



Beschluß

BVerwG 6 P 8.01;

Verkündet am:
15.05.2002
Bundesverwaltungsgericht

Vorinstanzen: OVG 11 L 1/00 Oberverwaltungsgericht Schleswig;
Rechtskräftig: unbekannt!

A - Beschluss - Lang - Leits.

Leitsatz des Gerichts:

Die Mitgliedschaft eines Angestellten im Personalrat erlischt mit Beginn der Freistellungsphase des nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts auf die Anhörung vom 15. Mai 2002

durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Dr. Bardenhewer und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Dr. Hahn , Dr. Gerhardt ,Büge und Vormeier

beschlossen:

Der Beschluss des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts - Fachsenat für Personalvertretungssachen/Bund - vom 30. November 2000 und der Beschluss der Personalvertretungskammer - Bund - bei dem Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht in Schleswig vom 7. März 2000 werden aufgehoben.

Der Antrag wird abgelehnt.

Der Gegenstandswert wird für das Rechtsbeschwerdeverfahren auf 4 090 € (entspricht 8 000 DM) festgesetzt.

Gründe:

I.

Der Verwaltungsangestellte F., der seinerzeit Mitglied des Antragstellers war, schloss am 13. Oktober 1998 mit dem Beteiligten einen Vertrag über die Vereinbarung eines Altersteilzeitverhältnisses. Danach wurde der geltende Arbeitsvertrag auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 sowie des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 geändert, und das Arbeitsverhältnis wurde ab 1. September 1998 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt. Die Altersteilzeitarbeit wurde im Blockmodell geleistet, wonach die Arbeitsphase vom 1. September 1998 bis 31. August 1999 und die Freistellungsphase vom 1. September 1999 bis 31. August 2000 dauerten.

1

Mit Schreiben vom 11. Februar 1999 bat der Antragsteller den Beteiligten, seinem Mitglied F. für die in der Freistellungsphase anfallenden Sitzungstage vorab Freistellungstage zu gewähren. Dies lehnte der Beteiligte mit Schreiben vom 2. September 1999 mit der Begründung ab, die Mitgliedschaft des Angestellten F. im Personalrat sei mit Beginn der Freistellungsphase erloschen. Das daraufhin angerufene Verwaltungsgericht hat festgestellt, dass der Verwaltungsangestellte F. während der Freistellungsphase der im Blockmodell geleisteten Altersteilzeitarbeit Mitglied des Antragstellers bleibe. Das Oberverwaltungsgericht hat die Beschwerde des Beteiligten mit der

Maßgabe zurückgewiesen, dass die Feststellung des Verwaltungsgerichts nur den Zeitraum bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. August 2000 betreffe. Zur Begründung hat es ausgeführt: Die Mitgliedschaft des Verwaltungsangestellten F. im Gesamtpersonalrat sei mit dem Beginn der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht erloschen, sondern habe für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses fortbestanden. Der allein einschlägige Erlöschenstatbestand des § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG knüpfe an den Verlust der Wählbarkeit mit Ausnahme der Fälle des § 14 Abs. 2 Satz 1 BPersVG an. Nach dieser Vorschrift seien Beschäftigte nicht wählbar, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt seien. Dies sei beim Verwaltungsangestellten F. in der Freistellungsphase seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses der Fall gewesen, auch wenn er tatsächlich nicht mehr zur Arbeitsleistung herangezogen worden sei. Denn die tatsächliche Heranziehung zur Arbeit sei arbeitsrechtlich keineswegs ausgeschlossen gewesen, sondern je nach Bedarf der Dienststelle möglich geblieben.

2

Der Beteiligte trägt zur Begründung seiner vom Oberverwaltungsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde vor: Grundsätzlich erlösche gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG die Mitgliedschaft im Personalrat mit Verlust der Wählbarkeit. Entscheidend für die Wählbarkeit sei die Beschäftigteneigenschaft. Deren Voraussetzung sei die organisatorische Eingliederung in eine bestimmte Dienststelle, also die Tatsache, dass die betreffende Person in der Dienststelle und für diese tätig sei. Tatsächlich sei der Angestellte F. mit Beginn der Freistellungsphase nicht mehr in der Dienststelle und auch nicht mehr für diese tätig gewesen. Die Rückkehr sei durch den Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung grundsätzlich ausgeschlossen gewesen.

3

Der Beteiligte beantragt,

4

die Beschlüsse der Vorinstanzen aufzuheben und den Antrag abzulehnen.

5

Der Antragsteller stellt klar, dass sich sein Begehren auf die Feststellung richte, dass die Mitgliedschaft eines Vertreters der Gruppe der Angestellten im Personalrat mit Beginn der Freistellungsphase der im Blockmodell geleisteten Teilzeitarbeit nicht erlösche. Er beantragt,

6

die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

7

Er trägt vor: Der nachträgliche Verlust der Wählbarkeit im Sinne des § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG sei nicht das spiegelbildliche Gegenstück zum Erlangen der Wählbarkeit gemäß §§ 13, 14 BPersVG. Während das originäre Erlangen der Wählbarkeit die Beschäftigteneigenschaft voraussetze, verliere andererseits nicht jeder Beschäftigte, dessen tatsächlicher Bezug zur Dienststelle gelockert oder vorübergehend unterbrochen sei, seine Wählbarkeit. So bewirke eine nach der Wahl ausgesprochene Beurlaubung eines Personalratsmitgliedes ohne Dienstbezüge von über sechs Monaten Dauer nicht den Verlust der Mitgliedschaft im Personalrat. § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG biete keine Handhabe zu einer Differenzierung zwischen Beschäftigten, die voraussichtlich nur vorübergehend freigestellt oder beurlaubt seien, und solchen, die voraussichtlich ihre Tätigkeit in der und für die Dienststelle nicht mehr aufnehmen würden.

8

Der Vertreter des Bundesinteresses, der sich am Verfahren beteiligt, schließt sich den Ausführungen des Beteiligten an.

9

II.

Die zulässige Rechtsbeschwerde des Beteiligten ist begründet. Der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts beruht auf der unrichtigen Anwendung von Rechtsnormen (§ 83 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 93 Abs. 1 ArbGG). Er ist daher - ebenso wie der durch ihn bestätigte erstinstanzliche Beschluss - aufzuheben; der Antrag ist abzulehnen (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 564 Abs. 1, § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). Das bereits in der Beschwerdeinstanz zur gerichtlichen Entscheidung gestellte abstrakte Feststellungsbegehren ist zulässig, aber nicht begründet. Die Mitgliedschaft eines Angestellten im Personalrat erlischt mit Beginn der Freistellungsphase des nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Denn ein solcher Angestellter wird zu dem genannten Zeitpunkt aus der Dienststelle, bei der der Personalrat gebildet ist, ausgegliedert. Dies führt nicht nur zum Verlust seines Wahlrechts und seiner Wählbarkeit zum Personalrat, sondern darüber hinaus auch gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG zur Beendigung seiner Mitgliedschaft in diesem Gremium.

10

1. a) Nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BPersVG sind - von hier nicht interessierenden Ausnahmen abgesehen - wahlberechtigt alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben. Unter einem Beschäftigten im Sinne dieser Vorschrift wird derjenige verstanden, der auf der Grundlage eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses in eine Dienststelle eingegliedert ist und dort an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben mitwirkt

(vgl. Beschluss vom 12. März 1987 - GmS-OG 6/86 - BVerwGE 77, 370, 376; ferner Beschluss vom 6. Juni 1991 - BVerwG 6 P 8.89 - Buchholz 251.2 § 12 BlnPersVG Nr. 1 S. 7 f.; Beschluss vom 25. September 1995 - BVerwG 6 P 44.93 - BVerwGE 99, 230, 231 f.). Dabei ist die Eingliederung geprägt durch das Weisungsrecht der Dienststelle, dem eine entsprechende Weisungsgebundenheit des Beschäftigten gegenübersteht (vgl. Beschluss vom 15. März 1994 - BVerwG 6 P 24.92 - Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 89 S. 4; Beschluss vom 6. September 1995 - BVerwG 6 P 9.93 - BVerwGE 99, 214, 216; Beschluss vom 27. August 1997 - BVerwG 6 P 7.95 - PersR 1998, 22, 24). Da der Begriff des Beschäftigten in § 13 Abs. 1 Satz 1 BPersVG mit der Eingliederung in eine bestimmte Dienststelle verknüpft ist, setzt auch das den Beschäftigten zustehende Recht zur Wahl des Personalrats die Zugehörigkeit zu eben dieser Dienststelle voraus, bei der das Wahlrecht besteht und ausgeübt wird (vgl. § 13 Abs. 2 und 3 BPersVG).

11

b) Angestellte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockmodell befinden, werden mit Beginn der Freistellungsphase aus der Dienststelle ausgegliedert. Denn sie sind in dieser Zeit gemäß § 3 Abs. 2 Buchst. a des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit - TV ATZ - vom 5. Mai 1998, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 30. Juni 2000, von der Arbeit freigestellt. Sie nehmen nicht mehr nach den Direktiven des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben der Dienststelle teil. Damit entfällt ihre Dienststellenzugehörigkeit (vgl. Langenbrinck/Litzka, Altersteilzeit im öffentlichen Dienst für Angestellte und Arbeiter, 2. Auflage 2000, Rn. 134; Thiel, ZTR 1998, 337, 338, 340; Wolber, PersR 2000, 148, 149; v. Roetteken, PersR 2001, 315, 333; Süllwold, ZfPR 2001, 281; Schlatmann, ZfPR 2001, 151, 152; ders., in: Lorenzen/Schmitt/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak, BPersVG, § 13 Rn. 24, § 14 Rn. 28 a).

12

aa) Diese Feststellung wird nicht durch den Umstand gehindert, dass dem Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ auch in der Freistellungsphase die Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 TV ATZ fortgezahlt werden. Die Bezüge bestehen aus dem Arbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit und dem Aufstockungsbetrag. Der Arbeitnehmer muss während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, also sowohl während der Arbeitsphase als auch während der Freistellungsphase, durchgehend mindestens 83 v.H. seines bisherigen Nettoarbeitsentgeltes erhalten (§ 5 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 1 TV ATZ). In der Fortzahlung der Bezüge während der Freistellungsphase sieht ein Teil der Literatur die Aufrechterhaltung einer wesentlichen Bindung an die Dienststelle und damit der Eingliederung (vgl. Weiß, PersR 2000, 197, 198; Pieper/Rothländer, Praxiswissen Altersteilzeit im öffentlichen Dienst, 2000, S. 230). Dem kann nicht gefolgt werden. Wie dargelegt setzt die Eingliederung voraus, dass der Arbeitnehmer nach Weisung des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben mitwirkt. Davon kann keine Rede sein, wenn der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist und lediglich Bezüge entgegennimmt.

13

bb) Eine fortbestehende Eingliederung kann auch nicht mit der Erwägung des Oberverwaltungsgerichts bejaht werden, während der Freistellungsphase sei die tatsächliche Heranziehung zur Arbeit arbeitsrechtlich keineswegs ausgeschlossen, sondern bleibe je nach Bedarf der Dienststelle möglich. Nach § 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ wird der Arbeitnehmer in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses "von der Arbeit freigestellt". Der Wortlaut dieser tarifvertraglichen Vorschrift liefert für die Annahme des Oberverwaltungsgerichts keinen Anhalt. Auch die Durchführungshinweise der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zum TV ATZ enthalten keinen Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer während der Freistellungsphase noch zu Arbeitsleistungen herangezogen werden könnte (vgl. insbesondere Abschnitt II Nr. 4 der Durchführungshinweise, abgedruckt bei: Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau, BAT, E 5 Anhang 2.1). Im Gegenteil heißt es in dem von der VKA herausgegebenen "Merkblatt zur Altersteilzeit" ohne jede Einschränkung: "Nach dem so genannten Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ) arbeitet der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im bisherigen Umfang weiter (Arbeitsphase) und wird daraufhin in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) von der Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistungen befreit" (a.a.O. Anhang 4; Hervorhebung durch den Senat).

14

Abweichendes kann nicht aus § 8 Abs. 3 Satz 1 TV ATZ geschlossen werden. Danach ruht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen während der Zeit, in der der Arbeitnehmer über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Diese Bestimmung bezieht sich nach ihrem Sinn und Zweck auf das Teilzeitmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ) und die Arbeitsphase des Blockmodells.

15

Wie aus § 34 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 3 Halbsatz 2 BAT hervorgeht, kommt die Leistung von Überstunden - das sind gemäß § 17 Abs. 1 Unterabsatz 1 BAT Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden hinaus geleistet werden - sowohl während der Arbeitsphase des Blockmodells der Altersteilzeit als auch im Falle der Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeitmodell in Betracht. Dasselbe gilt nach § 3 Abs. 1 Unterabsatz 1 TV ATZ und § 34 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 2 BAT für die sog. Mehrarbeit, unter der Arbeitsstunden zu verstehen sind, die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus angeordnet werden, ohne dass die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden überschreitet. Danach ist die Annahme, § 8 Abs. 3 Satz 1 TV ATZ beziehe sich auch auf die Freistellungsphase des Blockmodells, weder zwingend noch überhaupt nahe liegend. Die Regelung kann daher nicht als Beleg dafür angeführt werden, der Angestellte könne in dieser Phase - wenn auch nur in stark eingeschränktem Umfang - noch zur Verrichtung weisungsabhängiger Arbeit in der

Dienststelle herangezogen werden.
16

Selbst wenn man aber trotz Wortlaut und Systematik der tarifvertraglichen Regelungen und ungeachtet des offensichtlichen Charakters der Freistellungsphase als vorgezogener Ruhestand die Anordnung von Mehrarbeit während dieser Zeit für zulässig halten wollte, so müsste sich dies auf atypische Situationen beschränken. Die Heranziehung zu Arbeitsleistungen während der Freistellungsphase bleibt dann theoretischer Natur. Für den ganz überwiegenden Regelfall ist sie ausgeschlossen. Ist sie somit ein zwar nicht auszuschließender, aber doch völlig atypischer Vorgang, so spricht sie nicht entscheidend gegen die Wertung, dass der Arbeitnehmer mit Beginn der Freistellungsphase aus der Dienststelle ausscheidet.
17

cc) Ebenso verhält es sich mit arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, denen der Angestellte während der Freistellungsphase unterliegt. Dazu zählt etwa die Pflicht zur Loyalität gegenüber dem öffentlichen Arbeitgeber in ihren verschiedenen Ausprägungen, aber beispielsweise auch die Pflicht zur Auskunftserteilung, wenn der Angestellte über Informationen verfügt, welche die Dienststelle zur Aufgabenerfüllung benötigt. Der Fortbestand solcher und ähnlicher Nebenpflichten, die teilweise ähnlich auch im Ruhestand befindliche Beschäftigte treffen können, lässt den Umstand unberührt, dass während der Freistellungsphase die Pflicht zur Verrichtung weisungsabhängiger Arbeit entfällt und damit gerade diejenige Pflicht ruht, deren Erfüllung auf Seiten des Beschäftigten den Kern seiner Eingliederung in die Dienststelle ausmacht.
18

c) Da die Wahlberechtigung zum Personalrat aus den oben genannten Gründen notwendig mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Dienststelle verbunden ist, geht sie mit dem Ausscheiden aus der Dienststelle verloren. Diese Schlussfolgerung wird nicht allein durch die Regelung der Wahlberechtigung in § 13 Abs. 1 Satz 1 BPersVG nahe gelegt, sondern entspricht darüber hinaus auch dem Grundgedanken der in § 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 1, 3 und 4 BPersVG getroffenen ergänzenden Regelungen zur Beurlaubung und Abordnung:
19

aa) Nach § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG sind Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, nicht wahlberechtigt. Gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 BPersVG wird derjenige, der zu einer Dienststelle abgeordnet ist, in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Dies gilt nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird (§ 13 Abs. 2 Satz 3 BPersVG). Die genannten Bestimmungen für Fälle der Abordnung gelten gemäß § 13 Abs. 2 Satz 4 BPersVG hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts entsprechend in Fällen einer Zuweisung nach § 123 a BRRG oder aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen. Die vorbezeichneten Regelungen über den Verlust des aktiven Wahlrechts bei unbezahltem Urlaub sowie Abordnung und Zuweisung von längerer Dauer belegen, dass die Fortdauer der Eingliederung für die Erhaltung des Wahlrechts unentbehrlich ist.
20

bb) Dies wird durch die Entstehungsgeschichte des Gesetzes bestätigt. Der Gesetzgeber hat bei der Regelung des aktiven Wahlrechts von Anfang an den Eingliederungsgedanken hervorgehoben. Bereits § 9 Abs. 2 des Personalvertretungsgesetzes - PersVG - vom 5. August 1955, BGBl I S. 477, enthielt für den Fall der Abordnung eine Regelung, welche dem heutigen § 13 Abs. 2 Satz 1 BPersVG entspricht. Zur Begründung hatte damals der Unterausschuss Personalvertretung des Deutschen Bundestages hervorgehoben, dass die Vorschrift dem Verbundensein des zu einer Dienststelle abgeordneten Bediensteten mit seiner Stammdienststelle Rechnung trage, die er kenne und deren Angehörige ihn kennen. Dies wollte der Ausschuss jedoch nur bei einer Höchstdauer der Abordnung von drei Monaten berücksichtigen (BTDrucks 2/1189 S. 4). Die in § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG erfolgte Beseitigung des aktiven Wahlrechts für Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, hat der Gesetzgeber damit begründet, dass es bei längerer Beurlaubung ohne Bezüge an der für die Wahlberechtigung notwendigen tatsächlichen Eingliederung in die Dienststelle fehle. Die Sonderregelung in § 13 Abs. 2 Satz 2 BPersVG zugunsten von Beschäftigten, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrates freigestellt sind, hat der Gesetzgeber auf die Überlegung gestützt, durch eine zu diesem Zweck erfolgte Abordnung werde die persönliche Bindung an die Stammbehörde in aller Regel nicht gelöst (vgl. BTDrucks 7/176 S. 28 zu § 12).
21

cc) Den vorbezeichneten Bestimmungen in § 13 BPersVG kann andererseits keine Regelung entnommen werden, die abschließend festlegt, unter welchen Voraussetzungen ein Beschäftigter seine Wahlberechtigung verliert.
22

Als von § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG erfasste Beurlaubungen kommen bei Angestellten solche nach § 50 BAT in Betracht. Nach Abs. 1 Unterabsatz 2 Satz 1 der Vorschrift ist der Sonderurlaub auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Unter den Anwendungsbereich des § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG fällt auch die bis zu drei Jahre dauernde Elternzeit nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2001, BGBl I S. 3358, soweit nicht von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch gemacht wird (vgl. Schlatmann, ZfPR 2001, 153; ders., in: Lorenzen u.a., § 13 Rn. 28 a).
23

Der von § 13 Abs. 2 Satz 1 und 3 BPersVG erfasste Fall der Abordnung - für Angestellte dienstrechtlich geregelt in § 12 Abs. 1 BAT - bringt die vorübergehende Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle mit sich. Die der Regelung in § 13 Abs. 2 Satz 4 BPersVG entsprechende dienstrechtliche Bestimmung für Angestellte enthält schließlich § 12 Abs. 2 Satz 1 BAT, wonach dem Angestellten im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich bewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des BAT oder bei einer anderen öffentlichen Einrichtung zugewiesen werden kann.

24

Die genannten Regelungen in § 13 BPersVG bauen auf einem gemeinsamen Grundgedanken auf. Vorübergehende Abwesenheit von der Dienststelle wie namentlich Erholungsurlaub oder Erkrankung stellen die Eingliederung nicht in Frage. Zieht sich eine solche vorübergehende Abwesenheit über einen längeren Zeitraum hin, so lockern sich allmählich die Bindungen zur Dienststelle. Hier den präzisen Zeitpunkt für die Ausgliederung zu bestimmen, entspricht dem Gebot der Rechtssicherheit, welchem gerade bei der Regelung der Wahlberechtigung besondere Bedeutung zukommt. Dem hat der Gesetzgeber durch die genannten typisierenden Regelungen Rechnung getragen. Den davon erfassten Vorgängen - Abordnung, Zuweisung, Urlaub unter Wegfall der Bezüge - ist gemein, dass die Abwesenheit von der Dienststelle als vorübergehend konzipiert ist. Es besteht eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür, dass der Betreffende in die Dienststelle zurückkehren wird. Auch wenn dies nicht stets der Fall sein wird, so ist die Rückkehr jedenfalls kein atypisches Ereignis. Hier besteht der entscheidende Unterschied zur Freistellungsphase nach dem Blockmodell der Altersteilzeit. In diesen Fällen ist die Rückkehr zur Dienststelle entweder gänzlich ausgeschlossen oder jedenfalls ein völlig atypischer Vorgang. Diese Fälle sind zwar von dem § 13 BPersVG innewohnenden Grundgedanken erfasst, wonach das Wahlrecht das Fortbestehen der Dienststellenzugehörigkeit voraussetzt. Hier ist die Ausgliederung jedoch von vornherein als endgültig konzipiert, so dass es im Gegensatz zu den Fällen des § 13 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 BPersVG nicht der Normierung von Fristen bedarf, die den Zeitpunkt der Ausgliederung bei vorübergehender Abwesenheit bestimmen. Die Typisierung in § 13 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 BPersVG erfasst daher nur die dort geregelten spezifischen Sachverhalte.

25

Dies gilt auch hinsichtlich des Merkmals "Wegfall der Bezüge" in § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG. Den sachlichen Bezug dieses Merkmals zur dort normierten Sechs-Monats-Frist liefert das Dienstrecht, welches eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge für einen längeren Zeitraum grundsätzlich nicht vorsieht (vgl. § 13 Abs. 2 SUrlV). Die ausnahmsweise Bewilligung bezahlten Urlaubes von längerer Dauer unterfiele daher dem Regelungsbereich des § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG mit der Folge, dass die Wahlberechtigung nicht verloren ginge. Für die hier in Rede stehende Freistellungsphase nach dem Blockmodell der Altersteilzeit gilt dies jedoch nicht, weil es sich dabei nicht um eine Beurlaubung handelt, sondern um einen Freizeitausgleich für die in der Arbeitsphase bereits vollständig erfüllte Arbeitsleistung. Auch stellt sich hier - anders als bei Beurlaubungen, Abordnungen und Zuweisungen - nicht das Problem des exakten Ausgliederungszeitpunkts. Als solcher kommt hier, da die Rückkehr in die Dienststelle ausgeschlossen ist, nur der Beginn der Freistellungsphase in Betracht.

26

dd) Dass eine Person mit Beginn der Freistellungsphase nach dem Blockmodell der Altersteilzeit nicht mehr wahlberechtigt nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BPersVG ist, entspricht Sinn und Zweck des Wahlrechts zum Personalrat. Das aktive Wahlrecht ist das Bindeglied zwischen den Beschäftigten der Dienststelle und ihrem Personalrat. Dieser wird durch die Wahl legitimiert, die gesetzlichen Beteiligungsrechte im Interesse der Beschäftigten wahrzunehmen. Von der Aufgabenerfüllung durch den Personalrat sind alle Angehörigen der Dienststelle oder Einzelne von ihnen betroffen. Dabei ist die Verrichtung weisungsabhängiger Tätigkeit in der Dienststelle Grundlage und Anknüpfungspunkt für die Wahrnehmung des Wahl- und des Beteiligungsrechts. An diesem für die Personalratstätigkeit wesentlichen Bezug fehlt es bei Personen während der zweiten Hälfte des Altersteilzeitverhältnisses nach dem Blockmodell. Weil diese vom Beginn der Freistellungsphase an bis zum Eintritt des Ruhestandes von jeglicher Arbeitsleistung befreit sind, kann sich die daran anknüpfende Tätigkeit des Personalrats auf sie nicht mehr auswirken. Hier liegt ein deutlicher Unterschied selbst zu Personen, die nach Beurlaubungen von längerer Dauer in die Dienststelle zurückkehren. Diese sind durchaus von Dienstvereinbarungen betroffen, die während der Dauer ihrer Beurlaubung vereinbart wurden, im Zeitpunkt ihrer Rückkehr in die Dienststelle aber noch Geltungskraft besitzen.

27

2. Da nach § 14 Abs. 1 BPersVG nur solche Personen in den Personalrat gewählt werden können, denen das aktive Wahlrecht zusteht, geht mit dem Verlust des aktiven Wahlrechts zugleich auch das passive Wahlrecht verloren. Der nachträgliche Wegfall der Voraussetzungen des passiven Wahlrechts führt seinerseits zur Beendigung der Mitgliedschaft im Personalrat. Diese in § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG allgemein normierte Rechtsfolge hat in § 29 Abs. 1 Nrn. 3 und 4 BPersVG für die Fälle der Beendigung des Dienstverhältnisses (Nr. 3) und des Ausscheidens aus der Dienststelle (Nr. 4) eine spezielle Regelung erfahren; auch in diesen beiden Fallgruppen tritt nämlich ein Verlust der Wählbarkeit ein. Wechselt ein dem Personalrat angehörender Angestellter in die Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell über, so kommt es zwar nicht zur Beendigung seines Dienstverhältnisses, weil dieses gemäß § 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ auch über den genannten Zeitpunkt hinaus bis zu seinem sich aus § 9 TV ATZ ergebenden Ende fort dauert. Doch scheidet ein solcher Angestellter - wie dargelegt - aus der Dienststelle aus. Damit erlischt gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG seine Mitgliedschaft im Personalrat. Für die Annahme des Oberverwaltungsgerichts, der Tatbestand des § 29 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG komme nur in Betracht, wenn das Dienstverhältnis - wie etwa in den Fällen der Versetzung oder Abordnung - in einer anderen Dienststelle fortgesetzt wird, liefern Wortlaut und Systematik der Vorschrift keinen greifbaren Anhaltspunkt.

28

3. Dass der nachträgliche Wegfall der Voraussetzungen für die Zuerkennung des aktiven Wahlrechts nicht stets zum Verlust der Wählbarkeit und damit zum Ausscheiden aus dem Personalrat gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG führt, begründet keinen systematischen Einwand gegen die Anwendung des § 29 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG in den streitigen Fällen.

29

a) Allerdings hat der Senat entschieden, dass eine nach der Wahl ausgesprochene Beurlaubung eines Personalratsmitgliedes ohne Dienstbezüge von über sechs Monaten Dauer nicht den Verlust seiner Mitgliedschaft im Personalrat herbeiführe. Zur Begründung hat er angeführt, der Wortlaut der Vorschrift des § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG ergebe eindeutig, dass die - den Ausschluss vom aktiven Wahlrecht auslösende - Beurlaubung bereits am Wahltag vorliegen müsse (Beschluss vom 28. März 1979 - BVerwG 6 P 86.78 - Buchholz 238.3 A § 29 BPersVG Nr. 2). Diese Rechtsprechung beschränkt sich auf den Spezialfall des § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG. Sie lässt den Grundsatz unberührt, dass der nachträgliche Wegfall der Wahlberechtigung zum Verlust der Wählbarkeit im Sinne von § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG führt. Mit diesem Grundsatz steht in Einklang, dass ein Beschäftigter in nicht von § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG erfassten Fällen der Ausgliederung aus der Dienststelle sein Personalratsmandat nach § 29 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG verliert.

30

b) § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG nimmt vom Erlöschen des Personalratsmandats die Fälle des § 14 Abs. 2 Satz 1 BPersVG aus. Daraus folgt entgegen der Annahme des Oberverwaltungsgerichts nicht das Fortbestehen der Personalratsmitgliedschaft in den streitigen Fällen. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 BPersVG sind Beschäftigte nicht wählbar, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt sind. Personalratsmitglieder verlieren somit nicht deswegen ihr Amt, weil nach der Wahl ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit unter 18 Stunden sinkt. In den hier streitigen Fällen tritt mit dem Beginn der Freistellungsphase - wie dargelegt - jedoch bereits der Verlust des aktiven Wahlrechts ein, dessen Existenz die Voraussetzung für das passive Wahlrecht ist. Die zusätzliche Anforderung an das passive Wahlrecht in § 14 Abs. 2 Satz 1 BPersVG und die allein darauf bezogene Ausnahmeregelung in § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG lassen daher den Verlust des aktiven Wahlrechts unberührt. Deswegen können sich tarifrechtliche Fiktionen, die sich zur Berechnung der regelmäßigen Arbeitszeit mit Blick auf die verschiedenen Modelle der Arbeitszeitaufteilung verhalten (vgl. etwa § 15 Abs. 1 Sätze 2 und 3, Abs. 4 BAT), an dieser Stelle nicht auswirken.

31

4. Die vorstehenden Ausführungen stehen im Einklang mit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Oktober 2000 - 7 ABR 18/00 - (AP Nr. 32 zu § 76 BetrVG 1952). Dort hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ein unternehmenszugehöriger Arbeitnehmervertreter in einem nach dem BetrVG 1952 mitbestimmten Aufsichtsrat mit Beginn der Freistellungsphase einer Altersteilzeit im Blockmodell nicht mehr beschäftigt im Sinne des § 76 Abs. 2 BetrVG 1952 ist und daher als einziger Arbeitnehmervertreter bzw. einziger Vertreter seiner Arbeitnehmergruppe seine Wählbarkeit und damit seine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat verliert.

32

5. Gegen den Verlust der Personalratsmitgliedschaft in den streitigen Fällen kann nicht eingewandt werden, einem Personalratsmitglied sei es auch während der Freistellungsphase tatsächlich möglich, die Belange der Beschäftigten engagiert wahrzunehmen.

33

Eine solche Argumentation verkennt, dass nach dem aus §§ 13, 14 BPersVG ersichtlichen Regelungssystem das passive Wahlrecht aus dem aktiven Wahlrecht hergeleitet ist. Würde man aber Arbeitnehmern in der Freistellungsphase das aktive Wahlrecht zuerkennen, so erhielten Personen maßgeblichen Einfluss auf die Zusammensetzung des Personalrates, die keinen Kontakt mehr zur Dienststelle unterhalten und von der daran anknüpfenden Tätigkeit des Personalrates nicht mehr betroffen sind. Solche Personen verlieren nicht nur mangels eigener Betroffenheit das aktive Wahlrecht zum Personalrat, sondern können überdies auch nach dem Willen des Gesetzgebers aus demselben Grund keine Vertreter der Arbeitnehmerinteressen in diesem Gremium mehr sein.

34

Die Wahrnehmung eines Personalratsmandats durch Arbeitnehmer während der Freistellungsphase lässt sich schließlich nicht mit Annahmen des Gesetzgebers in Einklang bringen, welche der Regelung in § 46 BPersVG zugrunde liegen. Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1 dieser Vorschrift enthalten die grundsätzlichen Rechtsfolgen ordnungsgemäßer Personalratstätigkeit: Verbot der Entgeltminderung bei Arbeitszeitversäumnis, Freizeitausgleich bei Beanspruchung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus, Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit. Die Regelung basiert auf der Grundannahme, dass Personalratsmitglieder wie andere Beschäftigte eine Arbeitsverpflichtung trifft, die nach Maßgabe der Personalratstätigkeit gemindert wird oder ganz entfällt. Ist aber ein Arbeitnehmer - wie während der Freistellungsphase nach dem Blockmodell der Altersteilzeit - von jeglicher Arbeitsleistung befreit, so existiert keine Arbeitszeit, welche für Personalratstätigkeit in Anspruch genommen werden könnte.

35

6. Mit der vorliegenden Senatsentscheidung ist nicht gesagt, dass bei Eintritt in die Freistellungsphase nach dem Blockmodell der Altersteilzeit mit der Wahlberechtigung zugleich die Beschäftigteneigenschaft verloren geht. Zwar ist diese nach der Grundregel in § 13 Abs. 1 Satz 1 BPersVG Voraussetzung für die Erlangung der

Wahlberechtigung. Hingegen spricht der Wortlaut des § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG ("Beschäftigte, die ... beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt") eher dafür, dass die unter den genannten Voraussetzungen Beurlaubten zwar das aktive Wahlrecht einbüßen, aber Beschäftigte bleiben. Dies hätte etwa zur Folge, dass der Personalrat auch in den Fällen des § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG zuständig bliebe und zur Beteiligung aufgerufen wäre, wenn während des vom Verlust des Wahlrechts erfassten Zeitraums personelle Einzelmaßnahmen (z.B. Kündigungen oder Beförderungen) anfielen (vgl. Schlattmann in: Lorenzen u.a., a.a.O. § 13 Rn. 56). Die damit verbundenen Fragen sind hier indes nicht entscheidungserheblich und können daher auf sich beruhen.

36

7. Die Festsetzung des Gegenstandswerts beruht auf § 8 Abs. 2 Satz 2 BRAGO a.F., § 10 Abs. 1, § 134 Abs. 1 Satz 1 BRAGO.

37