

**VERWALTUNGSGERICHT FRANKFURT AM MAIN
FACHKAMMER FÜR PERSONALVERTRETUNGSSACHEN (LAND)**



BESCHLUSS

In dem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren

des Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim, Staatlichen Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und, Landeshauptstadt Wiesbaden,, vertreten durch dessen Vorsitzende Frau Dr. Manon Tuckfeld,
Walter-Hallstein-Straße 3 - 7, 65197 Wiesbaden,

Antragsteller,

bevollmächtigt:

Rechtsanwalt Michael Kröll,
Staufenstraße 4, 60323 Frankfurt am Main,
- 264/22 -

gegen

beteiligt:

Die Leiterin des Staatlichen Schulamtes, für den Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden, Claudia Wolff als Dienststellenleiterin,
Walter-Hallstein-Straße 3 - 5, 65197 Wiesbaden,
- 23 K 3034/22.F.PV -

wegen Personalvertretungsrechts

hat das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main - Kammer für Personalvertretungssachen (Land) - durch

den Vors. Richter am VG Ott,
den ehrenamtlichen Richter Herr Bullmann,
die ehrenamtliche Richterin Frau Keim,
den ehrenamtlichen Richter Herr Lauer
den ehrenamtlichen Richter Herr Bunge

am 11. September 2023 beschlossen:

Die Anträge werden zurückgewiesen.

I.

Der Antragsteller ist der beim Staatlichen Schulamt für den Rheingau Taunus Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden gewählte Gesamtpersonalrat.

Die Beteiligte ist die Dienststellenleiterin des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau Taunus Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden.

Unter dem Datum des 20. Juni 2018 kam es zu einem Erlass des Hessischen Kultusministeriums betreffend die Weiterbeschäftigung befristet beschäftigte TV-H-Lehrkräfte während der Sommerferien (Bl. 8 f der Gerichtsakte). Unter dem Datum des 1.3.2023 kam es zu einer Neufassung des entsprechenden Erlasses seitens des Hessischen Kultusministeriums (Bl. 52 f der Gerichtsakte). Die Erlasse regeln Maßgaben beim Ab-

schluss befristeter Arbeitsverträge mit Vertretungslehrkräften. Auf den jeweiligen Inhalt der Erlasse wird Bezug genommen.

Der Antragsteller beehrte außegerichtlich von der Beteiligten Informationen und Unterlagen betreffend das Einhalten der genannten Erlasse. Insoweit wird auf die im gerichtlichen Verfahren gestellten Anträge verwiesen, aus denen sich der Umfang der beehrten Unterrichtung ergibt. Diese detailliert benannten Informationen seien erforderlich, damit der Antragsteller seinen gesetzlichen Überwachungsauftrag nach § 61 Abs. 1 Satz 1 und 2 HPVG (§ 62 Abs. 2 Satz 1 und 2 HPVG a.F.) durchführen könne.

Der Vorgänger der Beteiligten lehnte es ab, diese Informationen an den Antragsteller zu übermitteln.

Am 4. November 2022 hat der Antragsteller das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet.

Das Informationsrecht des Personalrats nach § 61 Abs. 1 Satz 1 und 2 HPVG (§ 62 Abs. 2 Satz 1 und 2 HPVG a.F.) sei derart ausgestaltet, dass die Dienststelle den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten habe. Sie habe den Personalrat unaufgefordert die für seine Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Informationen zu erteilen. Unter Zugrundelegung der beehrten Informationen müsse der Antragsteller seinen allgemeinen Pflichten nachkommen und darüber wachen, dass der zugunsten der Beschäftigten geltende Erlass zur Weiterbeschäftigung befristet beschäftigten TV-H-Lehrkräfte während der Sommerferien durchgeführt werde.

Bei den vorgenannten Erlassen handelt es sich um zugunsten von Beschäftigten geltenden Verwaltungsanordnungen. Das Bestehen eines Informationsanspruchs des Personalrats sei auch nicht daran gebunden, dass sich dieser gegenüber der Dienststelle auf einen bestimmten, sachlich gerechtfertigten Anlass – wie etwa einen bekannt gewordenen oder zu besorgenden Rechtsverstoß der Dienststelle in einem Einzelfall – berufen könne. (unter Hinweis auf BVerwG vom 19.12.2018 – 5 P 6.17 im Hinblick auf die insoweit vergleichbare Vorschrift des § 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 LPersVG RP).

Die Aufgabe des Antragstellers bestehe nicht in der Durchsetzung individueller Zahlungsansprüche, sondern darin, darüber zu wachen, dass zu Gunsten der Beschäftigten erlassene Regelungen allgemein und gleichmäßig im Schulamtsbezirk angewandt würden. Der Antragsteller nehme sein gesetzliches Überwachungsrecht in Anspruch. Damit sei er ein Kollektivorgan der Beschäftigten, das auch und vorrangig dafür Sorge zu tragen habe, dass deren rechtliche und soziale Belange nach Recht und Billigkeit gewahrt würden. Der Antragsteller benötige deshalb den Überblick über alle Fakten und Vorhaben, die diese Belange berührten, um Rechtsverstöße und Unbilligkeit nach Möglichkeit bereits im Vorfeld entgegenwirken zu können (unter Bezugnahme auf BVerwG vom 18.3.2008 – 6 PB 19.07 – PersR 1002, 167).

§ 60 Abs. 1 Nr. 2 HPVG (§ 62 Abs. 1 Nr. 2 HPVG a.F.) enthalte einen personalvertretungsrechtlichen Wächter- und Hinwirkungsauftrag, was bedeute, dass der Personalrat nicht nur das Recht habe, die Überwachungsaufgaben zu übernehmen, sondern auch die Pflicht. Der Personalrat habe also eine Überwachungspflicht in Bezug auf die Einhaltung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Bestimmungen. Der Personalrat habe als Kollektivorgan der Gesamtheit der Beschäftigten auch darüber zu wachen, dass die gemeinsamen rechtlichen und sozialen Belange aller Beschäftigten sowie der Gruppen und auch der sonstigen Beschäftigten untereinander nach Recht und Billigkeit gewahrt würden (unter Bezug auf OVG Rheinland-Pfalz vom 15.7.2013 – 5 B 10700/13 – PersR 2013, 470).

Nach Auffassung des Antragstellers sei auch seine Zuständigkeit gegeben, da die Wahrnehmung der entsprechenden allgemeinen Überwachungsaufgabe von allgemeiner Bedeutung sei.

Der Antragsteller beantragt

1. Die Beteiligte wird gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HPVG verpflichtet, dem Antragsteller schriftlich oder textlich mitzuteilen, welche befristet be-

beschäftigten Lehrkräfte im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden, die bis zu Beginn der Sommerferien 2022 bereits 29 oder mehr Wochen gearbeitet haben, keine Sommerferienbezahlung erhalten haben unter Nennung von Name, Dienststelle, Beschäftigungsdauer, Grund der der Befristungsdauer zugrundeliegenden Prognose sowie den Vertretungsgrund (und dessen voraussichtliche Dauer) zum Zeitpunkt des Abschlusses des jeweiligen Vertrages.

2. Die Beteiligte wird gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HPVG verpflichtet, dem Antragsteller schriftlich oder textlich mitzuteilen, welche befristet beschäftigten Lehrkräfte im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden nur bis zum Beginn der Sommerferien 2022 und ab Beginn des Schuljahres 22/23 wieder beschäftigt wurden und bei denen keine Sommerferienbezahlung erfolgte unter Nennung von Name, Dienststelle, Beschäftigungsdauer, Vertretungsgrund zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages, Zeitpunkt, seit dem der Vertretungsgrund bestand, wenn dieser nicht mit dem Vertragsbeginn zusammenfällt.

3. Die Beteiligte wird gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HPVG verpflichtet, dem Antragsteller schriftlich oder textlich mitzuteilen, welche befristet beschäftigten Lehrkräfte im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden Folge- und Neuverträge zu Beginn des Schuljahres 22/23 oder später geschlossen haben, eine Mindestlaufzeit von 29 Wochen haben und bei denen die Sommerferien 2022 nicht im Befristungszeitraum liegen unter Nennung von Name, Dienststelle, Vertretungsgrund zum Zeit-

punkt des Abschlusses des Vertrages, Grund der Prognose, nach der sich diese Beschäftigung nicht über die Sommerferien 2022 erstreckt.

4. Die Beteiligte wird gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HPVG verpflichtet, dem Antragsteller schriftlich oder textlich mitzuteilen, welche befristet beschäftigten Lehrkräfte im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden jeweils einen Vertretungsvertrag nur auf ein Jahr abgeschlossen haben, obwohl die zugrundeliegenden Vertretungsgründe (Elternzeiten oder Abordnungen in die Bildungsverwaltung) über ein Jahr zuzüglich der Sommerferien laufen unter Nennung von Name, Dienststelle, Beschäftigungsdauer, Vertretungsgrund zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages, Zeitpunkt, seit dem der Vertretungsgrund bestand, wenn dieser nicht mit dem Vertragsbeginn zusammenfällt.

5. Die Beteiligte wird gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HPVG verpflichtet, dem Antragssteller eine vollständige Liste aller befristet beschäftigten TV-H-Lehrkräfte im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden zum Stand 15.7.2022, zum Stand 15.10.2022, zum Stand 15.2.2023 und zum 15.7.2023 und künftig jeweils eine aktualisierte Liste aller befristet beschäftigten TV-H-Lehrkräfte im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden mit Stand zum 15.10., 15., 15.2. und 15.7. zu übermitteln.

6. Es wird festgestellt, dass die Beteiligte gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HPVG verpflichtet ist, dem Antragsteller schriftlich oder textlich mitzuteilen,

welche befristet beschäftigten Lehrkräfte im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden, die bis zu Beginn der Sommerferien 2023 bereits 24 oder mehr Wochen gearbeitet haben, keine Sommerferienbezahlung erhalten haben unter Nennung von Name, Dienststelle, Beschäftigungsdauer sowie Vertretungsgrund (und dessen voraussichtliche Dauer) zum Zeitpunkt des Abschlusses des jeweiligen Vertrages.

7. Es wird festgestellt, dass die Beteiligte gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HPVG verpflichtet ist, dem Antragsteller schriftlich oder textlich mitzuteilen, welche befristet beschäftigten Lehrkräfte im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden nur bis zum Beginn der Sommerferien 2023 und ab Beginn des Schuljahres 23/24 wieder beschäftigt wurden und bei denen keine Sommerferienbezahlung erfolgte unter Nennung von Name, Dienststelle, Beschäftigungsdauer, Vertretungsgrund zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages, Zeitpunkt, seit dem der Vertretungsgrund bestand, wenn dieser nicht mit dem Vertragsbeginn zusammenfällt.

8. Es wird festgestellt, dass die Beteiligte gemäß § 61 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HPVG verpflichtet ist, dem Antragsteller schriftlich oder textlich mitzuteilen, welche befristet beschäftigten Lehrkräfte im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden Folge- und Neuverträge zu Beginn des Schuljahres 23/24 oder später geschlossen haben, eine Mindestlaufzeit von 24 Wochen haben und bei denen die Sommerferien 2023 nicht im Befristungszeitraum liegen unter Nennung von Name, Dienststelle, Ver-

tretungsgrund zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages, Grund der Prognose, nach der sich diese Beschäftigung nicht über die Sommerferien 2023 erstreckt.

Die Beteiligte beantragt, die Anträge abzulehnen.

Es könnten nicht ohne sachlich gerechtfertigten Anlass von der Dienststelle Information verlangt werden.

Auch sei der Antragsteller kein übergeordnetes Kontrollorgan; der Unterrichtsanspruch beschränkte sich auf Informationen, die für die Aufgabenerfüllung benötigt würden. Die Ausgestaltung der TV-H Verträge obliege der Dienststellenleitung. Der Informationsanspruch beschränkte sich lediglich auf Informationen, die der Antragsteller benötige, um seine Beteiligungsrechte wahrnehmen zu können. Derartige Beteiligungsrechte stünden ihm nach dem HPVG nicht zu. Aus den Anträgen werde ersichtlich, dass der Antragsteller eine Überprüfung der Aufgaben der Dienststelle vornehmen und sich zu einem Kontrollorgan aufschwingen möchte.

Zudem brächten die geforderten Informationen einen unverhältnismäßigen Rechercheaufwand für die Beteiligte mit sich. Der Antragsteller mache ein „globales Einsichtsrecht“ in Unterlagen gelten, welches ihm nicht zustehe.

Die Beteiligte ist im Rahmen der mündlichen überdies der Auffassung, der Antragsteller sei schon nicht zuständig, die begehrten Informationen zu beanspruchen. Es handele sich vielmehr um eine Angelegenheit, die in die Zuständigkeit der einzelnen Schulp-

sonalräte falle. Der allgemeine Überwachungsauftrag des Antragstellers können nur im Rahmen des § 83 Abs. 2 HPVG (a.F.) wahrgenommen werden.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

II.

Die Anträge sind zulässig.

Die Anträge bleiben ohne Erfolg, da dem Antragsteller aus § 62 Abs. 2 S. 1 und 2, § 83 Abs. 4, § 91 Abs. 4 Satz 1 HPVG a. F bzw § 61 Abs. 1 Satz 1 und 2, i. V. m. § 63 Abs. 5, § 92 Abs. 2 S. 1 HPVG in der Fassung vom 28.03.2023 (HPVG) kein Anspruch auf die begehrte Unterrichtung bzw. auf Übermittlung der begehrten Listen (Antrag unter 5.) zusteht.

§ 62 Abs. 2 S. 1 und 2 HPVG a. F bzw § 61 Abs. 1 Satz 1 und 2 HPVG verpflichtet den Dienststellenleiter, den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und ihm die hierfür erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Zu diesen Aufgaben gehört auch die Wahrnehmung der in § 61 Abs. 1 S. 1 HPVG und § 62 Abs. 1 Nr. 2. und 3. HPVG a.F, bzw § 2 Abs. 4 HPVG und § 60 Abs. 1 Nr. 2. und 3. HPVG geregelten sog. allgemeinen Überwachungsrechte, nämlich darauf zu achten, dass die Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden und jede Ungleichbehandlung im Hinblick auf Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung oder wegen des Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt und ferner, darüber zu wachen, dass die zu Gunsten

der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden und Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Ihre Erledigung hinzuwirken.

Diese allgemeinen Überwachungsrechte sind unabhängig vom Bestehen konkreter Beteiligungsrechte nach Maßgabe der §§ 74 bis 81 HPVG a.F bzw. §§ 70 bis 80 HPVG. Diese allgemeinen Aufgaben können von einem Gesamtpersonalrat jedoch nur im Rahmen seiner anderweitig gesetzlich näher bestimmten Zuständigkeit wahrgenommen werden. Die Kammer folgt insoweit der Rechtsprechung des BVerwG (B. v. 24.10.1969 - VII P 6.68 - PersV 1970, 107. 108) und des Fachsenats des HessVGH (B. v. 10.10.1984 - BPV TK 1499/84 - ZBR 1985, 286; so auch schon zur Behandlung von Altersteilzeitanträgen: VG Frankfurt am Main, Fachkammer für Personalvertretungssachen, Beschluss vom 03.11.2008, Aktenzeichen: 23 K 1477/08.F.PV).

Für die Zuständigkeitsverteilung zwischen den örtlichen Personalräten, die in jeder Dienststelle zu wählen sind, und den Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräten ergeben sich die maßgebenden Abgrenzungskriterien aus § 83 Abs. 2 S. 1 HPVG a.F bzw. § 63 Abs. 3 und 5 HPVG. Für den Schulbereich gilt ferner § 91 Abs. 4 S. 1 HPVG a.F. bzw. § 92 Abs. 2 Satz 1 HPVG, von der Sonderregelung in § 91 Abs. 4 S. 3 HPVG a.F. bzw. § 92 Abs. 2 Satz 3 HPVG abgesehen, die jedoch lediglich eine Abweichung von § 83 Abs. 1 S. 3 HPVG a.F. bzw. § 63 Abs. 1 Satz 2 HPVG darstellt.

Nach § 83 Abs. 2 S. 1 und § 91 Abs. 4 S. 1 HPVG a.F. bzw. § 63 Abs. 3 HPVG und § 92 Abs. 2 HPVG ist ein Gesamtpersonalrat nur insoweit anstelle des nach § 83 Abs. 1 S. 1 HPVG a.F. bzw. § 63 Abs. 2 HPVG regelhaft zuständigen örtlichen Personalrats zuständig, wenn es um Maßnahmen geht, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind. Ist das nicht der Fall, besteht nur eine Zuständigkeit des jeweiligen örtlichen Personalrats, d. h. hier des an der jeweiligen Schule gebildeten Schulpersonalrats. Es besteht nach dem System des HPVG keine subsidiäre oder kumulative Zuständigkeit von Stufenvertretungen oder Gesamtpersonalräten. Grundsätzlich ist nur der jeweilige örtliche Personalrat zuständig.

Im Unterschied zum BPersVG kann die Zuständigkeit einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats auch nicht mit der Entscheidungsbefugnis der Dienststelle begründet werden. Dieser Aspekt hat in die Zuständigkeitsverteilungskriterien des § 83 HPVG a.F. bzw. § 63 HPVG keinen generellen Eingang gefunden (vgl. VG Frankfurt am Main, Fachkammer für Personalvertretungssachen, Beschluss vom 03.11.2008, Aktenzeichen: 23 K 1477/08.F.PV). Zieht eine zur Entscheidung befugte Dienststelle im Einzelfall oder allgemein die Beteiligung an sich, ändert dies nach § 83 Abs. 1 S. 2 HPVG a.F. bzw. § 63 Abs. 2 Satz 2 HPVG an der durch § 83 Abs. 1 S. 1 HPVG a.F. bzw. § 63 Abs. 2 Satz 1 HPVG regelhaft vorgegebenen Zuständigkeit des örtlichen Personalrats nichts. Deshalb ist es hier ohne Belang, dass die Umsetzung des sog. Sommerferienerlasses durch Abschluss der entsprechenden Verträge nach der Anordnung über Zuständigkeiten in arbeitsrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums vom 25. März 2015 mit den befristeten Beschäftigten im Wesentlichen über das Staatliche Schulamt erfolgt, auch wenn die jeweilige Schulleitung wiederum eingebunden wird. Gäbe es für die Umsetzung des sog. Sommerferienerlasses ein Beteiligungsrecht für jede Einzelfallentscheidung, wäre ungeachtet der sachlichen Umsetzungszuständigkeit des Staatlichen Schulamtes nach § 83 Abs. 1 S. 1 HPVG a. F. bzw. § 63 Abs. 2 Satz 1 HPVG die Zuständigkeit desjenigen Schulpersonalrats gegeben, in dessen Schule die Sommerferien-Weiterbeschäftigung verlangende Lehrkraft tätig ist. Der Antragsteller wäre nicht zuständig. Für die sog. allgemeinen Überwachungsrechte der Personalvertretungen kann nichts Anderes gelten.

Aus § 91 Abs. 4 und 5 HPVG a.F. bzw. § 92 Abs. 2 und 3 HPVG ergeben sich keine Abweichungen von den dargestellten Grundsätzen, da die Sonderbestimmungen in § 91 Abs. 4 S. 2, 3, Abs. 5 HPVG a. F bzw. § 92 Abs. 2 und 3 HPVG keinerlei Bezug zu der individuellen Einzelmaßnahme Sommerferien-Weiterbeschäftigung aufweisen.

Die Regelung in § 91 Abs. 4 S. 1 HPVG aF bzw. § 92 Abs. 2 Satz 1 HPVG stimmt mit der in § 83 Abs. 2 S. 1 HPVG a.F. bzw. § 63 Abs. 3 Satz 1 HPVG getroffenen Regelung überein, wonach nur diejenigen Maßnahmen eine Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats beim Staatlichen Schulamt begründen können, die für Beschäftigte mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind. Die Bescheidung von Sommerferien-

Weiterbeschäftigung gehört nicht zu derartigen Angelegenheiten, da es sich um personelle Einzelfallentscheidungen handelt, die nach dem System des HPVG in die Zuständigkeit des örtlichen Personalrats fallen.

Die Zielrichtung des vom Antragsteller geltend gemachten Informationsanspruchs gebietet keine abweichende Betrachtung. Der Antragsteller will nach seinem Vortrag anhand der verlangten Informationen und Daten beurteilen, ob die Sommerferien-Weiterbeschäftigung den Anforderungen des zugrundeliegenden Erlasses des Kultusministeriums entspricht, allgemein dem Gleichbehandlungsanspruch genügt und nach Recht und Billigkeit erfolgt. Letztlich geht es also um die rechtmäßige Behandlung der einzelnen befristeten TV-H Beschäftigten hinsichtlich ihres individuellen Begehrens auf Weiterbeschäftigung während der Sommerferien. Damit zielt die Kontrolle des Antragstellers nicht auf Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind.

Von allgemeiner Bedeutung für die Beschäftigten ist eine Maßnahme nach Auffassung des Fachsenats für Personalvertretungssachen des Hessischen VGH dann, wenn es sich um eine Maßnahme handeln, die, wenn es die in § 91 Abs. 4 Satz 1 HPVG a.F. bzw. § 92 Abs. 2 Satz 1 HPVG getroffene Regelung nicht gäbe, Beteiligungsrechte bei der örtlicher Lehrpersonalräte der betroffenen Schulen auslösen würde (vgl. Hessischer Verwaltungsgerichtshof Fachsenat für Personalvertretungssachen (Land) Beschluss vom 02.02.1995, TL 23 2311/94). Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages bzw. der Verlängerung eines Arbeitsvertrages mit einer Vertretungskraft ist dies aber nicht der Fall, da keine zwei örtlichen Personalräte agieren.

Die Auffassung des Antragstellers, der Gleichbehandlungsgrundsatz bedinge die allgemeine Bedeutung überdehnt den Anwendungsbereich des § 91 Abs. 4 Satz 1 HPVG a.F. bzw. § 92 Abs. 2 Satz 1 HPVG. Mit dem Begriff der allgemeinen Bedeutung für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen wird auf den generellen Charakter der Maßnahmen abgestellt. Ein genereller Charakter einer Maßnahme ist nun aber vom Fall einer individuellen Maßnahme abzugrenzen, die der Personalrat der Dienststelle, bei der der betroffene Beschäftigte tätig ist, ebenso wie der Dienststellenleiter wegen Orts- und Sachnähe besser beurteilen kann (vgl. LT-Drucks. 6. WP Nr. 2499 S. 23). Der Vergleich

einer Vielzahl von Individualmaßnahmen stellt hingegen noch keine Maßnahmen i. S. d. § 83 Abs. 2 S. 1, § 91 Abs. 4 S. 1 HPVG a.F bzw bzw. § 63 Abs. 3 HPVG und § 92 Abs. 2 Satz 1 HPVG dar.

Die Aufgaben des § 61 Abs. 1, § 62 Abs. 1 Nr. 2 HPVG a. F bzw § 2 Abs. 4 und § 60 Abs. 1 Nr. 2. und 3. HPVG hinsichtlich der Einhaltung der erlassrechtlichen Vorgaben verbleiben deshalb – der Regel entsprechend – auch bei den jeweiligen Schulpersonalräten, wobei den Schulleitungen die insoweit relevanten Informationen vom Beteiligten zur Verfügung zu stellen sind. Dort ist die allgemeine Aufgabe zu erfüllen, darüber zu wachen, dass der Sommerferien-Erlass ordnungsgemäß durchgeführt wird. Letztlich ist vom Antragsteller auch nicht dargelegt worden, wieso nur er und nicht etwa die sachnäheren Schulpersonalräte diese Überwachungsaufgabe leisten können. Allenfalls könnten die Informationen dazu dienen, nachzuvollziehen, ob das Staatliche Schulamt bei der Einbeziehung der Sommerferienzeit in die Arbeitsverträge gleich gelagerten Fällen unterschiedlich behandelt. Damit lässt sich jedoch keine Zuständigkeit eines bei einem Staatlichen Schulamt gebildeten Gesamtpersonalrats begründen. Ansonsten läge nämlich die Überwachungsaufgabe betreffend die Umsetzung jeglicher durch allgemeine (Verfahrens-)Vorgaben strukturierter Individualmaßnahmen in den einzelnen Dienststellen immer beim Gesamtpersonalrat. Diese wäre sicherlich im Sinne des Antragstellers, ist aber im Gesetz so nicht angelegt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist die Beschwerde an den Fachsenat für Personalvertretungssachen (Land) beim Hessischen Verwaltungsgerichtshof in Kassel möglich.

Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt **einen Monat**; sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Die Beschwerde ist durch Einreichung einer Beschwerdeschrift beim

Hessischen Verwaltungsgerichtshof
Goethestraße 41 + 43
34119 Kassel

einzulegen.

Die Beschwerdeschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG zur Vertretung befugten Person unterzeichnet sein; sie muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Beschwerde eingelegt wird.

Die Beschwerdebegründung ist in einem Schriftsatz bei dem Beschwerdegericht einzureichen. Sie muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Die Frist für die Beschwerdebegründung beträgt zwei Monate; sie beginnt ebenfalls mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung und kann auf Antrag von dem Vorsitzenden einmal verlängert werden.

Ott

Vorstehende Abschrift stimmt mit der Urschrift überein.

Beglaubigt:

Frankfurt am Main, den 17.10.2023

Bauer
Justizbeschäftigte

