im Bedarfsfall außerhalb des Gleitzeitrahmens im Dienstgebäude aufhalten werde. Ein solches Erfordernis bestehe weder bei den sonstigen Mitarbeitern noch bei dem Personalratsvorsitzenden: Diesem werde der Zugang zum Hauptgebäude

unter Berücksichtigung seiner Tätigkeit nur noch von Montag bis Donnerstag von 6.30 Uhr bis 19 Uhr sowie freitags und samstags von 6.30 Uhr bis 14 Uhr gestattet.

Nachdem außergerichtlich keine Einigung erzielt werden konnte, macht der Antragsteller mit am 28. Juni 2022 bei Gericht eingegangenem Antrag einen zeitlich unbeschränkten Zugang für den Personalratsvorsitzenden zu dem Hauptdienstgebäude der K\*\*\* geltend. Dieses Recht folge daraus, dass die Dienststelle dem Personalrat für seine Tätigkeiten in erforderlichem Umfang Räume zur Verfügung zu stellen habe. Über diese Räume übe der Personalrat das Hausrecht aus. Angesichts der Art der Personalratsarbeit (mit Außenterminen) sei es dem Personalratsvorsitzenden nicht möglich, innerhalb der tariflichen Wochenarbeitszeit und der durch die Dienstvereinbarung geregelten Arbeitszeit seine Aufgaben vollständig zu erledigen. Dies zeigten die von ihm regelmäßig abgeleisteten und gutgeschriebenen Überstunden, die gegenüber der Dienststelle dokumentiert seien. Wie in der Vergangenheit seien beispielsweise im März 2022 228 Überstunden angefallen, von denen der Beteiligte 188 Stunden ausgezahlt habe; zum Stand Mitte September 2022 seien erneut rund 60 Überstunden angefallen. An der erheblichen zeitlichen Belastung des Personalratsvorsitzenden, der die Tagesgeschäfte für die Personalvertretung wahrnehme, könnten mithin keine vernünftigen Zweifel bestehen. Selbstverständlich sei der Personalratsvorsitzende verpflichtet, die Personalratsarbeiten möglichst während der betriebsüblichen Zeiten zu erledigen. Wenn dies nicht möglich sei – auch weil (datenschutzrelevante) Unterlagen und Hilfsmittel nur in der Dienststelle aufbewahrt würden und deshalb ihm zur Verfügung gestellte mobile elektronische Endgeräte nur eingeschränkt eingesetzt werden könnten –, müsse ihm die Berechtigung eingeräumt werden, auch außerhalb der regulären Dienstzeiten das Büro aufzusuchen. Auch das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der gesetzliche Schutz vor Behinderung der Personalratsmitglieder verlangten, dass die ihm seit 1988 eingeräumte Zugangspraxis nur mit geeigneter Begründung beendet werde. Daran fehle es hier: Die geltend gemachten Sicherheitsbedenken seien nicht nachvollziehbar, sie bestünden auch gegenüber den Beschäftigten nicht, deren Zutrittsrecht weiterhin nicht eingeschränkt sei. Es hätten nach der neuen Regelung überdies noch immer 286 Personen eine 24/7-Zugang zu dem Dienstgebäude, so dass dieses Recht auch dem Personalratsvorsitzenden zustehen müsse.

Der Antragsteller beantragt,

den Beteiligten zu verpflichten, dem Personalratsvorsitzenden den Zugang zum Personalratsbüro auch außerhalb der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 20. Mai 2015 zu ermöglichen,

hilfsweise,

den Beteiligten zu verpflichten, dem Personalratsvorsitzenden den Zutritt zum Personalratsbüro arbeitstäglich in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr zu ermöglichen.

Der Beteiligte beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Der Antrag sei unzulässig, weil hinsichtlich des Begehrens gemäß § 43 Abs. 5 Satz 1 LPersVG die Einigungsstelle hätte angerufen werden müssen. Der Antrag sei auch unbegründet. Der Antragsteller habe keine stichhaltige Begründung für sein Begehren auf ein Rund-um-die-Uhr-Betretensrecht gegeben, dem schon die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes entgegenstünden. Mit dem neu eingeführten Sicherungssystem und -konzept zum Schutz des Eigentums der Dienststelle, der bei ihr geführten Daten und der sich im Gebäude in Randzeiten aufhaltenden Mitarbeiter werde der Personenkreis mit unbeschränkter Zugangsberechtigung im Hauptgebäude auf das absolut notwendige Minimum begrenzt, nämlich auf rund 30 Personen, die aufgrund ihres Verantwortungsbereichs in nicht planbaren ad-hoc-Situationen (z.B. in Notfällen) einen Zugang zum Dienstgebäude außerhalb des Gleitzeitrahmens benötigten, um ihren Dienstpflichten nachkommen zu können. Namentlich seien dies der Landrat, seine persönliche Referentin, der Fahrer, der Büroleiter, die Beigeordneten, die Dezernenten, die Fachbereichsleitungen, die Pressestelle, das EDV-Team, die Fleischbeschauer und die Hausmeister. Für den Personalratsvorsitzenden seien solche Fälle der Dringlichkeit oder der Nachtarbeit nicht erkennbar, für ihn gelte die (von ihm mit unterzeichnete) Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit, für die er auch in seiner Vorbildfunktion einzustehen habe. Danach stehe ihm (unter Berücksichtigung von Pausen und täglicher Höchstarbeitszeit) eine Arbeitszeit von wöchentlich 55 Stunden zur Verfügung, die von dem Antragsteller weder im Durchschnitt noch in Einzelfällen erreicht werde. Wie die von dem Personalratsvorsitzenden eingebuchten, von ihm aber regelmäßig nicht begründeten Mehrarbeitsstunden, die mit gewisser Regelmäßigkeit ganz oder teilweise ausgezahlt oder gutgeschrieben würden, zustande kämen und ob sie

erforderlich seien, entziehe sich der Kenntnis der Dienststelle. Die Aufenthaltsdauer im Dienstgebäude biete keinen Anhalt für die tatsächliche Arbeitsbelastung des Personalratsvorsitzenden. Eine Problematik der nicht möglichen Erledigung der Aufgaben innerhalb des zeitlich zur Verfügung stehenden Rahmens nach der Dienstzeitvereinbarung werde bestritten. Es sei vielmehr festzustellen, dass der Personalratsvorsitzende in der Mehrheit der Arbeitstage seinen Dienst erst nach dem Beginn der Kernzeit um 8.30 Uhr aufnehme. Hinzu komme, dass seit März 2022 der stellvertretende Vorsitzende ebenfalls in vollem zeitlichen Umfang freigestellt sei. Ausgehend von der Beschäftigtenzahl von 600 ergebe sich nun eine erheblich günstigere Betreuungsrelation, die zu einer deutlichen Entlastung des Personalratsvorsitzenden führen müsse. Es stehe außerdem eine Sekretariatskraft mit 0,45 Stellenanteil zur Verfügung, so dass die Dienststelle ihren Verpflichtungen zur Bereitstellung der sächlichen Mittel in dem für die ordnungsgemäße Erledigung der Personalratsaufgaben erforderlichen Umfang ausreichend nachkomme. Auch das von der Personalvertretung für die Personalratsräume in Anspruch genommene Hausrecht nehme dem Dienstherrn nicht die Verfügungsmacht.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist.

## II.

Der zulässige Verpflichtungsantrag, mit dem eine durchsetzungsfähige Rechtsposition auf Zugang zu dem Dienstgebäude zur Erledigung von Personalratsaufgaben in den dem Personalrat zugewiesenen Räumen geltend gemacht wird (vgl. BVerwG, Beschluss vom 29.6.2004 – 6 PB 3/04 –, PersR 2004, 355 und juris, Rn. 2) und die mit diesem Sachverhalt auch nicht der Klärung durch die Einigungsstelle nach § 43 Abs. 5 Landespersonalvertretungsgesetz – LPersVG – vorbehalten ist, hat keinen Erfolg. Der Antragsteller hat keinen Rechtsanspruch auf die von ihm mit seinem Hauptantrag verfolgte Zugangsmöglichkeit zum Hauptdienstgebäude der K\*\*\* X\*\*\* an wochentäglich 24 Stunden, um die Personalratsräume aufsuchen zu können (I.). Der Hilfsantrag, der darauf gerichtet

ist, arbeitstäglich in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr die Personalratsräume zu erreichen, ist ebenfalls unbegründet (II.).

I. Der Beteiligte hat im Wege einer neuen organisatorischen Zugangsregelung für die Gebäude der K\*\*\* wirksam auch gegenüber dem Personalratsvorsitzenden die Zugangsmöglichkeit zum Hauptdienstgebäude, in dem sich das Personalratsbüro befindet, beschränkt und ihm in nicht zu beanstandender Weise einen Zugangsrahmen (teilweise über die Vorschriften der bei der K\*\*\* X\*\*\* geltenden Dienstvereinbarung über die „Gleitende Arbeitszeit“ vom 20. Mai 2015 hinaus) nur noch von Montag bis Donnerstag von 6.30 Uhr bis 19 Uhr sowie freitags und samstags von 6.30 Uhr bis 14 Uhr gestattet.

1. Insbesondere die Vorschrift des § 43 Abs. 2 Satz 1 LPersVG steht der von der Dienststelle hinsichtlich des zeitlichen Zugangs zu den Verwaltungsgebäuden getroffene Regelung der Behördenorganisation nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift hat die Dienststelle der Personalvertretung für Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung unter anderem die erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen.

Der Begriff des erforderlichen Umfangs in der Vorschrift ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der zunächst der Beurteilung der Personalvertretung unterliegt. Diese hat dabei die Frage, ob ein sächliches Mittel zur Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlich und deshalb vom Dienststellenleiter zur Verfügung zu stellen ist, aber nicht allein nach ihrer subjektiven Einschätzung zu beantworten. Vielmehr ist die Erforderlichkeit unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls anhand der konkreten Verhältnisse der Dienststelle und der sich der Personalvertretung stellenden Aufgaben zu bestimmen. Die Personalvertretung hat sich insoweit auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten zu stellen und die Interessen der Dienststelle einerseits und der Beschäftigten und ihrer Vertretung andererseits gegeneinander abzuwägen (vgl. BayVGH, Beschluss vom 8.4.2008 – 18 P 07.1370 –, PersV 2009, 466 und juris, Rn. 14; OVG Nds., Beschluss vom 20.5.2015 – 17 LP 7/14 –, PersV 2015, 434 und juris, Rn. 27, jeweils m.w.N.). Danach bestimmt sich die Erforderlichkeit der Überlassung von Sachmitteln nach Inhalt und Umfang der vom Personalrat wahrzunehmenden Aufgaben und unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse (vgl. VGH BW, Beschluss vom 9.10.2001 – PL 15 S 2437/00 –, PersV 2002, 148 und juris, Rn. 18; OVG NRW, Beschluss vom 4.3.1994

– 1 A 2443/91.PVL –, BeckRS 1994, 14159; OVG Nds., Beschluss vom 20.5.2015 – 17 LP 7/14 –, a.a.O. und juris, Rn. 27 f.; LAG SH, Beschluss vom 31.5.2017 – 1 TaBV 48/16 –, juris, Rn. 60 f.; VG Berlin, Beschluss vom 4.1.2019 – 62 K 19.17.PVL – juris, Rn. 19). Insbesondere der Anspruch des Personalrats auf Zurverfügungstellung von Räumen ist regelmäßig ein bloßer Teilhabeanspruch an dem tatsächlich vorhandenen Raumbestand der Behörde (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 4.3.1994 – 1 A 2443/91.PVL –, a.a.O.; HessVGH Beschluss vom 17.2.1994 – HPV TL 2143/92 –, juris, Rn. 20 f.). Bei der Frage nach der Erforderlichkeit von Sachmitteln ist auch die Bindung an den Grundsatz der wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung zu beachten (vgl. VGH BW, Beschluss vom 9.10.2001 – PL 15 S 2437/00 –, a.a.O. und juris, Rn. 17). Es fällt in den Verantwortungsbereich des Personalrats, im Einzelnen darzulegen, in welchem Umfang er die geforderten Sachmittel benötigt (vgl. BayVGH, Beschluss vom 8.4.2008 – 18 P 07.1370 –, a.a.O. und juris, Rn. 15 m.w.N.).

Ausgehend von diesen Maßstäben ist die antragstellende Personalvertretung verpflichtet zu dulden, dass für den Personalratsvorsitzenden der Zugang zu dem Hauptdienstgebäude, in dem die Personalratsräume gelegen sind, auf den in der Dienststelle geltenden Gleitzeitrahmen beschränkt ist, wobei ihm darüberhinausgehend zusätzlich der Zugang an Samstagen für 7,5 Stunden eingeräumt worden ist. Die Beschränkung der Zugänglichkeit der Verwaltungsgebäude des Landkreises durch die Dienststellenleitung auf der Grundlage eines mit Hilfe von Fachberatern ausgearbeiteten Sicherheitskonzepts für alle ihre Verwaltungsgebäude für grundsätzlich alle Beschäftigten beruht auf der verwaltungsmäßigen Organisationsbefugnis der Dienststellenleitung (vgl. VGH BW, Beschluss vom 23.12.1993 – PL 15 S 2489/93 –, juris, Rn. 19). Das neu eingeführte Sicherheitskonzept begründet der Beteiligte mit Belangen wie die Sicherheit der Verwaltungsgebäude (auch mit Blick auf die dort vorgehaltenen Daten) und die Sicherheit ihrer Mitarbeiter vor Beeinträchtigungen, denen sie ausgesetzt sein können, wenn sie außerhalb der üblichen Dienstzeiten sich alleine im Verwaltungsgebäude aufhalten (z.B. bei gesundheitlichen Vorfällen). Der Antragsteller mag diese Belange als nicht nach einer gesonderten Zugangsregelung für die Gebäude verlangend empfinden. Im Rahmen des bei der Führung der Dienststelle und der Gestaltung des Verwaltungsablaufs bestehenden Organisationsermessens kann der Beteiligte sich auf diese nachvollziehbaren und

berechtigten Gründe indes berufen. Bei der Ausübung des Organisationsermessens ist der Dienststellenleiter in seinen Fürsorgebestrebungen gegenüber den Beschäftigten auch nicht grundsätzlich auf die Beachtung gesetzlicher (Arbeits-)Schutzvorschriften beschränkt, wie der Antragsteller zu meinen scheint. Ebenso wenig hat der Beteiligte sein Organisationsermessens deshalb überschritten, weil einem beschränkten Kreis von etwa 30 Personen die Möglichkeit zum Zugang zu den Verwaltungsgebäuden an 24 Stunden an allen Wochentagen weiterhin besteht. Es handelt sich dabei nämlich um Personen, die aufgrund ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs in der K\*\*\* in nicht planbaren ad-hoc-Situationen einen Zugang zum Dienstgebäude benötigen, wie z.B. der Landrat, seine persönliche Referentin, der Fahrer, der Büroleiter, die Beigeordneten, die Dezernenten, die Fachbereichsleitungen, die Pressestelle, das EDV-Team, die Hausmeister und die Fleischbeschauer; auch sie dürfen die Dienststellen außerhalb der Gleitzeiten aber nur zu notwendigen dienstlichen Verrichtungen aufsuchen. Insoweit enthält das Zugangskonzept ebenfalls nachvollziehbare und berechtigte Ausnahmen. Diese hat der Beteiligte in seinen schriftsätzlichen Darstellungen und durch die Ausführungen seines Büroleiters in der mündlichen Verhandlung nachdrücklich und überzeugend dargelegt. Es ist umgekehrt aber vom Antragsteller weder vorgetragen noch unter Berücksichtigung der ihm von dem Landespersonalvertretungsgesetz zugewiesenen Aufgaben (vgl. etwa § 74 Abs. 6 LPersVG) ersichtlich, dass der Personalratsvorsitzende seinerseits ebensolche eilbedürftigen Geschäfte zu tätigen hat, die ein umfassendes Zugangsrecht erfordern. Die Kammer sieht für den Vorhalt des Antragstellers, dass weiterhin noch immer rund die Hälfte der Beschäftigten einen unbeschränkten Zugang zu den Verwaltungsgebäuden habe (vgl. Schriftsatz vom 23.11.2022 mit anliegender Personenliste), unter Berücksichtigung der Erwiderung des Beteiligten, dass für einige Beschäftigte wegen Nutzungsgemeinschaften an anderen Standorten notgedrungen Sonderregelungen zu beachten seien und insbesondere für die in den Schulen Beschäftigten (außerhalb des Hauptverwaltungsgebäudes der K\*\*\*) eigene Sachregelungen zu gelten hätten (vgl. Schriftsatz vom 1.12.2022), keine Tatsachengrundlage.

Unter Berücksichtigung dieser organisatorisch gestalteten Dienststelleninteressen ist nicht zu erkennen, dass die Nutzung der Personalratsräume in dem Hauptgebäude der K\*\*\* durch den Personalratsvorsitzenden in dem für die Erledigung der Personalratsaufgaben notwendigen Umfang unzumutbar

eingeschränkt worden ist. Bei Abwägung der beiderseitigen Interessen ist vielmehr festzustellen, dass der Zugang zu den Personalratsräumen weiterhin in dem für die Erledigung der Aufgaben nach dem Landespersonalvertretungsgesetz erforderlichen Umfang gewährleistet ist. Dem Personalratsvorsitzenden stehen wöchentlich (unter Berücksichtigung der Vorgaben der geltenden Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit wie etwa Arbeitspausen) nach Berechnung des Beteiligten 55 Stunden und zusätzlich (außerhalb der Dienstvereinbarung) samstags 7,5 Stunden zur Bewältigung der Personalratsarbeit zur Verfügung. Dass dieses Zeitsumms von 62,5 Stunden pro Woche zur sachgerechten Arbeitsbewältigung nicht ausreichen soll, hat der Antragsteller – unter Angabe von Gründen – nicht dargelegt, obwohl ihn (wie ausgeführt) insoweit eine Darlegungslast trifft. Dies ist auch nicht ersichtlich. Der Beteiligte hat – unter Vorlage der Arbeitszeiterfassungen betreffend den Personalratsvorsitzenden – vielmehr darauf hingewiesen, dass der Personalratsvorsitzende bisher weder im Durchschnitt noch in Einzelfällen die mögliche Wochenarbeitszeit von 55 Stunden erreicht hat. Der Antragsteller kann dem nicht das eingereichte Überstundentableau mit Erfolg entgegenhalten. Zwar sind bei dem Personalratsvorsitzenden schon in der Vergangenheit zahlreiche Überstunden angefallen, die teilweise vom Dienstherrn vergütet worden sind. Aus dem Überstundentableau ergibt sich aber auch, dass innerhalb der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden (umgerechnet) durchschnittlich nur 1 bis 1,5 Stunden täglich an Überstunden entstanden sind, die jedoch ohne weiteres innerhalb dem wöchentlichen Höchststundenrahmen von 55 Stunden abgeleistet werden können. Hinzu kommt, dass seit bald einem Jahr ein weiteres Vorstandsmitglied des Antragstellers in vollem Umfang von seiner dienstlichen Tätigkeit freigestellt ist. Die Freistellung von zwei Personalratsmitgliedern liegt bei einer Beschäftigtenzahl von 600, wie sie hier bei der K\*\*\* gegeben ist, am untersten Rand der Freistellungsregelung in § 40 Abs. 2 Satz 1 LPersVG. Diese personelle Ausstattung (neben einer Schreibkraft mit einer 0,45-Stelle und der unstrittig ausreichenden Ausstattung mit 3 Personalratsräumen) kann als deutliches Indiz dafür gewertet werden, dass insgesamt eine zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben und zur Wahrnehmung der Befugnisse des Personalrats ausreichende Ausstattung gegeben ist. Des Weiteren besteht auch noch die gesetzliche Möglichkeit für Personalratsmitglieder nach § 39 Abs. 4 Satz 1 LPersVG, im Bedarfsfalle außerhalb der Arbeitszeit Aufgaben gegen eine Dienstbefreiung zu erledigen. Jedenfalls ist

der Antragsteller jede Erklärung dafür schuldig geblieben, weshalb von einer aufgabenbezogenen, nicht innerhalb der regulären Arbeitszeit bzw. des ihm zur Verfügung gestellten, über den der sonstigen Mitarbeiter hinausreichenden Zeitrahmen zu bewältigenden Überlastung des Personalratsvorsitzenden auszugehen sein soll. Ergänzend sei auch darauf hingewiesen, dass der Vorstand die laufenden Geschäfte des Personalrats zu führen hat, nicht der Vorstandsvorsitzende allein (vgl. § 27 Abs. 1 LPersVG).

2. Das in Rechtsprechung und Literatur grundsätzlich anerkannte Hausrecht des Personalrats über die ihm zur Verfügung stehenden Arbeitsräume kann dem Organisationsrecht des Beteiligten hier ebenfalls nicht entgegen gehalten werden. Das Hausrecht reicht indes nur soweit, wie für den Personalrat die Räume zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem Landespersonalvertretungsrecht erforderlich sind (vgl. BAG, Beschluss vom 18.9.1991 – 7 ABR 63/90 –, NZA 1992, 315 und juris, Rn. 25; Wolmerath, in: Düwll, Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl. 2022, § 40, Rn. 17; Lautenbach/Renninger/Enke/Liebscher-Kuhn, Personalvertretungsrecht Rheinland-Pfalz, § 43 Rn. 46 g f.). Das ist nach den vorangehenden Ausführungen hier nicht der Fall.

3. Der Organisationsregelung über den zeitlich nur noch beschränkten Zugang zu dem Hauptverwaltungsgebäude auch für den Personalratsvorsitzenden kann der Antragsteller auch nicht das Behinderungsverbot des § 6 LPersVG entgegensetzen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 16.6.1989 – 6 P 10/86 –, BVerwGE 82, 131 und juris, Rn. 20). Wie sich aus Vorstehendem ergibt, ist die Organisationsregelung sachlich gerechtfertigt und schränkt den Antragsteller bei der Erledigung seiner Aufgaben auch nicht unzumutbar ein. Es ist nicht ersichtlich und auch nicht in der notwendigen Weise dargetan, dass ihm die erforderliche Nutzung der Personalratsräume vorenthalten wird.

4. Die beschränkte Zugangsmöglichkeit verstößt aus den oben dargelegten Gründen und unter Berücksichtigung des Bedarfs des Antragstellers zur Bewältigung seiner Aufgaben und Wahrnehmung seiner Kompetenzen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz auch nicht gegen das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 LPersVG (vgl. BVerwG, Beschluss vom 16.6.1989 – 6 P 10/86 –, BVerwGE 82, 131 und juris, Rn. 22). Insoweit kann der Personalratsvorsitzende sich insbesondere nicht auf die für ihn seit Jahrzehnten

(seit 1988 bzw. seit Übernahme des Personalratsvorsitzes 2004) gegebene unbeschränkte Zugangsmöglichkeit zu dem Hauptgebäude der K\*\*\* berufen. Ein solcher Status muss – zumal bei berechtigten Organisationsinteressen – nicht dauerhaft aufrechterhalten werden. Die Personalvertretung hat keinen Anspruch auf die Fortführung bereits in der Vergangenheit bestehender Zugangsmöglichkeiten zu den Personalratsräumen (vgl. LAG SH, Beschluss vom 31.5.2017 – 1 TaBV 48/16 –, juris, Rn. 61 zu dem fehlenden Anspruch auf Nutzung einmal zugewiesener Räume). Es obliegt grundsätzlich der Organisationsbefugnis der Dienststelle, den notwendigen, geeigneten Zugang zu den Personalratsräumen zu bestimmen (vgl. BGH BW, Beschluss vom 23.12.1993 – PL 15 S 2489/93 –, juris, Rn. 19 zur Auswahlbefugnis der Dienststelle hinsichtlich des dem Personalrat zur Verfügung gestellten Raums).

II. Der zulässige Hilfsantrag auf Zugang zum Personalratsbüro arbeitstäglich in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr ist unter Abwägung der Belange der Dienststelle einerseits und der Beschäftigten und ihrer Vertreter andererseits nach obigen Ausführungen ebenfalls unbegründet. Das Interesse an einem solchen Zugang, der die Rohstundenzahl nach den zugestandenen Zugangszeiten von 65 h nur um 5 Stunden (wenn „arbeitstäglich“ als von Montag bis Freitag verstanden wird) erhöht, ist dabei auch nicht erkennbar geworden.

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