VG München, Beschluss v. 20.03.2026 – M 20 P 25.8340

Titel:

Personalvertretungsrechtliches Ausschlussverfahren: Erfolgloser Antrag auf Aussetzung des Verfahrens wegen Vorgreiflichkeit des arbeitsgerichtlichen Rechtsstreits

Normenketten:

VwGO § 94
ArbGG § 46 Abs. 2, § 55 Abs. 1 Nr. 8
BayPVG Art. 10, Art. 28, Art. 82 Abs. 2
ZPO § 148

Leitsatz:

Auch wenn sowohl für das Begehren auf Ausschluss aus dem Personalrat als auch eine Abmahnung die Frage entscheidungserheblich ist, ob gegen die Verschwiegenheitspflicht nach Art. 10 BayPVG als Personalratsmitglied verstoßen worden ist, wird die arbeitsgerichtliche Entscheidung über die Abmahnung nicht vorgreiflich iSv § 148 ZPO; insbesondere dürfte schon der Maßstab für die Erheblichkeitsschwelle einer Pflichtverletzung für eine Abmahnung nicht mit dem Maßstab nach Art. 28 BayPVG identisch sein. (Rn. 11) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

(Landes) Personalvertretungsrecht, Aussetzung des Verfahrens (verneint), Verschwiegenheitspflicht, Personalrat, Ausschlussverfahren, Abmahnung, Vorgreiflichkeit, Aussetzung, Beschleunigungsgebot, Vorgreiflichkeit eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens, eine Abmahnung betreffend, in Bezug auf einen in gleicher Sache beantragten Ausschluss aus dem Personalrat (verneint), Personalvertretungsrecht, arbeitsgerichtliches Verfahren

Tenor

Der Antrag auf Aussetzung des Verfahrens wird abgelehnt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt als Dienststellenleiter im Wege eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens den Ausschluss des Beteiligten zu 1) aus dem Personalrat wegen Verstoßes gegen die Pflicht eines Personalratsmitglieds zur Verschwiegenheit.

2
Mit Schriftsatz vom 13. Februar 2026 und ergänzend argumentierend unter dem 16. März 2026 beantragt der Bevollmächtigte des Beteiligten zu 1):

3
Das Verfahren wird gemäß § 94 VwGO bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den beim zuständigen Arbeitsgericht anhängigen Rechtsstreit (Az.: 21 Ca 1685/26) auf Entfernung der Abmahnung vom 20.10.2025 ausgesetzt.

4
Zur Begründung wird ausgeführt, das Verfahren beim Arbeitsgericht sei für das hiesige Verfahren vorgreiflich. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die genannten Schriftsätze Bezug genommen.

5
Der Bevollmächtigte des Antragstellers sowie der Beteiligte zu 2) sind der Aussetzung mit Schriftsätzen vom 26. Februar 2026 und 11. März 2026 entgegengetreten.

6
Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte verwiesen.

II.

7
Der Antrag auf Aussetzung wird abgelehnt.

8
Die Entscheidung ergeht durch den Vorsitzenden der Kammer ohne streitige Verhandlung gemäß § 55 Abs. 1 Nr. 8 ArbGG.

9
Nach Art. 82 Abs. 2 BayPVG, §§ 80, 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 148 ZPO – insofern ist entgegen der Annahme des Bevollmächtigten des Beteiligten zu 1) § 94 VwGO im personalvertretungsrechtlichen Verfahren schon nicht einschlägig – kann das Gericht das Verfahren aussetzen, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder zum Teil von dem Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das den Gegenstand eines anderen anhängigen Rechtsstreits bildet. Eine Aussetzung alleine aus Zweckmäßigkeitsgründen kommt nicht in Betracht.

10
Vorliegend ist die arbeitsgerichtlich gegenständliche Abmahnung bzw. deren Rechtmäßigkeit nicht vorgreiflich i.S.v. § 148 ZPO für den Antrag auf Ausschluss aus dem Personalrat nach Art. 28 BayPVG. Die materielle Rechtskraft der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, die Abmahnung bzw. die begehrte Entfernung einer solchen aus der Personalakte betreffend, wird sich nicht auch auf die (bloße) Vorfrage erstrecken, ob ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht vorgelegen hat bzw. diesbezügliche tatsächlichen Feststellungen.

11
Zutreffend ist zwar, dass sowohl für das vorliegende Begehren auf Ausschluss aus dem Personalrat als auch die ausgesprochene Abmahnung gegenüber dem Beteiligten zu 1) die Frage inmitten steht, ob der Beteiligte zu 1) gegen seine Verschwiegenheitspflicht nach Art. 10 BayPVG als Personalratsmitglied verstoßen hat. Damit wird die arbeitsgerichtliche Entscheidung über eine Abmahnung jedoch nicht vorgreiflich i.S.v. § 148 ZPO. Insbesondere dürfte schon der Maßstab für die Erheblichkeitsschwelle einer Pflichtverletzung für eine Abmahnung nicht mit dem Maßstab nach Art. 28 BayPVG identisch sein. Ungeachtet dessen sind individualvertragsrechtliche Sanktionen, wie eine Abmahnung, bei einer Verletzung von ausschließlich betriebsverfassungsrechtlichen bzw. personalvertretungsrechtlichen Amtspflichten nach ständiger Rechtsprechung bereits ausgeschlossen (vgl. BAG, B.v. 9.9.2015 – 7 ABR 69/13 – beckonline Rn. 41).

12
Selbst für Fall, eine Vorgreiflichkeit würde bejaht, würde jedenfalls bei Ausübung des nach § 148 ZPO dann eröffneten gerichtlichen Ermessens überwiegen, dass die Prüfung einer Verschwiegenheitspflichtverletzung nach Art. 10 BayPVG in erster Linie eine personalvertretungsrechtliche Angelegenheit ist. Insofern wäre es nicht ohne weiteres ermessensgerecht, wenn ein personalvertretungsrechtliches Verfahren ausgesetzt würde, damit in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren die personalvertretungsrechtlichen Vorfragen geklärt werden.

13
Um zu vermeiden, dass es in Konstellationen wie vorliegend zu divergierenden tatsächlichen Feststellungen kommt, stünde je nach Einzelfall vielmehr die Möglichkeit eines Ruhens des Verfahrens i.S.v. § 251 ZPO im Raum. Hier haben weder der Antragsteller noch der Beteiligte zu 2) erkennen lassen, einem solchen zuzustimmen. Mit Blick auf das Beschleunigungsgebot im Personalvertretungsrecht erscheint dies auch für das Gericht (derzeit) nicht sachdienlich. Etwas anderes könnte sich womöglich dann ergeben, sollte im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine Beweisaufnahme zeitnah und vor Terminierung der personalvertretungsrechtlichen Anhörung angesetzt werden, deren Erkenntnisse auch im vorliegenden Verfahren Relevanz entfalten und damit das personalvertretungsrechtliche Verfahren in Konsequenz beschleunigen können. Dies ist derzeit nach Aktenlage und der o.g. Rechtsprechung aber nicht erkennbar.

Der Antrag auf Aussetzung des Verfahrens war daher abzulehnen.