
Datum: 25.10.2021
Gericht: Verwaltungsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 1. Fachkammer nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 33 K 2214/20.PVB
ECLI: ECLI:DE:VGD:2021:1025.33K2214.20PVB.00

Tenor:

Der Antrag wird abgelehnt.

Gründe:

I.

Die Verfahrensbeteiligten streiten darüber, ob die Amtszeit des Antragstellers auch bei Nichtbesetzung des Dienstpostens des einzigen zivilen Beschäftigten durch dessen Ausscheiden bis zum regulären Ende der Amtszeit fortbesteht oder vorzeitig endet.

Bei der von dem Beteiligten geleiteten Dienststelle (E. E1. P. [E2.]/E. B. [E3.] bei dem D. B1. P1. D1. [D2.]) in V. ist neben den für Soldaten vorgehaltenen Dienstposten (53 laut Antragserwiderung vom 3. Juni 2020, von denen zum Zeitpunkt der mündlichen Anhörung nach den dortigen Angaben des Beteiligten 37 besetzt sind) lediglich ein Dienstposten für eine zivile Person vorhanden.

Bis zur Novellierung des § 60 des Soldatenbeteiligungsgesetzes (SBG) durch Gesetz vom 29. August 2016 war dort kein Personalrat gebildet. Vielmehr war die Dienststelle mit Zuweisung vom 4. April 2016 nach § 12 Abs. 2 BPersVG der M. (M1.) L. zugeteilt. Im Jahr 2017 wurde sodann im Hinblick auf die Neuregelung in § 60 Abs. 2 SBG ein eigener Personalrat (der Antragsteller), bestehend aus drei Soldaten und einem Zivilisten (Beamten), gewählt.

Im Hinblick auf die turnusmäßig anstehende Personalratswahl im April 2020 wurde im November 2019 durch den Antragsteller ein Wahlvorstand zur Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahl bestellt.

Das zivile Mitglied des Antragstellers wurde zum 9. Dezember 2019 zu einer anderen Dienststelle versetzt. Danach wurde der Antragsteller in personalvertretungsrechtlichen

1

2

3

4

5

6

7

Angelegenheiten zunächst weiter beteiligt.

Am 19. Februar 2020 unterrichtete der Beteiligte die vorgesetzte Dienststelle (A. M2.) 8
mündlich von dem Sachverhalt und bat um personalvertretungsrechtliche Beratung, inwieweit
der bisherige Wahlvorstand bzw. der bisherige Personalrat der Dienststelle - nach
Wegversetzung des einzigen Zivilisten am 9. Dezember 2019 - noch wirksam im Amt seien
bzw. welche personalvertretungsrechtlichen Konsequenzen der Weggang des Zivilisten nach
sich ziehen würde. Seitens des A. M2. wurde dem Beteiligten mitgeteilt, dass nach
Weggang des einzigen zivilen Beschäftigten und dessen Ausscheiden aus dem
Wahlvorstand und dem Personalrat der bisherige Personalrat nicht mehr weiter im Amt sein
könne, da auch nach Novellierung des SBG ein nur aus Soldaten bestehender Personalrat
grundsätzlich nicht vorgesehen sei.

Hierüber informierte der Beteiligte den Antragsteller erstmals mündlich am 11. März 2020 9
sowie in einer E-Mail vom 13. März 2020. Mit E-Mail vom 19. März 2020 teilte der
Vorsitzende des Antragstellers dem Beteiligten mit, dass es nach Auffassung des
Antragstellers und auch nach der Einschätzung des Bundeswehrfachverbandes keine Zeit
ohne Beteiligung gebe. Vor diesem Hintergrund werde eine rechtliche Klärung der
Angelegenheit gemäß § 83 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BPersVG angestrebt. Mitte März 2020 bahnte
sich eine Nachbesetzung der Stelle des zivilen Beschäftigten zum 1. April 2020 an. Im
Zusammenhang damit nahm der Beteiligte Ende März 2020 Kontakt mit dem Vorsitzenden
des Personalrates der M1. L. auf, um das weitere Vorgehen zu besprechen, da ihm
seitens des Zentrums Luftoperationen mitgeteilt worden sei, dass die Zuteilung vom 4. April
2016 immer noch in Kraft sei, was zur Folge habe, dass mit der Zuversetzung des Beamten
am 1. April 2020 die Zuteilung wieder wirksam würde und somit alle Angehörigen der
Dienststelle von dem Personalrat der M1. L. vertreten würden. Unabhängig davon
bestünde ab Zuversetzung des neuen Beschäftigten weiterhin die grundsätzliche Möglichkeit,
die Wahl eines eigenen Personalrates bei der Dienststelle in V. einzuleiten. Der Beteiligte
schloss sich dieser Sichtweise an und informierte den Antragsteller hierüber mit E-Mail vom
1. April 2020. Darin heißt es, dass mit Wegversetzung des einzigen zivilen Angehörigen der
Dienststelle der (damalige) Personalrat seine Existenzberechtigung verloren habe und damit
einhergehend die Personalratsfähigkeit der Dienststelle in V. seit dem 9. Dezember 2019
nicht mehr gegeben gewesen sei. Mit der Zuversetzung des Beamten am 1. April 2020 werde
die personalvertretungsrechtliche Zuteilung der Dienststelle zur M1. L. wieder
wirksam. Somit würden alle Angehörigen der Dienststelle in V. durch den Personalrat der
M1. L. vertreten. Für die Zeit ab dem 1. April 2020 müsse ein neuer Personalrat
zunächst noch gewählt werden. Nach rechtmäßig durchgeführter Wahl eines Personalrats für
die Dienststelle werde die personalvertretungsrechtliche Zuteilung an die M1. L.
automatisch wieder außer Kraft gesetzt.

Zum 1. April 2020 wurde der zwischenzeitig vakante Dienstposten mit einem Beamten neu 10
besetzt.

Mit E-Mail des Beteiligten vom 8. April 2020 wurden auch die übrigen Beschäftigten der 11
Dienststelle in V. in entsprechender Weise wie der Antragsteller über die Einschätzung der
personalvertretungsrechtlichen Konsequenzen der Wegversetzung des zivilen Beschäftigten
im Dezember 2019 in Kenntnis gesetzt.

Mit E-Mail vom 9. April 2020 informierte der Vorsitzende des Antragstellers die Beschäftigten 12
der Dienststelle darüber, dass der Antragsteller weiterhin im Amt sei. Insoweit sehe der
Antragsteller - wie auch der deutsche Bundeswehrverband ausweislich seines Schreibens
vom 7. April 2020 - die personalvertretungsrechtliche Situation vollkommen anders als die

Dienststellenleitung. Mit E-Mail vom 24. April 2020 trat der Beteiligte diesen Ausführungen wiederum entgegen und legte nochmals seine Sicht der Dinge dar.

Am 28. April 2020 hat der Antragsteller - nach vorheriger Beschlussfassung in der Sitzung am 7. April 2020 - den vorliegenden Antrag gestellt. 13

Zur Begründung trägt er vor: Der Antrag sei zunächst zulässig. Unter Streitigkeiten über die Amtszeit im Sinne von § 83 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG (a.F.) fielen auch Fragen zum Ende der Amtszeit. Trotz der Auffassung des Beteiligten, der Antragsteller existiere nicht mehr, sei dieser auch antragsbefugt. Für die Klärung der Frage, ob der Personalrat weiterbestehe, sei dieser grundsätzlich antragsbefugt. Es seien auch Rechte des Antragstellers betroffen, da keinerlei Beteiligung mehr stattfindet. Der Antrag sei als abstrakter Feststellungsantrag zulässig, da er zur Klärung des zukünftigen Verhältnisses zwischen Antragsteller und Beteiligtem erforderlich sei. Der Antrag sei auch begründet, da die Amtszeit des Antragstellers nicht beendet sei und dieser somit weiterhin seine beteiligungsrechtlichen Rechte und Pflichten wahrnehmen könne. Es lägen keine Gründe für ein Ende der Amtszeit nach den personalvertretungsrechtlichen Vorschriften vor. Eine Regelung, wonach mit dem Ausscheiden des einzigen zivilen Vertreters die Amtszeit des Personalrats ende, sehe das BPersVG nicht vor. Im vorliegenden Fall komme allenfalls eine Nachwahl bezüglich der Gruppe der Beamten in Betracht, zumal seit dem 1. April 2020 auch wieder ein Beamter beim Beteiligten beschäftigt werde. Ein anderes Ergebnis ergebe sich auch nicht aus den Vorschriften des SBG. § 60 Abs. 2 SBG besage lediglich, dass die Bildung eines eigenen Personalrates möglich sei, wenn zivile Beschäftigte und Soldaten gemeinsam die Voraussetzungen des § 13 Abs. 1 BPersVG erfüllten. Somit sei die Bildung eines eigenen Personalrates möglich, wenn in der Regel fünf Beschäftigte vorhanden seien, wobei mindestens in der Regel ein ziviler Beschäftigter erforderlich sei. Soweit in der amtlichen Begründung vom 2. Mai 2016 zu § 60 SBG davon ausgegangen werde, dass ein Personalrat nicht gewählt werden könne, wenn diesem nicht mindestens ein ziviler Beschäftigter nach § 4 BPersVG angehöre, finde diese Einschränkung im Gesetzestext keinen Niederschlag. Von daher sei bereits die Bildung eines Personalrates ohne zivilen Vertreter nach dem Wortlaut möglich. Erst recht könne aus dieser Regelung nicht geschlossen werden, dass ein rechtmäßig gewählter Personalrat bei Ausscheiden eines zivilen Mitglieds aufgelöst werde. Ansonsten könnte das einzige zivile Mitglied eines Personalrats auch etwa durch eine Rücktrittserklärung ohne weiteres für eine Auflösung des Personalrates sorgen. Damit hätte es der einzige zivile Beschäftigte letztlich in der Hand, ob ein Personalrat bestehe bzw. ob dessen Amtszeit ende oder nicht. Dies sei in keiner Weise mit dem Gedanken der Rechtssicherheit vereinbar. Die Amtszeit des Antragstellers habe auch nicht deswegen geendet, weil für drei Monate kein ziviler Beschäftigter in der Dienststelle vorhanden gewesen sei. Dies wäre nur dann der Fall gewesen, wenn aufgrund organisatorischer Änderungen in der Dienststelle eine Wahl von Vertrauenspersonen nach § 61 SBG durchzuführen gewesen wäre. Für eine solche Wahl wäre erforderlich, dass in der Dienststelle in der Regel kein ziviler Beschäftigter vorhanden oder aus sonstigen Gründen die Wahl eines Personalrates gescheitert sei. Um eine solche Fallgestaltung handele es sich aber gerade nicht, da dauerhaft ein ziviler Dienstposten vorhanden sei und dieser unmittelbar nachbesetzt werden könne. Damit sei nach der Rechtsprechung in der Regel ein ziviler Beschäftigter vorhanden, sodass weiterhin § 60 Abs. 2 SBG Anwendung finde. Kurzfristige Veränderungen durch - hier - vorübergehende Vakanz eines Dienstpostens änderten insoweit nichts daran, dass jedenfalls grundsätzlich ein ziviler Beschäftigter vorgesehen und auch vorhanden sei. Es müsse auch davon ausgegangen werden, dass bei Vorhandensein eines zivilen Regelbeschäftigten dieser sich im Interesse einer effektiven Personalvertretung vor Ort an anstehenden Personalratswahlen beteilige. Die vorliegende Fallgestaltung sei zwar bislang 14

noch nicht judiziert worden, allerdings habe das OVG NRW (Beschluss vom 4. November 2005 - 1 A 4756/04.PVB -) entschieden, dass allenfalls bei einer langfristigen Personalplanung bzw. Entscheidung und nicht einer nur vorübergehenden Vakanz des Dienstpostens des zivilen Beschäftigten überhaupt die Wahl einer Vertrauensperson in Betracht zu ziehen sei. Die vom OVG NRW hierbei herangezogenen Gesichtspunkte der Rechtsklarheit und -sicherheit sowie der Vermeidung eines (zeitweisen) personalvertretungsrechtlichen Vakuums seien auch bei der Beurteilung der Frage, ob gemäß § 60 Abs. 2 SBG ein Personalrat oder nach § 61 SBG Vertrauenspersonen zu wählen seien, heranzuziehen. Die kurzfristige personelle Veränderung in der Dienststelle habe auch nicht zur Folge, dass die Personalratsfähigkeit nach § 13 BPersVG entfallen sei. Hiervon könne nur bei wesentlichen organisatorischen Veränderungen ausgegangen werden. Folge man der Argumentation des Beteiligten, wäre im Falle des Ausscheidens eines zivilen Beschäftigten unverzüglich die Wahl von Vertrauenspersonen einzuleiten, da in diesem Moment die Voraussetzungen des § 60 Abs. 2 SBG nicht mehr vorlägen. Nur auf diese Weise könne eine beteiligungsfreie Zeit ausgeschlossen werden. Mit Hinzutreten eines neuen zivilen Beschäftigten wären sodann Neuwahlen einzuleiten. Offen sei, wer während der Durchführung der Wahlen das zuständige Beteiligungsgremium wäre. Könnte die Wahl nicht erfolgreich abgeschlossen werden, wäre eine Zuteilung vorzunehmen. Dies zeige, dass vor dem Hintergrund von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit ausdrückliche gesetzliche Regelungen für die Beendigung der Amtszeit des Personalrats erforderlich wären, die allerdings im hiesigen Zusammenhang nicht vorhanden seien.

Der Antragsteller beantragt nunmehr,

15

festzustellen, dass die laufende Amtszeit des Antragstellers nicht mit dem Ausscheiden des einzigen zivilen Vertreters (etwa durch Wegversetzung), sofern keine Änderung der Organisationsstruktur erfolgt, endet hat und der Antragsteller in einem solchen Fall weiterhin im Amt bleibt und bis zum Ende der regelmäßigen Amtszeit in allen beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zu beteiligen ist und seine Befugnisse nach dem BPersVG und dem SBG ausüben kann.

16

Der Beteiligte beantragt,

17

den Antrag abzulehnen.

18

Er trägt zur Begründung vor: Soweit der Antragsteller geltend mache, dass es keine expliziten Vorschriften gebe, die in der vorliegenden Konstellation die Beendigung der Amtszeit des Antragstellers vorsähen, sei dem entgegenzuhalten, dass die Normen, die sich zum Ende der Amtszeit verhielten, keineswegs abschließend seien. So träten etwa mit dem Amtsverlust aller Mitglieder und Ersatzmitglieder oder der Wahlanfechtung anerkanntermaßen ungeschriebene Gründe hinzu, die auch die Amtszeit der Personalratsmitglieder vorzeitig enden ließen. Entsprechendes gelte, soweit der Antragsteller meine, dass auch die Vorschriften des SBG keine ausdrücklichen Beendigungsgründe für den vorliegenden Fall enthielten. Entscheidend sei hier, dass nicht bloß ein ziviler Beschäftigter zwischenzeitlich ausgeschieden sei, sondern der einzige zivile Beschäftigte. Vor diesem Hintergrund hätte auch keine Nachwahl erfolgen können, zumal einer solchen Nachwahl das Momentum der Freiwilligkeit innewohne, eine Nachwahl also keinesfalls als selbstverständlich angenommen werden könne. Selbst wenn also ab Mitte März 2020 die Zuversetzung des neuen Beamten absehbar gewesen sei, habe der Dienststellenleiter einer Dienststelle mit nur einem zivilen Posten daraus keinerlei Schlüsse bezüglich einer möglichen Nachwahl anstellen können. Denn ob der Beamte kandidiere und gegebenenfalls eine Wahl annehme, unterliege absolut der freien Entscheidung des Beamten. Den Personalrat daher im Falle des Ausscheidens des

19

einzigem Zivilisten aus der Dienststelle und aus dem Personalrat im Amt zu belassen, im Hinblick auf eine später mögliche Nachwahl für die Gruppe der Beamten, wäre somit eine rein spekulative Entscheidung des Dienststellenleiters. Auch der vom Antragsteller angeführte Grundsatz der Rechtsklarheit bzw. Rechtssicherheit könne insoweit zu keiner anderen Sichtweise führen. Diesem Grundsatz diene vielmehr die wieder in Kraft befindliche Zuteilung der Dienststelle in V. zur M1. L. . Hierdurch werde eine vertretungslose Phase vermieden. Es gebe auch in anderen Konstellationen Phasen, in denen zwischenzeitlich eine Vertretung durch einen Personalrat nicht gewährleistet sei. Entgegen der Auffassung des Antragstellers sei die Bildung eines Personalrates ohne zivilen Vertreter nicht möglich. Das SBG regle die Personalvertretungen unter Teilhabe der Gruppe der Soldaten. Die Gruppe der Soldaten bilde somit nur eine weitere Gruppe innerhalb der Personalvertretung. Schlussfolgerung könne daher nur sein, dass neben der Gruppe der Soldaten mindestens eine weitere (zivile) Gruppe vorhanden sein müsse. Entscheidend sei dabei, dass nicht nur - wie hier nach Weggang des einzigen Beamten im Dezember 2019 bis zum 1. April 2020 - ein Dienstposten vorhanden sei, sondern dieser auch besetzt sei. Aus der amtlichen Gesetzesbegründung gehe hervor, dass es Absicht des Gesetzgebers gewesen sei, dass den auf der Grundlage der §§ 60 ff. SBG gebildeten Personalräten immer mindestens ein ziviler Beschäftigter angehören müsse. Diese Absicht des Gesetzgebers finde auch im Gesetzestext Niederschlag. So sei in § 60 Abs. 2 SBG von „zusätzlicher Berücksichtigung der Soldatinnen und Soldaten“ die Rede. Das verdeutliche, dass auch nach dem Gesetz ein allein aus Soldaten bestehender Personalrat nicht anerkannt sei. Soweit der Antragsteller auf die Rechtsprechung des OVG NRW verweise, ergebe sich daraus für den vorliegenden Fall keine entscheidende Erkenntnis. Insbesondere werde nicht die Frage beantwortet, ob der bisherige - nur noch aus Soldaten bestehende - Personalrat nach Weggang des einzigen Zivilisten der Dienststelle weiter im Amt sein könne. Wenn der Antragsteller anführe, dass es dann der einzige Beamte letztlich allein in der Hand habe, ob ein Personalrat bestehe oder nicht, sei das der besonderen Organisationsstruktur des Beteiligten mit 53 Dienstposten für Soldaten und einem Dienstposten für einen Beamten zuzuschreiben. Nach den gesetzlichen Regelungen sei das Vorhandensein eines zivilen Angehörigen der Dienststelle für die Bildung eines Personalrates von elementarer Bedeutung. Darüber hinaus sei erforderlich, dass dieser eine zivile Beschäftigte auch im Personalrat mitwirke. Insgesamt sei daher eine Legitimation für das Weiterbestehen des Personalrates im vorliegenden Fall nicht gegeben.

Am 11. November 2020 wurde beim Beteiligten ein neuer Personalrat gewählt, der ausschließlich aus Soldaten besteht. Der seit dem 1. April 2020 beim Beteiligten tätige Beamte nahm an der Wahl nicht teil. 20

Gegen die Wahl hat der Beteiligte am 19. November 2020 einen Wahlanfechtungsantrag (Aktenzeichen 33 K 6983/20.PVB) gestellt, dem mit Beschluss vom 25. Oktober 2021 stattgegeben wurde. 21

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der Gerichtsakte, insbesondere der Schriftsätze der Parteien Bezug genommen. 22

II. 23

Der zuletzt in der mündlichen Anhörung gestellte, mit Blick auf die zwischenzeitliche Erledigung des konkreten Feststellungsbegehrens abstrakt formulierte Feststellungsantrag hat keinen Erfolg. Er ist jedenfalls unbegründet. 24

Entgegen der begehrten Feststellung endet mit dem Ausscheiden des einzigen zivilen Angehörigen (Beamten) - wie hier durch die Wegversetzung des Beamten zum 9. Dezember 25

2019 - während der laufenden Amtsperiode die Amtszeit des Antragstellers.

Bei der Dienststelle des Beteiligten handelt es sich zunächst um eine grundsätzlich personalratsfähige Dienststelle im Sinne des § 60 Abs. 1 Satz 1 SBG vom 29. August 2016 (BGBl. I S. 2065), zuletzt geändert durch Gesetz vom 9. Juni 2021 (BGBl. I 1614) (gleichlautend mit der Vorschrift in der zum Zeitpunkt der Antragstellung geltenden a.F., Änderungsgesetz vom 4. August 2019 [BGBl. I S. 1147]). Bei der Dienststelle E2./E3. D2. V. handelt es sich - zwischen den Parteien unstreitig - nicht um eine Dienststelle oder Einrichtung im Sinne des § 4 Abs. 1 SBG. 26

Mit der Novellierung des SBG durch Gesetz vom 29. August 2016 konnte nach § 60 Abs. 2 Satz 1 SBG i.V.m. § 12 Abs. 1 BPersVG (in der damals jeweils geltenden Fassung; siehe jetzt § 13 Abs. 1 BPersVG vom 9. Juni 2021 [BGBl. I S. 1614]) auch erstmalig bei nur einem zivilen Beschäftigten ein Personalrat gewählt werden, was im Jahr 2017 auch geschah. 27

Mit der Wegversetzung des Beamten und einzigen zivilen Beschäftigten der Dienststelle im Dezember 2019 bestand der Personalrat nur noch aus drei Soldaten und genügte damit nicht mehr den gesetzlichen Anforderungen (dazu unter 1.). In der Konsequenz endete damit die Amtszeit des Antragstellers mit dem Weggang des Beamten zum 9. Dezember 2019 (dazu unter 2.). Diese Feststellung gilt auch losgelöst von dem anlassbildenden Fall, und damit abstrakt (3.). 28

1. Ein nur aus Soldaten bestehender Personalrat ist nach der gesetzlichen Konzeption nicht vorgesehen und widerspricht auch der eindeutigen Intention des Gesetzgebers. 29

Nach § 60 Abs. 2 Satz 1 SBG wählen Beschäftigte im Sinne des § 4 des BPersVG und Soldatinnen und Soldaten abweichend von § 13 Absatz 2 des BPersVG eine Personalvertretung, sofern die Voraussetzungen des § 13 Absatz 1 des BPersVG bei zusätzlicher Berücksichtigung der Soldatinnen und Soldaten erfüllt sind. Die Vorschrift verdeutlicht somit schon nach ihrem Wortlaut, dass konstitutive Voraussetzung für die Wahl eines Personalrates das (tatsächliche) Vorhandensein von Beschäftigten (bzw. jedenfalls eines Beschäftigten) im Sinne des § 4 BPersVG ist. Von daher kann entgegen der Auffassung des Antragstellers keine Rede davon sein, dass diese Einschränkung im Gesetzestext keinen Niederschlag gefunden hat. 30

Im vorliegenden Fall war ab dem 9. Dezember 2019 gar kein Zivilist mehr beim Beteiligten beschäftigt und folglich auch nicht mehr Mitglied des Personalrates. Letzteres ist nicht nur gesetzlich nicht vorgesehen, sondern unzulässig. Dies lässt sich, wie zuvor dargelegt, schon den Formulierungen in § 60 Abs. 2 Satz 1 SBG entnehmen und entspricht auch der eindeutigen Intention des Gesetzgebers. 31

In der Gesetzesbegründung vom 2. Mai 2016 (BT-Drucks. 18/8298, S. 50) heißt es im Hinblick auf die Vorschrift des § 60 SBG insoweit: 32

(...) Da eine Personalvertretung allein für Soldatinnen und Soldaten nicht vorgesehen ist (BVerwG vom 7. Januar 2003 - 6 P 7/02 -), wird eine Zuteilung von Dienststellen zukünftig dann entbehrlich, wenn diese grundsätzlich für Soldatinnen und Soldaten personalratsfähig und in der Regel wenigstens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter tätig ist. Damit wird die Bildung eines eigenen örtlichen Personalrats auch dann zugelassen, wenn die Schwellenwerte des § 12 Abs. 1 BPersVG nur einschließlich der Soldatinnen und Soldaten erreicht werden. Im Fall, dass die Beschäftigten eine Mitgliedschaft im Personalrat ablehnen, und sich der Personalrat daher ausschließlich aus Soldaten und Soldaten zusammensetzen 33

würde, findet eine Zuteilung nach § 12 Abs. 2 BPersVG statt. Personalvertretungen, denen nicht mindestens eine zivile Beschäftigte oder ein ziviler Beschäftigter angehören, sind nicht zulässig.“

Aus dieser Gesetzesbegründung lässt sich der klare Wille des Gesetzgebers herleiten, dass ein allein aus Soldaten bestehender Personalrat ausgeschlossen sein soll. Die vorstehenden Ausführungen sind keiner anderen Auslegung zugänglich. Wie bereits dargelegt, hat dieser Wille des Gesetzgebers auch Niederschlag im Gesetz gefunden, wenn dies unter Umständen auch noch deutlicher hätte hervorgehoben werden können. 34

Auch ein systematischer Blick auf die Vorschriften des Kapitels 5 des SBG (§ 59 ff.) verdeutlicht, dass ein Personalrat nur dort in Betracht kommt, wo - quasi als Grundvoraussetzung - die Interessen ziviler Beschäftigter wahrzunehmen sind. Nach den Regelungen der §§ 59 ff. SBG treten die Soldaten lediglich als weitere Gruppe hinzu, sind aber nicht selbst „Anlass“ für die Bildung eines Personalrats. 35

Vgl. im Hinblick auf die Vorschriften des SBG in der seinerzeit geltenden Fassung BVerwG, Beschluss vom 7. Januar 2003 - 6 P 7.02 -, juris. 36

Das zeigt, dass letztlich auch die weiteren gesetzlichen Regelungen des SBG nicht von einem nur aus Soldaten bestehenden Personalrat ausgehen, sondern von der Grundvoraussetzung, dass zumindest ein ziviler Beschäftigter nicht nur vorhanden und wählbar ist, sondern auch tatsächlich im Personalrat mitwirkt. Nach dem darin zum Ausdruck kommenden Akzessorietätsgrundsatz 37

- siehe dazu auch BVerwG, Beschluss vom 7. Januar 2003 - 6 P 7.02 -, a.a.O. - 38

entfällt letztlich mit dem Ausscheiden des einzigen zivilen Vertreters die „Existenzberechtigung“ des Personalrats. 39

Vor diesem Hintergrund genügt es entgegen der Auffassung des Antragstellers auch nicht, wenn in einer Dienststelle durchgehend ein Dienstposten für einen zivilen Beschäftigten vorgehalten wird bzw. regelmäßig ein Zivilist beschäftigt ist. Entscheidend ist, dass tatsächlich auch ein Beschäftigter Mitglied des Personalrates ist. Das ist zwangsläufig nur dann gewährleistet, wenn ein vorgehaltener Dienstposten mit einem Zivilisten besetzt ist und dieser auch bereit ist, im Personalrat mitzuwirken. Vor diesem Hintergrund hängt die Möglichkeit, einen Personalrat zu bilden, tatsächlich auch vom Willen des - wie hier - einzigen zivilen Beschäftigten ab, sich in diesem Gremium zu betätigen. 40

Nach allem lagen mit dem Weggang des einzigen zivilen Beschäftigten die gesetzlichen Voraussetzungen für die Bildung eines Personalrates beim Beteiligten nicht mehr vor. 41

2. Dies führte dazu, dass die Amtszeit des Antragstellers im anlassbildenden Fall zu diesem Zeitpunkt, d. h. zum 9. Dezember 2019, endete. 42

Mit der Wegversetzung des Beamten wurden zwingende rechtliche Grundlagen für das Bestehen des Antragstellers (siehe dazu unter 1.) mit sofortiger Wirkung beseitigt. Das kann nur zur Folge haben, dass damit auch die Amtszeit des Antragstellers mit sofortiger Wirkung endete. Diesbezüglich bedarf es entgegen der Auffassung des Antragstellers auch keiner ausdrücklichen, diese Folge anordnenden gesetzlichen Regelung. Insoweit sind die Vorschriften, in denen sich ausdrückliche Regelungen zum Ende der Amtszeit des Personalrates finden (vgl. etwa §§ 30, 31 BPersVG), nicht als abschließend anzusehen. 43

Vgl. Fischer/Gores, Kommentar zum BPersVG, GKÖD, Band V, Stand Oktober 2021, § 27 Rn. 12.	44
Der Beteiligte weist zutreffend darauf hin, dass z.B. mit dem Amtsverlust aller Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalrates oder dem Wegfall der Personalratsfähigkeit ungeschriebene Gründe existieren, die die Amtszeit der Personalratsmitglieder vorzeitig enden lassen.	45
Letztlich ist diese rechtliche Konsequenz auch der Norm des § 60 Abs. 2 S. 1 SBG selbst immanent und entspricht wiederum dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, wonach ein nur aus Soldatinnen und Soldaten bestehender Personalrat nicht zulässig sein soll. Dem kann nur dadurch entsprochen werden, dass mit Ausscheiden des einzigen zivilen Beschäftigten aus einem Personalrat dessen Amtszeit automatisch endet.	46
Auch die vom Antragsteller angeführten Grundsätze der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit gebieten insoweit keine andere Sichtweise. Rechtsklarheit ist ohne weiteres dadurch gewährleistet, dass mit dem Wegfall des einzigen zivilen Beschäftigten die Amtszeit des Personalrates unmittelbar endet.	47
Auch die Rechtssicherheit wird nicht beeinträchtigt, da das Gesetz für diesen Fall hinreichende Regelungen bereithält.	48
So ergibt sich aus § 60 Abs. 2 S. 2 SBG, dass eine Zuteilung zu einer benachbarten Dienststelle nach § 13 Abs. 2 BPersVG erfolgt, soweit ein eigener Personalrat in der Dienststelle (wegen Nichtvorliegens der Voraussetzungen nach § 60 Abs. 2 S. 1 SBG) nicht gebildet werden bzw. - wie hier - aufgrund des Wegfalls der Voraussetzungen nicht mehr weiterbestehen kann. Ob dies in einer Konstellation wie der vorliegenden bedeutet, dass eine Zuteilung neu zu erfolgen hat oder - wie vom Beteiligten vertreten - eine zuvor bereits verfügte Zuteilung wiederauflebt, braucht dabei hier nicht abschließend entschieden zu werden. Entscheidend ist, dass das Gesetz - im Sinne der Rechtssicherheit - Regelungen trifft, die in personalvertretungsrechtlicher bzw. beteiligungsrechtlicher Hinsicht Klarheit schaffen. In diesem Kontext sieht § 61 SBG weiter vor, dass in Dienststellen und Einrichtungen der Bundeswehr, in denen für die Beschäftigten auch im Falle einer Zuteilung einer benachbarten Dienststelle nach § 13 Abs. 2 BPersVG ein Personalrat nicht gebildet ist, Vertrauenspersonen nach § 4 SBG gewählt werden. Auf diese Weise werden die Interessen der Soldatinnen und Soldaten in jedem Fall gewahrt.	49
Der Hinweis des Antragstellers auf die Rechtsprechung des OVG NRW (Beschluss vom 4. November 2005 - 1 A 4756/04.PVB -, juris) führt zu keiner anderen Betrachtungsweise. Die dort zugrunde liegende Frage des Fortbestehens einer einmal getroffenen Zuteilungsentscheidung nach § 13 Abs. 2 BPersVG (damals noch § 12 Abs. 2 BPersVG a.F.) lässt sich mit der hier gegebenen Konstellation zum Fortbestehen eines Personalrats bei Wegfall des einzigen zivilen Beschäftigten nicht vergleichen. Zwar werden dort auch die Grundsätze der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit angesprochen, allerdings nicht hieraus abgeleitete, allgemeinverbindliche Grundsätze aufgestellt, die es im vorliegenden Fall gebieten würden, von einem zumindest vorübergehenden Fortbestand des Personalrates auszugehen. Soweit der Antragsteller in diesem Zusammenhang darauf verweist, dass die Stelle des zivilen Beschäftigten nur für kurze Zeit (Dezember 2019 bis Ende März 2020) unbesetzt gewesen sei und es bei einer solchen vorübergehenden Organisationsänderung nicht gerechtfertigt sei, die vertretungsrechtliche Situation in der Dienststelle grundlegend zu ändern, wird schon nicht deutlich, ab welchem Zeitraum von einer kurzfristigen Organisationsänderung die Rede sein soll. Auch lässt sich daraus in keiner Weise eine	50

Grundlage für den nach den vorangegangenen Ausführungen unter Berücksichtigung der eindeutigen gesetzgeberischen Entscheidung nicht zu rechtfertigenden Fortbestand des Antragstellers herleiten. Ein nur aus Soldaten bestehenden Personalrat ist nach den gesetzlichen Maßgaben auch für einen nur „kurzen“ (Übergangs-)Zeitraum unzulässig. Hinzu kommt, dass hier auch im April 2020 insoweit keine erhebliche Änderung eintrat, als der nunmehr hinzuversetzte Beschäftigte letztlich keine Bereitschaft mehr zeigte, sich im Personalrat zu engagieren. So wurde in der Folge am 11. November 2020 ein neuer Personalrat gewählt, der nur aus Soldaten besteht. Hiergegen richtet sich der Wahlanfechtungsantrag des Beteiligten in dem Verfahren 33 K 6983/20.PVB, dem mit Beschluss vom heutigen Tag entsprochen wurde, wiederum unter Hinweis darauf, dass ein allein aus Soldaten bestehender Personalrat nicht in Betracht kommt.

Soweit der Antragsteller moniert, es könne nicht sein, dass es damit letztlich vom Willen des einen Beschäftigten abhängt, ob ein Personalrat gewählt werden könne, bzw. dass der eine Zivilist gegebenenfalls auch durch Aufgabe seines Personalratsmandats das Ende der Amtszeit des Personalrats bestimmen könne, weist der Beteiligte zu Recht darauf hin, dass dies schlicht den Besonderheiten einer Dienststelle mit nur einem einzigen zivilen Beschäftigten geschuldet ist. In der Sache ändert sich dadurch nichts daran, dass nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers mindesten ein Zivilist Mitglied im Personalrat sein muss. Fehlt - wie hier - bei der einzigen vorhandenen Person ein entsprechender Wille, kann ein Personalrat nicht gewählt werden bzw. endet die Amtszeit eines (wirksam) gewählten Personalrats. Dass die Grundsätze der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit hier nicht entgegenstehen, wurde bereits dargelegt. 51

Auch der Hinweis auf die Rechtsprechung des BVerwG (Beschluss vom 3. Juli 1991 - 6 P 1.89 -, juris), wonach auf den tatsächlichen Personalbestand in der Dienststelle abzustellen sei, der während der überwiegenden Amtszeit eines Personalrats zu erwarten sei, geht fehl. Zum einen betrifft die vom Antragsteller zitierte Rechtsprechung wiederum eine andere Fallkonstellation, zum anderen ist auch hier erneut der klare gesetzgeberische Wille zu berücksichtigen, dass (stets) ein Zivilist Mitglied im Personalrat sein muss und nicht etwa nur für den überwiegenden Teil der Amtszeit des Personalrats. 52

Es bestehen auch im Übrigen keine grundsätzlichen Bedenken dagegen, dass es bei der hiesigen Sichtweise zu einer zwischenzeitlichen „Vakanz“ kommen kann, bis etwa eine neue Zuteilungsentscheidung (soweit überhaupt erforderlich, siehe oben) erfolgt oder eine Vertrauensperson gewählt wird. Solche Situationen können auch in anderen Fällen entstehen, etwa bis erstmalig ein Personalrat gewählt wird, und werden vom Gesetz auch hingenommen. 53

Im vorliegenden Fall hat der Beteiligte im Übrigen erklärt, dass die Zuteilung zur Dienststelle in L. vom 4. April 2016 mit der neuerlichen Zuversetzung eines Beamten zum 1. April 2020 wieder wirksam sei. Ob es sich dabei um eine rein deklaratorische Erklärung handelt oder ob hierdurch eine erneute Zuteilung (konstitutiv) ausgesprochen wurde, kann letztlich dahinstehen (siehe oben), da damit jedenfalls zum Zeitpunkt der Antragstellung die personalvertretungsrechtliche Situation beim Beteiligten wieder geklärt war. Die vom Antragsteller befürchtete Vakanz war schon zu diesem Zeitpunkt nicht mehr gegeben. 54

Schließlich sind auch ansonsten keine Gründe ersichtlich, die es zwingend gebieten würden, dem Antragsteller zumindest vorübergehend einen Fortbestand zuzubilligen. 55

3. Ist nach allem nicht nur im konkreten Fall der Wegversetzung, sondern allgemein beim Ausscheiden des einzigen zivilen Beschäftigten aus der Dienststelle und/oder aus dem 56

Personalrat davon auszugehen, dass die jeweils laufende Amtsperiode des Personalrats endet, war der zuletzt in der mündlichen Anhörung gestellte abstrakte Feststellungsantrag abzulehnen.

Eine Kostenentscheidung unterbleibt im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren. 57

Rechtsmittelbelehrung: 58

Gegen diesen Beschluss kann binnen eines Monats durch Einreichen einer Beschwerdeschrift - auch in elektronischer Form nach Maßgabe der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Verwaltungsgerichten und den Finanzgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (Elektronische Rechtsverkehrsverordnung Verwaltungs- und Finanzgerichte – ERVVO VG/FG) vom 7. November 2012 (GV. NRW S. 548) - bei dem Obergericht für das Land Nordrhein-Westfalen in Münster (Aegidiikirchplatz 5, 48143 Münster) Beschwerde eingelegt werden. Die Beschwerde ist binnen zwei Monaten zu begründen. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Bekanntgabe (§§ 87 Abs. 1, 2; 66 Abs. 1 ArbGG). 59

Bei der Einlegung und Begründung der Beschwerde müssen sich die Beteiligten durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Eine Partei, die nach dieser Maßgabe zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten. Für Richter und ehrenamtliche Richter als Bevollmächtigte gilt § 11 Abs. 5 ArbGG. 60

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 Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im einzelnen anzugebenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird (§ 89 ArbGG). 61

Die Beschwerdeschrift soll möglichst zweifach eingereicht werden. Im Fall der elektronischen Einreichung nach Maßgabe der ERVVO VG/FG bedarf es keiner Abschriften. 62