

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2025 mit folgenden Themen:

1. Personalvertretungsrechtlicher Unterrichtsanspruch des Wirtschaftsausschusses

VG Gelsenkirchen vom 19.09.2024, Az.: 12c K 3724/20.PVL

2. Ausschluss eines Personalratsmitglieds wegen Verletzung der Schweigepflicht
OVG Bremen vom 21.05.2025, Az.: 6 LP 74/25

3. Unverhältnismäßig hohe Abfindung im öffentlichen Dienst als strafbare Untreue
BGH vom 25.03.2025, Az.: 4 StR 357/23

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

1. Personalvertretungsrechtlicher Unterrichtsanspruch des Wirtschaftsausschusses

VG Gelsenkirchen vom 19.09.2024, Az.: 12c K 3724/20.PVL

Die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle i.S.d. § 65a Abs. 3 Nr. 1 LPVG NRW wird durch alle Faktoren bestimmt, die für die wirtschaftliche Entwicklung der Dienststelle in Vergangenheit und Zukunft und für die Aufgabenerfüllung sowie für die dortige (Personal-)Planung von Bedeutung waren und von Bedeutung sein können.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Antragsteller, der Personalrat bei einer Anstalt des öffentlichen Rechts nach dem Hochschulgesetz NRW, machte für den durch ihn gebildeten Wirtschaftsausschuss Unterrichtsansprüche geltend. Der Wirtschaftsausschuss wurde regelmäßig u.a. über Umsatzerlöse zuzüglich unfertiger Leistungen, Zuweisungen und Zuschüsse der öffentlichen Hand sowie über sonstige betriebliche Erträge informiert. Er machte jedoch im Jahre 2020 in mehreren E-Mails ergänzende Unterrichtsansprüche geltend und stellte konkrete Fragen, so z.B. zu den bisherigen Kosten für die „Corona-Aushilfen“, Kosten für die Beauftragung eines Sachverständigen zur Arbeitszeitberatung oder zu Kosten einer Respektkampagne. Da eine entsprechende Unterrichtung nicht erfolgte, beantragte der Personalrat für den Wirtschaftsausschuss, die Dienststelle zur Beantwortung dieser konkreten Einzelfragen zu verpflichten.

Das VG Gelsenkirchen lehnte den Antrag ab. Ein Unterrichtsanspruch des Wirtschaftsausschusses gemäß § 65a Abs. 2 LPVG NRW setze das Vorliegen einer wirtschaftlichen Angelegenheit voraus. Das einzig in Betracht kommende Regelbeispiel des § 65a Abs. 3 Nr. 1 LPVG NRW, wonach der Wirtschaftsausschuss über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle zu unterrichten ist, sei vorliegend in Bezug auf die Einzelfragen nicht einschlägig. Die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle werde durch diejenigen Faktoren bestimmt, die für die wirtschaftliche Entwicklung der Dienststelle „von Bedeutung“ gewesen seien bzw. „von Bedeutung“ sein könnten. Zwar enthalte das Regelbeispiel keine ausdrücklich formulierte Geringwertigkeitsgrenze; die Vorschrift sehe jedoch keine Beantwortung von Fragen zu einzelnen, durch den Wirtschaftsausschuss ausgewählten Vorgängen vor. Wäre die Dienststelle verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss auch über Umstände von vergleichsweise geringer finanzieller Bedeutung zu informieren, würden die Kapazitäten sowohl des Wirtschaftsausschusses als auch der Dienststelle überfordert. Die hier in Rede stehenden Fragen/Themen seien für sich genommen jeweils nicht geeignet, die finanzielle Situation der Dienststelle maßgeblich zu beeinflussen. Entsprechend seien diese Einzelfragen nicht „von Bedeutung“ für die wirtschaftliche Entwicklung der Dienststelle.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Bei dieser Entscheidung handelt es sich um eine typische Entscheidung des VG Gelsenkirchen. Das Gericht greift sich aus einer Kommentierung einen bestimmten Begriff (hier „von Bedeutung“) heraus, und bewertet dann für sich ohne nähere Sachverhaltsaufklärung und ohne Beweiserhebung, ob dieses Merkmal erfüllt ist. Wie kann ein Verwaltungsgericht z.B. beurteilen, ob Kosten für „Corona-Aushilfen“ von Bedeutung für die wirtschaftliche Lage der Dienststelle sind? Weiterhin begehrte der Personalrat die Unterrichtung über Controlling-Zahlen bestimmter Stationen des letzten Halbjahres 2019. Es fällt schwer zu glauben, dass ein Verwaltungsrichter die Bedeutung solcher Controlling-Zahlen tatsächlich beurteilen kann. Deshalb erscheint diese Entscheidung des VG Gelsenkirchen höchst bedenklich. Leider wurde nach diesseitiger Kenntnis keine Beschwerde gegen diesen Beschluss eingelegt.

2. Ausschluss eines Personalratsmitglieds wegen Verletzung der Schweigepflicht OVG Bremen vom 21.05.2025, Az.: 6 LP 74/25

Die Schweigepflicht der Personalratsmitglieder entsteht kraft Gesetzes, ohne dass es der ausdrücklichen Bezeichnung der Tatsache oder Angelegenheit als „vertraulich“ oder eines besonderen Hinweises auf die Schweigepflicht seitens der Dienststellenleitung oder des Personalratsvorsitzenden bedarf. Die Weitergabe von Informationen, die der Schweigepflicht unterliegen, in schriftlicher oder elektronischer Form wiegt in der Regel schwerer als eine rein mündliche Weitergabe.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das OVG Bremen hatte sich hier mit einem Antrag eines Personalrats auf Ausschluss eines Personalratsmitgliedes aufgrund der Verletzung seiner Schweigepflicht zu befassen. Inhaltlich ging es um einen Abschlussbericht einer Geschäfts- und Organisationsuntersuchung über einen Eigenbetrieb der Dienststelle. Dieser Bericht wurde u.a. dem Personalratsvorsitzenden übermittelt. Dieser stellte den Bericht den anderen Personalratsmitgliedern zur Verfügung. Weiterhin wurde dieser in einer Besprechung mit der Dienststellenleitung erörtert, und auch in einer Personalratssitzung diskutiert. Im Personalrat wurde besprochen, dass der Personalrat zu dem Bericht eine Stellungnahme abgeben wolle. Die Beschäftigten wurden durch die Geschäftsführung lediglich stichwortartig informiert. Der Personalrat wurde von der Geschäftsführung gebeten, den Bericht weder intern noch extern zu veröffentlichen. Die Mehrheit der Personalratsmitglieder teilte diese Auffassung, und wollte den Bericht nicht veröffentlichen. Dessen ungeachtet versandte das Personalratsmitglied eine E-Mail an alle Beschäftigten der Dienststelle, in der er anbot, allen interessierten Beschäftigten, die sich bei ihm melden würden, den Bericht in Gänze zukommen zu lassen. Dies tat er dann in der Folge auch an mindestens zwei Beschäftigte. Das OVG sah, wie zuvor auch das Verwaltungsgericht einen groben Verstoß des Personalratsmitglieds gegen seine Schweigepflicht und gab dem Ausschlussantrag entsprechend statt. Dabei befasste sich das OVG umfassend mit allen Aspekten der personalrätlichen Schweigepflicht. Dem Personalratsmitglied wurde insbesondere zur Last gelegt, dass ihm aufgrund der Teilnahme an der Personalratssitzung bekannt war, dass sowohl die Geschäftsführung als auch die Mehrheit der Personalratsmitglieder der Auffassung waren, dass der Bericht nicht an die Belegschaft herausgegeben werden solle. Auch die Tatsache, dass er den Bericht sogar schriftlich verbreitete, mit der Folge, dass dieser weiterverbreitet und vervielfältigt werden konnte, sprach für eine „grobe“ Pflichtverletzung.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des OVG Bremen ist aus diesseitiger Sicht nachvollziehbar und zutreffend. Die personalvertretungsrechtliche Schweigepflicht ist grundsätzlich sehr weitgehend. Schutzzweck der Schweigepflicht ist nicht nur der „Geheimnisschutz“, sondern auch die Funktionsfähigkeit des Personalratsgremiums. Wenn nicht nur die Geschäftsführung auf die Vertraulichkeit einer Information hinweist, sondern auch der Personalrat als Gremium beschließt, eine Information nicht weiterzuleiten, steht auch die Funktionsfähigkeit des Personalrats auf dem Spiel, da Personalratsmitglieder ansonsten stets fürchten müssten, dass andere Personalratsmitglieder sich über Mehrheitsentscheidungen des Personalrats hinwegsetzen.

3. Unverhältnismäßig hohe Abfindung im öffentlichen Dienst als strafbare Untreue BGH vom 25.03.2025, Az.: 4 StR 357/23

Vereinbaren kommunale Amtsträger im Rahmen eines Aufhebungsvertrags mit einem Arbeitnehmer die Zahlung einer außergewöhnlich hohen Abfindung, obwohl objektiv keine Gründe für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen und die Arbeitsleistung beanstandungsfrei ist, kann dies eine schwerwiegende Verletzung der haushaltsrechtlichen Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit und damit eine strafbare Untreue im Sinne von § 266 Abs. 1 StGB begründen. Erkennt der begünstigte Arbeitnehmer die Pflichtwidrigkeit des Verwaltungshandelns und den daraus resultierenden Vermögensnachteil für die Kommune, so kann er sich wegen Beihilfe zur Untreue (§ 27 StGB) strafbar machen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Ausnahmsweise möchten wir in diesem Newsletter eine strafrechtliche Entscheidung des BGH thematisieren, da diese unmittelbare Berührungspunkte zu Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst, hier bei einer Stadtverwaltung, aufweist. Es ging um einen städtischen Mitarbeiter, der seit dem Jahre 2008 bei der Stadt beschäftigt war, mit einem Jahresbruttogehalt von ca. 45.000,00 €. Im Jahre 2019 bot die Stadt ihm einen Aufhebungsvertrag an, der letztlich neben einer siebenmonatigen bezahlten Freistellung eine Abfindungszahlung von 264.800,00 € beinhaltete. Nach Abschluss des Aufhebungsvertrages kam es zu einer strafrechtlichen Untersuchung, und es wurde gegen den damaligen Bürgermeister und den Personalchef Anklage wegen Untreue erhoben. Der Beschäftigte wurde wegen Beihilfe zur Untreue angeklagt. Arbeitsrechtlich klagte die Stadt parallel auf Rückzahlung der Abfindung vor dem Arbeitsgericht. Im Strafverfahren wurde der Beschäftigte wegen Beihilfe zur Untreue zu einer Geldstrafe verurteilt, und es wurde die Einziehung der Abfindungssumme angeordnet. Dem Beschäftigten sei bewusst gewesen, dass es „keinen sachlichen Grund“ für seine Vertragsauflösung und die „hohe Abfindung“ gegeben habe. Seine Arbeitsleistung sei beanstandungsfrei gewesen. Er habe erkannt, dass die Zahlung „wirtschaftlich nicht gerechtfertigt“ gewesen sei.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

In strafrechtlicher Hinsicht möchten wir dieses Urteil des BGH nicht kommentieren. Fest steht aber spätestens jetzt, dass zumindest im öffentlichen Dienst Abfindungen nicht in beliebiger Höhe vereinbart werden sollten und dürfen. Natürlich handelte es sich hier um einen Extremfall, der in dieser Form gerade im öffentlichen Dienst wohl selten vorkommen wird. Fraglich ist jedoch, wo die Rechtsprechung in Zukunft die Grenze zu einer „außergewöhnlich hohen Abfindung“ ziehen wird. Obwohl den Beschäftigten aus Sicht des Unterzeichners in Bezug auf die städtischen Finanzen keine Vermögensbetreuungspflicht obliegen dürfte, sollten Verhandlungen im Rahmen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst mit gebotener Zurückhaltung geführt werden. Dies werden künftig auch Beschäftigte und deren beratende Rechtsanwälte zu berücksichtigen haben.