

Aktenzeichen: 1 AZR 1073/79

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 25. Mai 1982
- 1 AZR 1073/79 -

I. Arbeitsgericht Hamburg Urteil vom 27. Juni 1978
- 14 Ca 98/78 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg Urteil vom 14. Juni 1979
- 1 Sa 45/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Keine Mitbestimmung des Personalrats bei Dienstordnung

Gesetz: BGB § 611 Dienstordnungs-Angestellte; BPersVG § 75 Abs. 3 Nr. 15, §§ 7, 69, 73, 88; RVO §§ 690, 692, 699, 700, 701; SGB IV § 33; ArbGG 1979 § 2 Abs. 1 Nr. 3 a; Dienstordnung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege vom 1. Juli 1976 § 8

- Leitsätze:
1. Eine aufgrund des § 699 RVO erlassene Dienstordnung, die die disziplinarrechtlichen Folgen von Dienstpflichtverletzungen und das bei ihrer Festsetzung zu beachtende Verfahren regelt, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats.
 2. Unter einer "gesetzlichen Regelung" im Sinne von § 75 Abs. 3 Einleitungshalbsatz BPersVG ist nicht nur ein formelles Gesetz, sondern jedes Gesetz im materiellen Sinne zu verstehen. Deshalb ist auch eine nach den Vorschriften der RVO erlassene Dienstordnung als autonomes Satzungsrecht einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft eine das Mitbestimmungsrecht des Personalrats ausschließende gesetzliche Regelung.



1 AZR 1073/79

1 Sa 45/78 Hamburg

Verkündet am
25. Mai 1982

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

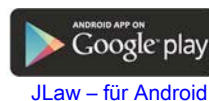
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Mai 1982 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Dr. Hoffmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Juni 1979 - 1 Sa 45/78 - aufgehoben.

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit eines dem Kläger erteilten förmlichen Verweises.

Der Kläger wurde gemäß schriftlichem Anstellungsvertrag vom 1. November 1962 von der beklagten Berufsgenossenschaft dienstordnungsmäßig als Sekretär nach der Besoldungsgruppe A 6 angestellt. In § 1 des Anstellungsvertrages heißt es, daß auf das Anstellungsverhältnis die Dienstordnung vom 11. Februar 1958 Anwendung findet. Mit Wirkung vom 1. Oktober 1971 wurde der Kläger zum Amtmann (D0) befördert und in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 11 eingewiesen. Zwischenzeitlich ist er Oberamtmann geworden.

Seit dem Jahre 1974 ist der Kläger Vorsitzender des Personalrats und als solcher von seiner dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Er war auch Abgeordneter der hamburgischen Bürgerschaft.

Mit Wirkung vom 1. Juli 1976 erließ die Beklagte eine vom Bundesversicherungsamt genehmigte neue Dienstordnung für ihre D0-Angestellten, die u.a. folgende Bestimmungen enthält:

§ 3

Anwendung des Beamtenrechts

- (1) Soweit nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften oder in dieser Dienstordnung etwas anderes bestimmt



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



ist, gelten für die Rechtsverhältnisse der Angestellten die jeweiligen Vorschriften für Bundesbeamte, insbesondere über

1. die Pflichten der Beamten,
 2. die Rechte der Beamten,
 3. die Besoldung der Beamten,
- entsprechend.

.....

- (3) Soweit in beamtenrechtlichen Vorschriften, auf die diese Dienstordnung verweist, die Zuständigkeit für dienstrechtliche Entscheidungen besonders geregelt ist, tritt an die Stelle der dort genannten Behörden der Vorstand.

.....

§ 8

Folgen der Nichterfüllung von Pflichten

- (1) Liegen bei einem Angestellten Tatbestände vor, die bei einem Beamten ein Dienstvergehen darstellen würden, so können Maßnahmen entsprechend der Bundesdisziplinarordnung getroffen werden.
- (2) Bei Angestellten im Ruhestand können die Maßnahmen getroffen werden, die die Bundesdisziplinarordnung für Ruhestandsbeamte vorsieht.
- (3) Über die Tatbestände nach Absatz 1 und 2 unterrichtet der Geschäftsführer den Vorstand, der einen nicht weisungsgebundenen Untersuchungsführer bestimmt. Die zu treffenden Maßnahmen werden vom Vorstand beschlossen; der Angestellte ist vorher zu hören.
- (4) Dem Angestellten wird der Beschluß mit Gründen und einer Belehrung über den Rechtsbehelf schriftlich mitgeteilt.
- (5) Für die Tilgung von Maßnahmen nach Absatz 1 in den Personalakten und



- 4 -

die Zulässigkeit der Verfolgung von Pflichtverletzungen gilt die Bundesdisziplinarordnung entsprechend.

Im Jahre 1972 schloß die Beklagte mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ab, die durch die Dienstvereinbarung vom 29. Juli 1975 mit Wirkung vom 8. September 1975 neu gefaßt wurde. § 6 dieser Dienstvereinbarung regelt die Arbeitszeiterfassung. Danach erhält zur Ermittlung der geleisteten Arbeitszeit jeder Mitarbeiter für jeweils vier Wochen eine Zeiterfassungskarte; Dienstbeginn und Dienstende sowie das Verlassen und Betreten des Verwaltungsgebäudes in der Mittagspause sind täglich durch die Zeituhr zu erfassen (Absatz 1). Die Gründe für die Abwesenheit vom Dienst sind mit bestimmten Schlüsselbuchstaben vom jeweiligen Vorgesetzten in die Zeiterfassungskarte einzutragen (Absätze 3 und 7).

Der Kläger nahm zunächst bis zur vierten Januarwoche des Jahres 1975 an der Erfassung der Gleitzeit teil. Von diesem Zeitpunkt ab bis Mitte des Jahres 1977 erfaßte er die Arbeitszeit nicht mehr.

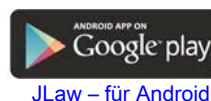
Daraufhin schrieb der Geschäftsführer der Beklagten dem Kläger unter dem 26. August 1976, daß er auch als freigestelltes Personalratsmitglied die Dienststunden grundsätzlich einzuhalten habe und verpflichtet sei, bei seinem Dienstvorgesetzten um Dienstbefreiung und Urlaub nachzusuchen. Gleichzeitig forderte er den Kläger unter Beifügung einer Gleitzeitkarte auf, ab sofort die dienstrechtlichen Vorschriften einzuhalten und ihm schriftlich mitzuteilen, daß er künftig entsprechend verfahren werde.

Der Kläger antwortete hierauf mit Schreiben vom 27. August 1976. Darin wies er die gegen ihn erhobenen Beschuldigungen zurück, bat um eine substantiiere Begründung des Rechtsstandpunkts der Beklagten und insbesondere um Angabe der Vorschrift, auf die sich die Beklagte bei ihrer

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Forderung stütze, ihr schriftlich mitzuteilen, wie er sich künftig zu verhalten gedenke.

Mit Schreiben vom 30. August 1976 wies der Geschäftsführer der Beklagten den Kläger darauf hin, daß nach einer Rechtsauskunft des Bundesinnenministeriums die Freistellung eines Personalratsmitglieds von seiner dienstlichen Tätigkeit nach § 46 Abs. 2, 3 BPersVG keine Lösung des dienstlichen Verhältnisses zu seiner Beschäftigungsbehörde zur Folge habe, sondern lediglich bedeute, daß sich das freigestellte Personalratsmitglied während der Arbeitszeit uneingeschränkt der Personalratsarbeit widmen dürfe; die festgesetzten Dienststunden habe das freigestellte Personalratsmitglied grundsätzlich einzuhalten; es sei wie alle anderen Verwaltungsangehörigen verpflichtet, bei seinem Dienstvorgesetzten um Dienstbefreiung und Urlaub nachzusuchen.

Nach weiterem fruchtlosen Schriftwechsel, in dem die Parteien ihre gegensätzlichen Standpunkte aufrechterhielten, beschloß der Vorstand der Beklagten im Februar 1977 die Einleitung eines Dienststrafverfahrens gegen den Kläger und bestellte einen nicht weisungsgebundenen Untersuchungsführer gemäß § 8 Abs. 3 der Dienstordnung (DO).

Nachdem der Vorstand der Beklagten den Kläger und seinen Rechtsanwalt am 6. Dezember 1977 abschließend gehört hatte, erteilte er dem Kläger durch Beschluß vom 2. Februar 1978 als Maßnahme gemäß § 8 Abs. 2 der Dienstordnung vom 1. Juli 1976 in Verbindung mit §§ 5, 6 der Bundesdisziplinarordnung einen mit Gründen versehenen schriftlichen Verweis, weil er - wie es in den Gründen des Beschlusses heißt - das Verhalten des Klägers, nicht an der Arbeitszeiterfassung nach dem 26. August 1976 teilzunehmen, als eine Zuwiderhandlung der Aufforderung des Geschäftsführers tadele.

Der Kläger hält den Verweis aus verschiedenen rechtlichen und tatsächlichen Gründen für unwirksam. Insbesondere

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

dere hat er geltend gemacht, bei der Durchführung des Disziplinarverfahrens und der Erteilung des Verweises habe die Beklagte das seines Erachtens nach § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG gegebene Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht beachtet.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß der dem Kläger erteilte Verweis vom 2. Februar 1978 rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält den Verweis für rechtswirksam und vertritt die Auffassung, daß die Durchführung des Dienststrafverfahrens und die Festsetzung einer Disziplinarmaßnahme nicht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats unterliege.

Die Vorinstanzen haben der Klage mit der Begründung stattgegeben, der Verweis stelle eine Maßnahme zur Aufrechterhaltung der Ordnung in der Dienststelle dar und habe deshalb gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung des Personalrats bedurft.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

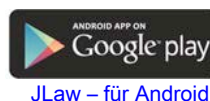
Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

I. Mit Recht haben die Vorinstanzen die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für den vorliegenden Rechtsstreit angenommen. Die dienstordnungsmäßigen Angestellten der Sozialversicherungsträger (DO-Angestellte) sind trotz der weitgehend öffentlich-rechtlichen Ausgestaltung ihrer Anstellungsverhältnisse weder Beamte, noch haben sie sonst einen öffentlich-rechtlichen Status. Sie werden wie die übrigen Arbeitnehmer aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages beschäftigt. Das ist entscheidend. Damit erweist sich ihr Dienstverhältnis zu ihrer Anstellungskörperschaft als ein solches bürgerlich-rechtlicher Art mit der Folge, daß für Streitigkeiten aus diesem Rechtsverhältnis der Zivilrechtsweg gegeben ist und gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a) ArbGG die Arbeitsgerichte sachlich zuständig sind. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. statt aller: BAG 31, 381, 383 f. = AP Nr. 49 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte).

II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht den streitbefangenen Verweis als rechtsunwirksam angesehen, weil die Beklagte das nach § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG gegebene Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht beachtet habe. Darin kann dem Landesarbeitsgericht nicht gefolgt werden. Weder die von der Beklagten erlassene Dienstordnung vom 1. Juli 1976 noch der darauf beruhende, dem Kläger gegenüber ausgesprochene förmliche Verweis selbst unterlagen der Mitbestimmung des Personalrats.

1. Die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme, mit der der Arbeitgeber ein Dienstvergehen seines Arbeitnehmers ahnden will, bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit einer rechtlichen Grundlage in Gestalt einer Disziplinar- oder Betriebsbußenordnung, die die Voraussetzungen für die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen regelt. Im vorliegenden Falle bildet die Vorschrift des § 8 der Dienstordnung der Beklagten vom 1. Juli 1976 mit der darin für entsprechend anwendbar erklär-

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ten Bundesdisziplinarordnung die Rechtsgrundlage für den dem Kläger erteilten förmlichen Verweis.

a) Die Anwendbarkeit dieser Dienstordnung vom 1. Juli 1976 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers scheitert nicht daran, daß der mit dem Kläger geschlossene Anstellungsvertrag vom 1. November 1962 nur auf die inzwischen überholte Dienstordnung vom 11. Februar 1958 und nicht auf die jeweils geltende Dienstordnung verweist. Das Fehlen einer solchen jeweiligen Klausel im Anstellungsvertrag ist unschädlich. Die die Rechtsverhältnisse ihrer Angestellten regelnden Dienstordnungen der Sozialversicherungsträger sind dem öffentlichen Recht angehöriges, gesetzesvollziehendes autonomes Satzungsrecht, das kraft seiner Normenwirkung zwingend die Arbeitsverhältnisse der der Dienstordnung unterworfenen Angestellten gestaltet, ohne daß es dazu übereinstimmender Willenserklärungen der Parteien des Arbeitsvertrages bedarf (BAG 9, 79, 82; 10, 196, 199; 24, 8, 14; 31, 381, 389 f. = AP Nr. 11, 15, 31, 49 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte). Der gemäß § 692 RVO abzuschließende schriftliche Anstellungsvertrag hat nur die Wirkung, den Angestellten der Dienstordnung zu unterstellen; sobald der Vertrag geschlossen ist, wirkt die Dienstordnung in ihrer jeweiligen Fassung gesetzesgleich auf das Dienstverhältnis ein. Eine Bestimmung des Anstellungsvertrages des Klägers, die der jeweils geltenden Dienstordnung zuwiderlaufen würde, wäre gemäß § 701 Abs. 2 RVO nichtig.

b) Die hier anzuwendende Vorschrift des § 8 der Dienstordnung der Beklagten vom 1. Juli 1976 ist auch rechtswirksam zustande gekommen. Sie beruht auf der den Berufsgenossenschaften in § 699 RVO erteilten gesetzlichen Ermächtigung, die Folgen der Nichterfüllung von Pflichten ihrer DO-Angestellten und die Zuständigkeit zu deren Festsetzung zu regeln. Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts bedurfte sie als autonome Satzung nicht der Zustimmung des Personalrats.



- 9 -

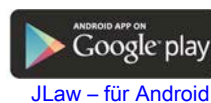
Die Beklagte ist als eine Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung eine bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung; sie fällt daher gemäß § 1 BPersVG unter den Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes mit den sich aus § 88 BPersVG ergebenden Abweichungen. Nach § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG hat der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten. Zur Ordnung in der Dienststelle gehört auch das Disziplinarwesen, jedenfalls soweit es der Aufrechterhaltung dieser Ordnung dient (BAG 18, 172, 179 = AP Nr. 8 zu § 66 PersVG; BAG Urteil vom 22. Februar 1978 - 5 AZR 801/76 -, AP Nr. 84 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu I 1 der Gründe). Der dem Kläger erteilte förmliche Verweis beruht letztlich darauf, daß der Kläger entgegen der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 29. Juli 1975 seine Anwesenheit in der Dienststelle nicht in der dort vorgesehenen Weise dokumentiert hat. Die Anwesenheitskontrolle bei gleitender Arbeitszeit fällt unter den Begriff der Ordnung in der Dienststelle (Fischer/Goeres, Kommentar zum BPersVG, § 75 Rz 107). Die Ahndung von Verstößen gegen derartige Kontrollvorschriften dient der Aufrechterhaltung dieser Ordnung. Gleichwohl scheidet ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats beim Erlaß der die Rechtsgrundlage für die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme bildenden Dienstordnung aus.

aa) Die Aufgaben des Personalrats beziehen sich auf die Dienststelle, für die er gebildet ist. Der soziale Gegenspieler des Personalrats ist auf seiten der Verwaltung der Leiter der Dienststelle; er handelt für die Dienststelle (§ 7 Satz 1 BPersVG). Im Mitbestimmungsbereich hat der Leiter der Dienststelle die Zustimmung des Personalrats einzuholen (§ 69 Abs. 2 BPersVG). Kommt eine Einigung zwischen

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
[\(mobile App\)](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



ihm und dem Personalrat nicht zustande, so kann die Angelegenheit den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, vorgelegt werden; bei Körperschaften des öffentlichen Rechts ist das in ihrer Verfassung für die Geschäftsführung vorgesehene oberste Organ anzurufen (§ 69 Abs. 3 BPersVG). Dienstvereinbarungen werden zwischen der Dienststelle und dem Personalrat abgeschlossen (§ 73 Abs. 1 BPersVG). Für bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung handelt gemäß § 88 Nr. 2 und 3 BPersVG abweichend von § 7 Satz 1 BPersVG der Vorstand, soweit ihm die Entscheidungsbefugnis vorbehalten ist; er gilt auch als oberste Dienstbehörde im Sinne von § 69 Abs. 3 und 4 sowie von § 71 BPersVG. Damit ist der Vorstand in seiner Eigenschaft als das für die Geschäftsführung zuständige oberste Organ des Sozialversicherungsträgers angesprochen (vgl. Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 88 Rz 13). Ist aber der soziale Gegenspieler des Personalrats auf seiten der Verwaltung der Dienststellenleiter bzw. bei bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern in den Fällen des § 88 Nr. 2 und 3 BPersVG der Vorstand, so können sich auch die Beteiligungsrechte des Personalrats nur auf solche Maßnahmen beziehen, die in die Zuständigkeit des Dienststellenleiters bzw. des Vorstands fallen. Nur soweit der Dienststellenleiter bzw. der Vorstand zur Regelung befugt ist, kann er deshalb auch mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung abschließen, wie sie für die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegenden Angelegenheiten des § 75 Abs. 3 BPersVG vorgesehen ist (Dietz/Richardi, aaO, § 73 Rz 8). Der Erlaß von Dienstordnungen bei den Sozialversicherungsträgern ist jedoch kein Akt der Geschäftsführung und gehört deshalb auch nicht zur Zuständigkeit des Vorstands in seiner Eigenschaft als des für die Geschäftsführung vorgesehenen obersten Organs.

Bei dem Erlaß einer Dienstordnung handelt es sich um einen Akt rechtssetzender Gewalt, die den Sozialversicherungsträgern als Selbstverwaltungskörperschaften zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben vom Staat verliehen wor-



- 11 -

den ist. Die Dienstordnungen bei den Berufsgenossenschaften als den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung werden gemäß § 690 Abs. 1 RVO in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV von der Vertreterversammlung als dem für die Gesetzgebung im Selbstverwaltungsbereich der Sozialversicherungsträger zuständigen Organ beschlossen und bedürfen nach § 700 Abs. 2 RVO der Genehmigung des Bundesversicherungsamtes. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz begründen keine gleichberechtigte Teilhabe des Personalrats an der autonomen Satzungsgewalt der Sozialversicherungsträger. Das Bundespersonalvertretungsgesetz kennt von den Organen der Sozialversicherungsträger nur den Vorstand, nicht aber die zur Ausübung der Satzungsgewalt berufene Vertreterversammlung als Gesprächs- und Verhandlungspartner des Personalrats. Es hat in seinem § 88 den Besonderheiten in der Organisation der Sozialversicherungsträger ausdrücklich Rechnung getragen und den Vorstand als dasjenige Organ des Sozialversicherungsträgers bestimmt, das in Mitbestimmungsangelegenheiten letztlich eine Einigung mit der Personalvertretung suchen muß, bei dem die Einigungsstelle gebildet wird, das die von der Dienststelle zu entsendenden Beisitzer der Einigungsstelle bestellt und das sich mit der Personalvertretung über die Person des Vorsitzenden der Einigungsstelle verständigen muß. Aus der Nichtberücksichtigung der Vertreterversammlung im Personalvertretungsgesetz muß geschlossen werden, daß der Gesetzgeber den Personalrat an der Ausübung der autonomen Satzungsgewalt durch die Vertreterversammlung der Sozialversicherungsträger nicht beteiligen wollte. Es kann nicht angenommen werden, daß der Gesetzgeber in Mitbestimmungsangelegenheiten die Vertreterversammlung beim Erlaß autonomer Satzungen ausschalten und die Satzungsgewalt abweichend von der gesetzlichen Organisationsregel insoweit dem Vorstand und letztlich sogar der Einigungsstelle übertragen wollte. Das Personalvertretungsgesetz läßt die Behördenorganisation und die Verteilung der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 12 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Aufgaben und Befugnisse innerhalb dieser Organisation unberührt.

bb) Daß das Bundespersonalvertretungsgesetz die Gesetzgebungsgewalt der öffentlichen Hand durch die Mitbestimmung des Personalsrats nicht einschränken will, ergibt sich schließlich auch aus dem in § 75 Abs. 3 BPersVG festgelegten Vorrang des Gesetzes. Danach hat der Personalrat in den dort genannten sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist unter einer "gesetzlichen Regelung" im Sinne dieser Vorschrift nicht nur ein formelles Gesetz, sondern jedes Gesetz im materiellen Sinne zu verstehen. Das entspricht der einhelligen Meinung im Schrifttum (Dietz/Richardi, aaO, § 75 Rz 176; Fischer/Goeres, BPersVG, § 75 Rz 71; Lorenzen/Eckstein, BPersVG, § 75 Rz 109). Auch das autonome Satzungsrecht einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft ist eine gesetzliche Regelung im Sinne des § 75 Abs. 3 Halbsatz 1 BPersVG (BVerwG Beschluß vom 16. September 1977 - VII P 10.75 -, Buchholz, BVerwG 238.3 A, § 75 BPersVG Nr. 4). Mit dem in § 75 Abs. 3 Halbsatz 1 BPersVG festgelegten Vorrang des Gesetzes und des Tarifvertrags wird berücksichtigt, daß bei einer gesetzlichen oder tariflichen Regelung bereits ein für die Beschäftigten billiger Interessenausgleich herbeigeführt ist, der nicht zur Disposition im Mitbestimmungsverfahren stehen soll (Dietz/Richardi, aaO, § 75 Rz 175). Auch bei der Dienstordnung nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung ist dadurch, daß sie sich im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung halten muß, daß sie namentlich in dem hier interessierenden Disziplinarwesen keine weitergehenden Rechtsnachteile als das Disziplinarrecht für Beamte vorsehen darf und daß sie der Genehmigung des Bundesversicherungsamtes bedarf, ein für die Beschäftigten angemessener Interessenausgleich gewährleistet. Sie hat sogar Vorrang vor einer tarifvertraglichen Regelung (BAG 31, 381 ff. = AP Nr. 49 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte).



- 13 -

Die Dienstordnung der Beklagten vom 1. Juli 1976 und insbesondere deren § 8 über die Folgen der Nichterfüllung von Pflichten bedurfte daher zu ihrer Wirksamkeit nicht der Zustimmung des Personalrats.

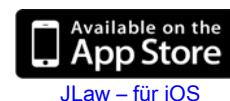
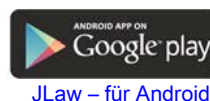
2. Auch der dem Kläger erteilte Verweis selbst war nicht mitbestimmungspflichtig.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts erfaßt der Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG nur generelle Regelungen und nicht auch Disziplinarmaßnahmen im Einzelfalle (BVerwG Beschluß vom 6. Februar 1979 - BVerwG 6 P 20.78 -, Buchholz, 238.3 A, § 75 BPersVG Nr. 9; ebenso schon zu § 66 Abs. 1 Buchst. g) PersVG 1955: BVerwG Beschluß vom 11. November 1960 - VII P 9.59 -, AP Nr. 2 zu § 66 PersVG). Demgegenüber hat das Bundesarbeitsgericht zu § 66 PersVG 1955 entschieden, daß der Personalrat auch bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfalle ein Mitwirkungsrecht hat (Urteil vom 25. Februar 1966 - 4 AZR 179/63 -, AP Nr. 8 zu § 66 PersVG). Diese Streitfrage kann im vorliegenden Falle offenbleiben. Auf sie kommt es nicht an, weil ein Mitbestimmungsrecht hier bereits gemäß § 75 Abs. 3 Einleitungshalbsatz BPersVG wegen einer bestehenden gesetzlichen Regelung ausscheidet. Wie bereits ausgeführt wurde, stellt die Dienstordnung der Beklagten vom 1. Juli 1976 als autonomes zwingendes Satzungsrecht eine gesetzliche Regelung im Sinne des § 75 Abs. 3 Einleitungshalbsatz BPersVG dar, die dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats vorgeht. Die Dienstordnung trifft in ihrem § 8 und durch die darin enthaltene Verweisung auf die Bundesdisziplinarordnung eine eigenständige Regelung über die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen und das dabei zu beachtende Verfahren. Eine Mitbestimmung des Personalrats beim Erlass von Disziplinarmaßnahmen ist in dieser Regelung nicht vorgesehen.

- 14 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 14 -

3. Scheitert hiernach der dem Kläger erteilte Verweis entgegen der Ansicht der Vorinstanzen nicht schon an der fehlenden Zustimmung des Personalrats, so kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben. Die Sache mußte an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit dieses nunmehr prüfen kann, ob das Disziplinarverfahren ordnungsgemäß durchgeführt worden ist und ob die verhängte Disziplinarmaßnahme gerechtfertigt erscheint.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Mager

Dr. Hoffmann

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)