

Titel:

Beteiligungsrecht des Personalrats - Entscheidung über eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung

Normenketten:

BayPVG Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 12

TzBfG § 8

Leitsätze:

1. Es fehlt es am notwendigen Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO, wenn die Umstände des Einzelfalls so gelagert sind, dass auch im Hinblick auf künftige Streitfälle zwischen den Verfahrensbeteiligten über das Mitwirkungsrecht des Personalrats nach Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 12 BayPVG kein rechtliches Interesse des Personalrats an der Feststellung ersichtlich ist, dass er der im Streit stehenden Maßnahme nicht zugestimmt hat. (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ein Fortsetzungsfeststellungsantrag ist im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, weil gerichtliche Feststellungen hinsichtlich abgeschlossener Maßnahmen keine materielle Rechtskraftwirkung für künftige personalvertretungsrechtliche Vorgänge entfalten. (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)
3. Für ein im Beschlussverfahren geltend gemachtes Begehren des Personalrats fehlt es schon an der Möglichkeit, in eigenen personalvertretungsrechtlichen Rechten betroffen zu sein, soweit er sich auf Rechtspositionen stützt, die ausschließlich den Interessen der Beschäftigten zu dienen bestimmt sind und nur diesen individuelle Rechte einräumen. Zur ausschließlichen prozessualen Wahrnehmung der Individualinteressen einzelner Beschäftigter im Wege der Prozessstandschaft ist der Personalrat nicht befugt. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Mitbestimmungsrecht bei Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Erledigung, keine Wahrnehmung ausschließlicher Individualinteressen einzelner Beschäftigter durch den Personalrat

Tenor

- I. Die Anträge werden abgelehnt.
- II. Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

Gründe

I.

1

Die Verfahrensbeteiligten streiten über das Beteiligungsrecht des örtlichen Personalrats bei einer Entscheidung über den Antrag einer Beschäftigten auf Bewilligung einer unbefristeten Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an ihre Elternzeit. Der Antragsteller ist der im Eigenbetrieb der Stadt, ein Theater, bestehende örtliche Personalrat, der Beteiligte ist dessen Dienststellenleiter.

2

1. Für die Beschäftigten des Theaters sind der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge einschlägig. Frau ... war dort vor ihrer Elternzeit seit dem ... als Bühnendekorateurin in Entgeltgruppe 5 TVöD in Vollzeit beschäftigt. Vom ... bis ... befand sie sich in Elternzeit.

3

Mit Schreiben vom 14. Februar 2022, im Theater eingegangen am folgenden Tag, beantragte Frau ... eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 20 Wochenstunden, beginnend ab dem ... Im Hinblick auf die von ihr gewünschte Arbeitszeitverteilung der beantragten Teilzeitbeschäftigung fanden in der Folgezeit

verschiedene Gespräche mit ihr, der Personalleitung des Theaters sowie dem Fachbereich Personal der Stadt statt.

4

Die Personalleitung des Theaters teilte in einer E-Mail vom 31. März 2022 dem Leiter der Werkstätten und stellvertretenden technischen Direktor sowie dem technischen Leiter des Theaters und dem Antragsteller mit, dass die in diesem Zusammenhang angedachte Lösung leider so nicht gehe. Man müsse also gemeinsam nochmals neu darüber nachdenken und dazu auch den Personalrat mit einbeziehen. Der gestellte Teilzeitantrag werde jetzt erst einmal zur Fristwahrung abgelehnt, anderenfalls wäre dem Antrag automatisch stattgegeben. Es sollten sich aber alle nochmals Gedanken machen, ob man eine Lösung finden könne. Gegebenenfalls könnte gemeinsam mit den verantwortlichen Dienstplanern ein gangbarer Weg gefunden werden.

5

In einem Aktenvermerk des Fachbereichs Personal vom gleichen Tag ist festgehalten, dass das Theater die gewünschte Teilzeitbeschäftigung von Frau ... wegen der schwierigen Vereinbarkeit der von ihr gewünschten Anfangszeiten (früh ab 9:00 Uhr und am Nachmittag ab 16:30 Uhr) mit den dienstlichen Belangen und Betriebsabläufen ablehne. Da nach § 8 Abs. 5 TzBfG die gewünschte Teilzeitbeschäftigung als festgelegt gelte, wenn der Arbeitgeber diese nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn aus dringenden betrieblichen Gründen ablehne, müsse die entsprechende Frist eingehalten werden. Deshalb müsse zur Fristwahrung der Beschäftigten gegenüber vorläufig eine Ablehnungserklärung zugestellt werden. Mit E-Mail vom 1. April 2022 wurde Frau ... ein Schreiben des Fachbereichs Personal vom Vortag übermittelt, in dem ihr mitgeteilt wurde, dass ihrem Antrag derzeit aus betrieblichen Gründen leider nicht entsprochen werden könne. Man sei jedoch aktuell bemüht, schnellstmöglich eine Lösung zu finden, die den beiderseitigen Interessen gerecht werde. Sie werde sobald wie möglich eine weitere Nachricht erhalten. Das Original dieses Schreiben wurde der Beschäftigten auf dem Postweg übermittelt.

6

Mit E-Mail vom 19. April 2022 teilte die Personalleitung des Theaters dem Antragsteller mit, dass bislang sämtliche Optionen bezüglich der Einsatzmöglichkeit von Frau ... ohne Ergebnis geblieben seien. Bislang sei zunächst fristwährend der Teilzeitantrag abgelehnt worden. Nichtsdestotrotz sollten sich nochmals alle gemeinsam Gedanken machen, in welcher Konstellation dem Teilzeitwunsch von 20 Wochenstunden auf ihrer Bühnendekorationsstelle nachgekommen werden könne, ohne dass die betrieblichen Belange darunter leiden und auch die Dienstplaner nicht in den „Wahnsinn“ getrieben würden. Vielleicht gebe es ja eine Lösung. Es werde um die Mitteilung praktikabler Vorschläge gebeten. Diese würden dann sowohl mit Frau ... zu als auch mit dem Fachbereich Personal abgestimmt werden.

7

Am 4. Mai 2022 teilte die Personalleitung Frau ... per E-Mail mit, dass sich trotz intensiver Auseinandersetzung mit ihrem Teilzeitwunsch und ihrer gewünschten Verteilung kein anderes als das bereits mitgeteilte Ergebnis abzeichne. Im Weiteren wurde ihr eine andere Einsatzmöglichkeit vorgeschlagen.

8

Am 5. Mai 2022 beantragte Frau ... die Gewährung von Sonderurlaub unter Wegfall des Entgelts, der vom Fachbereich Personal am 30. Mai 2022 genehmigt wurde. Zudem stellte die Beschäftigte am 11. Mai 2022 einen Antrag auf Genehmigung der Ausübung einer Nebentätigkeit ab Mai 2022, der ihr am 15. Juni 2022 genehmigt wurde.

9

Im Juni 2022 stellte der Fachbereich Personal fest, dass seitens des Antragstellers keine Rückleitung der mit Schreiben vom 31. März 2022 erfolgten Ablehnung des Teilzeitantrags von Frau ... erfolgt war. Auf Rückfrage teilte der Antragsteller mit, dass er die Verfügung nie erhalten hätte. Aufgrund dessen wurde ihm diese mit E-Mail vom 27. Juni 2022 übermittelt. Eine Rückmeldung hierauf erfolgte nicht.

10

Seit Mai 2023 ist Frau ... wie von ihr gewünscht; als Teilzeitbeschäftigte im Theater der Stadt als Bühnendekorateurin tätig.

11

2. Am 30. November 2022 leitete der Antragsteller bei der Fachkammer für Personalvertretungsrecht ein Beschlussverfahren ein.

12

Er macht geltend, er sei zu der beabsichtigten Ablehnung des Teilzeitantrags von Frau ... weder angehört worden, noch habe er zum Zeitpunkt der E-Mail vom 19. April 2022 der Ablehnung zugestimmt. Vielmehr habe die Personalleitung am 31. März 2022 die Entscheidung getroffen, den Teilzeitantrag abzulehnen, und dies der Betroffenen vorab per E-Mail und im Anschluss per Post mitgeteilt. Erst nachdem diese Maßnahme getroffen gewesen sei, sei der Personalrat informiert worden. Auch die Form der Beteiligung nach der Ablehnung sei nicht ausreichend, da eine bloße Information nicht ausreiche. Vielmehr sei dem Antragsteller die Möglichkeit zu geben, auf die ablehnende Entscheidung Einfluss zu nehmen.

13

Die Personalleitung des Theaters habe sich gegenüber dem Antragsteller auch nicht auf Art. 70 Abs. 7 BayPVG berufen und auch kein Verfahren nach Art. 70 Abs. 2, 4 und 5 BayPVG eingeleitet. Das Ablehnungsschreiben vom 31. März 2022 und die E-Mail der Personalleitung vom gleichen Tag enthielten keinen Hinweis auf eine vorläufig durchgeführte Maßnahme. Eine solche sei auch überhaupt nicht beabsichtigt gewesen. Vielmehr sei es darum gegangen, den Antrag endgültig abzulehnen. § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG kenne auch keine vorläufige Ablehnung, was die Regelung des § 8 Abs. 6 Alt. 2 TzBfG zeige. Da der Antrag von Frau ... beim Theater am 15. Februar 2022 eingegangen sei, habe sich wegen der Frist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG deren gewünschter Arbeitsbeginn ohnehin auf den 15. Mai 2022 verschoben. Es wäre also noch Zeit gewesen, den Personalrat innerhalb von vierzehn Tagen überhaupt zu beteiligen und seine Stellungnahme abzuwarten. Art. 70 Abs. 7 Satz 1 BayPVG sei eng auszulegen. Der Beteiligte könne nicht durch die Untätigkeit, den Personalrat vorher zu beteiligen, die Dringlichkeit selbst herbeiführen. Zudem habe der Beteiligte nach Ablehnung des Antrags das Beteiligungsverfahren des Personalrats eben gerade nicht eingeleitet, was dafür spreche, dass eine solche Beteiligung nicht beabsichtigt gewesen sei.

14

Da vor Ablehnung des Antrags auf Teilzeit eine Zustimmung des Personalrats nicht vorgelegen habe, sei nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung die Ablehnung nicht wirksam, weshalb die Fiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG eintrete. Dem stehe auch nicht entgegen, dass sich die Personalleitung und Frau ... auf einen „Sonderurlaub“ geeinigt hätten. Diese „Einigung“ sei auf Drängen der Personalleitung erfolgt. Da die Mitarbeiterin ... nicht in Vollzeit hätte arbeiten können, sei ihr keine andere Wahl geblieben, als diesem Vorschlag zu folgen.

15

Der Antragsteller beantragt,

festzustellen, dass die Ablehnung des Teilzeitantrags der Mitarbeiterin ... ohne Zustimmung des Antragstellers erfolgt ist, und festzustellen, dass sich die Arbeitszeit der Mitarbeiterin ... auf 20 Wochenstunden reduziert hat.

16

Der Beteiligte beantragt,

die Ablehnung der Anträge.

17

Vorliegend greife die Zustimmungsfiktion des Art. 70 Abs. 2 BayPVG, da die Beteiligung des Personalrats ordnungsgemäß erfolgt sei. Der Antragsteller sei vorab von der Personalverantwortlichen per E-Mail vom 31. März 2022 über die geplante Ablehnung der beantragten Teilzeitbeschäftigung informiert worden. Die Verfügung vom 31. März 2022 sei ihm im Original zugegangen. Ein Empfangsbekanntnis sei aufgrund der bislang erfolgten vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht angefordert worden. Nachdem man auf Nachfrage im Juni vom Personalrat erfahren habe, er hätte die Verfügung nie erhalten, sei dies mit E-Mail vom 27. Juni 2022 unverzüglich nachgeholt worden, ohne dass der Antragsteller hierauf reagiert habe. Zudem habe der Antragsteller bereits durch die E-Mail vom 31. März 2022 durchaus Kenntnis über die geplante Ablehnung des Teilzeitantrags gehabt. An diesem Tag habe außerdem eine persönliche Besprechung zwischen der Vertreterin der Personalleitung, dem Personalratsvorsitzenden sowie dem Schwerbehindertenvertreter, der Mitglied des Antragstellers sei, im Besprechungszimmer stattgefunden, in dem die Vertreterin der Personalleitung die anwesenden Personalräte über den Sachstand informiert und mitgeteilt habe, dass

zunächst fristwährend eine Ablehnung erfolgen werde, aber parallel dazu alle aufgefordert seien, gemeinsam an einer Lösung zugunsten der Arbeitnehmerin zu arbeiten. Auch aus der E-Mail vom 19. April 2023 werde deutlich, dass die Maßnahme keineswegs abschließend beschlossen gewesen sei. Der Antragsteller habe daher Kenntnis vom Sachverhalt und ausreichend Gelegenheit gehabt, sich entsprechend einzubringen. Ohnehin sei nicht davon auszugehen, dass bereits eine der Mitbestimmung unterliegenden „beabsichtigte Maßnahme“ vorgelegen habe, weil sich der Arbeitgeber noch im vom TzBfG vorgesehenen Abstimmungsprozess mit der Arbeitnehmerin befunden habe. Da dies wegen der sehr knappen Fristen noch nicht abschließend habe geklärt werden können, habe der Dienstgeber für die gemeinsame Erörterung die gesetzliche Frist verlängert und versucht, einen Einsatz im Rahmen des von Frau ... Gewünschten und dem betrieblich Möglichen umzusetzen.

18

Die Personalverwaltung habe sich intensiv mit dem Teilzeitwunsch der Beschäftigten befasst. Nachdem sich kein anderes Ergebnis als die endgültige Ablehnung abgezeichnet habe, habe man ihr dies mit E-Mail vom 4. Mai 2022 mitgeteilt und eine andere Einsatzmöglichkeit vorgeschlagen. Daraufhin habe sich die Beschäftigte proaktiv und ohne jegliche Drucksituation bei der Personalleitung des Theaters nach der Gewährung einer Freistellung erkundigt. Nach Beratung durch den Fachbereich Personal bzw. die Personalverwaltung des Theaters habe sie einen Antrag auf Gewährung von Sonderurlaub ab dem 6. Mai 2022 unter Wegfall des Entgelts nach § 28 TVöD gestellt und sodann die Nebentätigkeit beantragt. Es hätten während des gesamten Zeitraums eine Vielzahl von Gesprächen und eine intensive Lösungssuche stattgefunden. Hierüber sei der Personalrat immer wieder mündlich informiert und zu Vorschlägen zu einem möglichen Einsatz der Beschäftigten aufgefordert worden. Zudem sei der Antrag unbegründet, weil der Teilzeitantrag vom 14. Februar 2022 obsolet sei. Denn die Beschäftigte habe ab dem gewünschten Beginn der Teilzeitbeschäftigung Sonderurlaub ohne Entgelt und eine Nebentätigkeit beantragt, was genehmigt worden sei. Das Verfahren hinsichtlich der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung habe daher nicht mehr fortgeführt und der Antragsteller nicht mehr beteiligt werden müssen. Daher sei ein Feststellungsinteresse des Antragstellers vorliegend nicht gegeben. Der genehmigte Sonderurlaub der Beschäftigten ende am ... Sowohl das Theater als auch der Fachbereich Personal stünden weiteren Gesprächen mit der Beschäftigten zum weiteren Vorgehen wohlwollend und offen gegenüber und seien aktuell mit ihr im Austausch, um deren Einsatzmöglichkeiten interessengerecht zu ermöglichen.

19

Außerdem sei der Antrag zu 2 unzulässig, weil der Antragsteller kein eigenes Feststellungsinteresse habe. Ihm stehe kein Recht zu einer generellen Prozessstandschaft für die Mitarbeitenden zu. Unabhängig davon würde bei Annahme eines Verstoßes gegen die Mitbestimmungsrechte allenfalls die Wirksamkeit der Ablehnung des Teilzeitwunsches tangiert sein. Ob die gesetzgeberische Fiktion dann zur Erfüllung eines Teilzeitwunsches führe, hänge noch von weiteren Voraussetzungen ab, die hier weder streitgegenständlich noch sonst relevant seien.

20

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

II.

21

Die vom Antragsteller gestellten Feststellungsanträge sind unzulässig und waren daher abzulehnen.

22

1. Der Antrag festzustellen, dass die Ablehnung des Teilzeitantrags der Mitarbeiterin ... ohne Zustimmung des Antragstellers erfolgt ist, ist unzulässig, weil ein Feststellungsinteresse hieran nicht mehr besteht.

23

Nach Art. 82 Abs. 1 Satz 1 BayPVG, §§ 80 Abs. 2 Satz 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 256 ZPO kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Das besondere Feststellungsinteresse ist als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen.

24

Ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung bzw. ein Rechtsschutzbedürfnis für einen konkreten Feststellungsantrag ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur zu bejahen, wenn im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung noch ein schützenswertes Interesse des Personalrats an der Klärung des Streitfalls durch eine gerichtliche Sachentscheidung gegeben ist. Ein derartiges Interesse ist anzuerkennen, solange sich die für die Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens anlassgebende Maßnahme nicht erledigt hat (BVerwG, B.v. 14.12.2022 – 5 P 3.21 – juris Rn. 9). Ein konkretes Feststellungsbegehren ist dagegen mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, wenn die von ihm in Bezug genommene Maßnahme im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung keine Rechtswirkungen mehr entfaltet (BVerwG, B.v. 14.12.2022 a.a.O. m.w.N.).

25

Vorliegend fehlt es am notwendigen Feststellungsinteresse. Anlassgebende Maßnahme für den vorliegenden Antrag war der Umstand, dass Frau ... mit Email vom 1. April 2022 und in der Folge auf dem Postweg das Schreiben des vom Beteiligten beauftragten Fachbereichs Personal übermittelt wurde, in dem man ihr mitteilte, ihr Antrag auf Teilzeitbeschäftigung werde (vorläufig) abgelehnt. Insoweit ist zwischen den Verfahrensbeteiligten streitig, inwieweit der Antragsteller in diese Entscheidung eingebunden war und ob es sich hierbei um eine vorläufige Ablehnung im Sinne des Art. 70 Abs. 7 Satz 1 BayPVG oder um eine endgültige Ablehnung handelte. Diese Maßnahme entfaltet jedoch keine Wirkung mehr, weil Frau ... ihren Antrag auf Teilzeitbeschäftigung zurückgenommen und stattdessen Sonderurlaub beantragt hat. Die Umstände des Einzelfalls sind so besonders gelagert, dass auch im Hinblick auf künftige Streitfälle zwischen den Verfahrensbeteiligten über das Mitwirkungsrecht des Antragstellers nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 BayPVG kein rechtliches Interesse des Antragstellers an der Feststellung, dass er der im Streit stehenden Maßnahme nicht zugestimmt hat, mehr ersichtlich ist. Der hiergegen erhobene Einwand des Antragstellers, Frau ... habe diesen Antrag auf Sonderurlaub aufgrund einer Zwangslage gestellt, ändert hieran zum einen nichts und ist zudem auch rein spekulativ, weil er ihn nicht belegt hat und die Gegenseite für das Gericht glaubhaft vorgetragen hat, dass diese Entscheidung von Frau ... ohne jegliche Drucksituation aufgrund der sich ihr damals auftuenden Gelegenheit, in ihrem Heimatort im gewünschten Umfang eine Teilzeitbeschäftigung als genehmigte Nebentätigkeit aufzunehmen, getroffen wurde.

26

Aus vorgenannten Gründen ist auch eine Auslegung des gestellten Antrags dahingehend, dass festgestellt wird, dass die mit Schreiben vom 31. März 2022 erfolgte (vorläufige) Ablehnung des Antrags das Mitwirkungsrecht des Antragstellers verletzt, nicht veranlasst. Gleiches gilt für die Auslegung des Antrags als Fortsetzungsfeststellungsantrag. Denn ein solcher ist im Beschlussverfahren nicht zulässig, weil gerichtliche Feststellungen hinsichtlich abgeschlossener Maßnahmen keine materielle Rechtskraftwirkung für künftige personalvertretungsrechtliche Vorgänge entfalten (BVerwG, B.v. 14.12.2022 – 5 P 3.21 – juris Rn. 11 m.w.N.). Daher kann dahingestellt bleiben, ob hier in der Sache eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Antragstellers aus Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 BayPVG vorgelegen hatte oder nicht. Insoweit spricht aus Sicht des Gerichts aufgrund des im Beschlussverfahren vorgelegten Schriftverkehrs viel dafür, dass zu diesem Zeitpunkt der Willensbildungsbildungsentschluss des Beteiligten noch nicht abgeschlossen war, was bedeuten würde, dass die Maßnahme noch nicht der Mitbestimmung unterlag (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand Mai 2023, Art.75 Rn. 10a.). Es ist jedoch nicht von der Hand zu weisen, dass sie auch als vorläufige Regelung im Sinne des Art. 70 Abs. 7 Satz 1 BayPVG verstanden werden könnte (vgl. hierzu Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art.75 Rn. 165j) mit der Folge, dass nach Art. 70 Abs. 7 Satz 2 BayPVG die Vorgaben des Art. 70 Abs. 2, 4 und 5 BayPVG zu beachten gewesen wären. Aus vorgenannten Gründen besteht jedoch kein Anlass, hierüber zu entscheiden. Da der Antrag bereits unzulässig ist, ist es der Fachkammer verwehrt, in eine Sachprüfung einzutreten.

27

2. Auch der Antrag auf Feststellung, dass sich die Arbeitszeit der Mitarbeiterin ... auf 20 Wochenstunden reduziert hat, ist unzulässig. Dem Antragsteller fehlt insoweit die Antragsbefugnis, weil nicht erkennbar ist, dass er hiermit eine eigene personalvertretungsrechtliche Rechtsposition geltend macht. Für ein im Beschlussverfahren geltend gemachtes Begehren des Personalrats fehlt es schon an der Möglichkeit, in eigenen personalvertretungsrechtlichen Rechten betroffen zu sein, soweit er sich auf Rechtspositionen stützt, die ausschließlich den Interessen der Beschäftigten zu dienen bestimmt sind und nur diesen individuelle Rechte einräumen. Zur ausschließlichen prozessualen Wahrnehmung der Individualinteressen

einzelner Beschäftigter (im Wege der Prozessstandschaft) ist der Personalrat nicht befugt (BVerwG, B.v. 27.6.2019 – 5 P 2.18 – juris Rn. 45 m.w.N.). Das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren dient nicht dazu, arbeitsrechtliche Streitigkeiten einzelner Beschäftigter mit dem Dienstherrn zu klären.

28

Daher weist das Gericht lediglich ergänzend darauf hin, dass die vom Antragsteller unterstellte Verletzung des Mitbestimmungsrechts zwar zur Nichtigkeit der Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung führen würde, daraus allein aber kein Anspruch auf die beantragte Maßnahme entsteht (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art.75 Rn. 163c m.w.N.).

29

3. Eine Kostenentscheidung kommt nicht in Betracht (Art. 81 Abs. 2 BayPVG; § 80 Abs. 1 ArbGG und § 2 Absatz 2 GKG).