

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 13/2011 –

11.08.2011

Mitbestimmung des Personalrats bei Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung BVerwG, 6. Senat, Beschl. v. 05.11.2010 – 6 P 18/09

Von Werner Neumann, Vorsitzender Richter am Bundesverwaltungsgericht

Wesentliche Aussagen¹

- 1. Der Personalrat hat aufgrund seiner Allzuständigkeit nach § 2 Abs. 1, § 51 Abs. 1 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) mitzubestimmen, wenn der Dienststellenleiter gegenüber Beschäftigten eine amtsärztliche Untersuchung anordnet.**
- 2. Die Mitbestimmung findet nur mit Zustimmung des betroffenen Beschäftigten statt.**

I. Problemstellung

Die Entscheidung des BVerwG betrifft die Mitbestimmung des Personalrats, wenn der Leiter der Dienststelle gegenüber einem Beschäftigten eine amtsärztliche Untersuchung anordnet. Dabei waren zwei Fragen zu beantworten: Wann liegt eine „Maßnahme“ des Dienststellenleiters vor, an die das Gesetz die Mitbestimmung des Personalrats knüpft? Hängt die Mitbestimmung des Personalrats davon ab, dass der betroffene Beschäftigte der Beteiligung des Personalrats zustimmt? Im konkreten Fall war das MBG Schl.-H. einschlägig. Es beruht auf dem Grundsatz der Allzuständigkeit des Personalrats. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 MBG Schl.-H. bestimmt der Personalrat bei allen Maßnahmen der Dienststelle für die dort tätigen Beschäftigten mit. Konkretisiert wird diese Vorschrift weiter durch § 51 Abs. 1 S. 1 MBG Schl.-H. Danach bestimmt der Personalrat mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

¹ Bei dem Beitrag handelt es sich um eine Anmerkung, die bereits als jurisPR-BVerwG 8/2011 Anm. 5 veröffentlicht wurde.

§ 51 Abs. 1 S. 3 MBG Schl.-H. stellt klar, dass die Mitbestimmung nicht stattfindet bei Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln. Der danach wesentliche Begriff der Maßnahme als Anknüpfungspunkt für die Beteiligung des Personalrats findet sich auch in solchen Personalvertretungsgesetzen, die nicht auf dem Grundsatz der Allzuständigkeit des Personalrats beruhen, wie beispielsweise in § 69 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).

II. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Der Dienststellenleiter (Landrat eines Kreises in Schleswig-Holstein) forderte eine Arbeitnehmerin unter Hinweis auf erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten auf, sich beim Fachdienst Gesundheit einer Untersuchung zur Abklärung der Frage zu unterziehen, ob sie auf Dauer in der Lage sei, ihre arbeitsvertraglich geschuldete Leistung als Verwaltungsfachangestellte zu erfüllen. Der Personalrat machte gegenüber dem Dienststellenleiter geltend, die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung sei eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliege. Dem trat der Dienststellenleiter entgegen. Der Personalrat hat daraufhin beim Verwaltungsgericht das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet und beantragt, festzustellen, dass die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung gegenüber Beschäftigten der Dienststelle gemäß § 51 Abs. 1 MBG Schl.-H. mitbestimmungspflichtig ist, hilfsweise festzustellen, dass der Dienststellenleiter verpflichtet ist, ihn (den Personalrat) vor Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung gegenüber Beschäftigten der Dienststelle gemäß § 49 Abs. 1 MBG Schl.-H. zu unterrichten. Das Verwaltungsgericht hat dem Hauptantrag entsprochen. Auf die Beschwerde des Dienststellen-

leiters hat das Oberverwaltungsgericht den Hauptantrag abgelehnt und nur dem Hilfsantrag stattgegeben. Die Ablehnung des Hauptantrages hat es damit begründet, die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung sei keine Maßnahme i. S. v. § 51 Abs. 1 S. 1 MBG Schl.-H. Auf die Rechtsbeschwerde des Personalrats hat das BVerwG den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts geändert und die Beschwerde des Dienststellenleiters gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts zurückgewiesen.

Das BVerwG stellt zunächst abweichend von der angefochtenen Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts fest, dass die Anordnung des Dienststellenleiters gegenüber einem Beschäftigten, sich einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen, eine Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinne ist.

Das BVerwG versteht unter einer Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinne jede Handlung oder Entscheidung, die den Rechtsstand der Beschäftigten berührt: Die Maßnahme müsse auf eine Veränderung des bestehenden Zustandes abzielen. Nach Durchführung der Maßnahme müssten das Beschäftigungsverhältnis oder die Arbeitsbedingungen eine Änderung erfahren haben. Lediglich der Vorbereitung einer Maßnahme dienende Handlungen der Dienststelle seien, wenn sie nicht bereits die beabsichtigte Maßnahme vorwegnehmen oder unmittelbar festlegten, keine Maßnahmen. Auf die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung angewandt, kommt das BVerwG zu dem Ergebnis, mit ihr werde eine bisher nicht bestehende Verpflichtung begründet und damit der Rechtsstand des Beschäftigten einer Veränderung unterworfen. Die Anordnung sei verbindlich; ihre Nichtbeachtung könne unter Umständen für den Beschäftigten mit erheblichen Nachteilen verbunden sein. Das BVerwG verweist insoweit auf die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD). Nach § 33

Abs. 2 S. 1 TVöD endet das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, wonach er erwerbsgemindert ist. Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten des Arztes (§ 33 Abs. 4 S. 1 TVöD). Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall nach Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist (§ 33 Abs. 4 S. 2 TVöD). Diese Regelungen werden ergänzt durch § 3 Abs. 4 S. 1 TVöD, wonach der Arbeitgeber bei begründeter Veranlassung berechtigt ist, den Arbeitnehmer zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

Diese Tarifbestimmungen tragen dem Problem Rechnung, dass die Entgeltfortzahlungsbestimmungen von ihrer Zweckbestimmung her nur vorübergehende krankheitsbedingte Ausfälle des Arbeitnehmers abdecken sollen, die entsprechende Rentengewährung bei Erwerbsminderung aber einen Antrag des Arbeitnehmers voraussetzt und der Arbeitgeber anhand der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen regelmäßig nicht feststellen kann, ob nur eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder der Arbeitnehmer erwerbsgemindert ist. Ein Verstoß gegen die aus § 3 Abs. 4, § 33 Abs. 4 TVöD resultierende Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers ist je nach den Umständen geeignet, eine Kündigung, auch eine außerordentliche Kündigung, eines tariflich ordentlich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmers zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer, der erwerbsgemindert ist, aber schuldhaft die Stellung eines Rentenantrages verzögert, handelt grob pflichtwidrig. Das Gleiche gilt, wenn er schuldhaft eine ordnungsgemäße Begutachtung durch den Arzt zur Feststellung seiner Erwerbsminderung unmöglich macht. Hieran anknüpfend stellt das BVerwG fest,

dass in den Fällen des § 33 Abs. 4 TVöD die Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung durch den Dienststellenleiter eine Vorentscheidung ist, die für den betroffenen Arbeitnehmer unter Umständen gravierende Folgen hat: Stelle er sich der Untersuchung und gelange diese zur Feststellung seiner Erwerbsminderung, so ende das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe von § 33 Abs. 4 S. 2 TVöD, ohne dass es noch einer darauf gerichteten Entscheidung des Dienststellenleiters bedürfe. Dieses Ergebnis könne der Arbeitnehmer zwar vermeiden, indem er die Teilnahme an der Untersuchung verweigere. Dies könne er aber nur um den Preis erreichen, dass er sich dann der Gefahr einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung aussetze.

Bei Beamten hat die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung ähnliche, die Annahme einer Maßnahme rechtfertigende Auswirkungen: Nach § 21 Nr. 1 und 4 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) endet das Beamtenverhältnis durch Entlassung sowie durch Versetzung in den Ruhestand. Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie dienstunfähig sind (§ 26 Abs. 1 S. 1 BeamStG). Bei Beamten auf Probe kommt im Falle der Dienstunfähigkeit ebenfalls die Versetzung in den Ruhestand oder die Entlassung in Betracht². Bestehen Zweifel an der Dienstfähigkeit des Beamten, ist er verpflichtet, sich nach Weisung des Dienstvorgesetzten ärztlich untersuchen zu lassen³; die Untersuchung wird vor allem von Amtsärzten durchgeführt⁴. Kommt der Beamte trotz wiederholter schriftlicher Weisung ohne hinreichenden Grund der genannten Verpflichtung nicht nach, kann er so behandelt werden, als ob Dienstunfähigkeit vorläge⁵.

² Vgl. § 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 3, § 28 Abs. 1 und 2 BeamStG.

³ Vgl. § 41 Abs. 1 S. 1 LBG Schl.-H (Landesbeamtenengesetz).

⁴ Vgl. § 44 Abs. 1 S. 1 LBG Schl.-H.

⁵ Vgl. § 41 Abs. 1 S. 2 LBG Schl.-H.

Die Mitbestimmung des Personalrats ist⁶ allerdings beschränkt auf sogenannte innerdienstliche Maßnahmen. Nach der Definition des BVerwG sind innerdienstliche Maßnahmen Entscheidungen im internen Bereich von Regierung und Verwaltung, durch welche die Beschäftigten in ihrem spezifischen Interesse als Beamte und Arbeitnehmer berührt werden. Dabei wird aber der Charakter einer Entscheidung als innerdienstliche Maßnahme nicht durch den Zusammenhang mit der Erledigung der Amtsaufgabe in Frage gestellt: Für innerdienstliche Maßnahmen sei nicht untypisch, dass durch sie behördenintern die Voraussetzungen für die Wahrnehmung des Amtsauftrages geschaffen würden. Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe sieht das BVerwG in der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung eine innerdienstliche Maßnahme: Sie habe ihre Grundlage im Beschäftigungsverhältnis, welches durch die einschlägigen tarifrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen normativ gestaltet werde. Sie berühre die Beschäftigten in ihrer spezifischen Interessenlage als Arbeitnehmer und Beamte. Dass sie letztlich der ordnungsgemäßen Erfüllung öffentlicher Aufgaben durch die Dienststelle diene, sei für innerdienstliche Maßnahmen geradezu typisch, durch welche behördenintern die Voraussetzungen für die Erfüllung des Amtsauftrages geschaffen würden.

Das BVerwG stellt schließlich fest, dass datenschutzrechtliche Belange der Beschäftigten, die von der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung betroffen sind, einer Mitbestimmung des Personalrats nicht entgegenstehen. Allerdings ist diesen Belangen der Beschäftigten dadurch Rechnung zu tragen, dass in den hier in Rede stehenden Fällen die Mitbestimmung nur mit Zustimmung des betroffenen Beschäftigten stattfindet.

Nach § 51 Abs. 5 S. 1 MBG Schl.-H. ist die Mitbestimmung von der vorher einzuholen-

den Zustimmung der Betroffenen abhängig, soweit Mitbestimmungsfälle über die beabsichtigten Maßnahmen hinaus schutzwürdige persönliche Interessen von Beschäftigten berühren. Die Vorschrift trägt dem Umstand Rechnung, dass einzelne Mitbestimmungsfälle zur Offenlegung von Tatsachen führen können, an deren Geheimhaltung die betroffenen Beschäftigten ein schutzwürdiges persönliches Interesse haben. Wie die Formulierung „über die beabsichtigten Maßnahmen hinaus“ anzeigt, ist dabei nicht an die Belastung durch die Maßnahme selbst, sondern an die Preisgabe persönlicher Daten gedacht, welche mit der Unterrichtung des Personalrats im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens zwangsläufig verbunden ist. Ein Anwendungsfall des § 51 Abs. 5 S. 1 MBG Schl.-H. ist vor allem dann gegeben, wenn Verfassungsrecht die Bindung der Mitbestimmung an die Zustimmung des betroffenen Beschäftigten gebietet. Die Mitteilung der Dienststelle an den Personalrat, dass ein bestimmter Beschäftigter über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt war oder ist, ohne dass der Beschäftigte der Offenbarung dieses Umstandes zugestimmt hat, bewirkt einen gewichtigen Eingriff in das von Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete Recht des Betroffenen auf informationelle Selbstbestimmung. Ein solcher Eingriff muss durch überwiegende gegenläufige Interessen gerechtfertigt werden. Dasselbe gilt auch und erst recht für weitere Gesundheitsdaten, die im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens ohne Zustimmung des Betroffenen in den Verhandlungen zwischen Dienststelle und Personalrat gegebenenfalls zur Sprache kommen. An einer Rechtfertigung für derartige Eingriffe fehlt es nach Auffassung des BVerwG hier: Die Mitbestimmung diene im vorliegenden Fall ganz überwiegend, wenn nicht ausschließlich dem Schutz desjenigen Beschäftigten, der von der Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung betroffen sei. Es verbiete sich, diesem

⁶ In § 51 Abs. 1 S. 1 MBG Schl.-H.; ebenso z. B. § 78 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG.

Beschäftigten die Mitbestimmung und die damit unvermeidlich verbundene Preisgabe und Erörterung sensibler Gesundheitsdaten aufzuzwingen.

Erteilt der Beschäftigte die Zustimmung nicht, so ist die Dienststelle freilich verpflichtet, den Personalratsvorsitzenden und gegebenenfalls den Gruppensprecher über die beabsichtigte Maßnahme zu unterrichten (§ 51 Abs. 5 S. 2 MBG Schl.-H.). Dagegen ist unter dem Gesichtspunkt höherrangigen Rechts nichts zu erinnern. Die Mitteilung ist inhaltlich auf die beabsichtigte Maßnahme als solche begrenzt und nur einem engen Personenkreis zugänglich. Sie ist der Sache nach gerechtfertigt, weil der Personalrat auf diese Weise in die Lage versetzt wird, zu überprüfen, ob die von der Dienststelle angenommenen Voraussetzungen für die Einschränkung des Mitbestimmungsrechts tatsächlich gegeben sind.

III. Kontext der Entscheidung

Zur allgemeinen Definition der Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinne bestätigt das BVerwG nur die Grundsätze, die es schon in seiner bisherigen Rechtsprechung entwickelt hat⁷.

Die Begrenzung der Mitbestimmung des Personalrats auf innerdienstliche Maßnahmen ist angelegt in der Rechtsprechung des BVerfG zur Notwendigkeit einer demokratischen Legitimation der Ausübung von Staatsgewalt⁸. Als Ausübung von Staatsgewalt, die demokratischer Legitimation bedarf,

stellt sich danach jedenfalls alles amtliche Handeln mit Entscheidungscharakter dar. Es kommt nicht darauf an, ob es unmittelbar nach außen wirkt oder nur behördenintern die Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Amtsaufgaben schafft. Will der Gesetzgeber die Beschäftigten an Entscheidungen über innerdienstliche Maßnahmen mit Rücksicht auf deren spezifische Interessen als Dienst- und Arbeitnehmer beteiligen, so sind ihm durch das Erfordernis hinreichender demokratischer Legitimation Grenzen gesetzt. In welcher Art und in welchen Fällen die Mitbestimmung oder eine andere Form der Beteiligung der Personalvertretung verfassungsrechtlich zulässig ist, ist unter Würdigung der Bedeutung der beteiligungspflichtigen Maßnahmen sowohl für die Arbeitssituation der Beschäftigten und deren Dienstverhältnis als auch für die Erfüllung des Amtsauftrags zu bestimmen: Die Mitbestimmung darf sich einerseits nur auf innerdienstliche Maßnahmen erstrecken und nur so weit gehen, als die spezifischen in dem Beschäftigungsverhältnis angelegten Interessen der Angehörigen der Dienststelle sie rechtfertigen (Schutzzweckgrenze). Andererseits verlangt das Demokratieprinzip für die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags jedenfalls, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert ist (Verantwortungsgrenze). Das BVerwG hebt jetzt hervor, dass sein weites, für eine Personalratsbeteiligung in erheblichem Maße offenes Verständnis vom Begriff der innerdienstlichen Maßnahme mit dieser Rechtsprechung des BVerfG vereinbar und aus ihr ableitbar ist. Das BVerwG bestätigt deshalb seine im Anschluss an diese Entscheidung des BVerfG entwickelte Rechtsprechung⁹.

⁷ BVerwG, Beschl. v. 18.12.1996 – 6 P 6.94 – BVerwGE 104, 14, 15; BVerwG, Beschl. v. 16.11.1999 – 6 P 9.98 – PersR 2000, 199; BVerwG, Beschl. v. 14.10.2002 – 6 P 7.01 – PersR 2003, 113; BVerwG, Beschl. v. 29.01.2003 – 6 P 15.01 – PersR 2003, 156; BVerwG, Beschl. v. 18.05.2004 – 6 P 13.03 – BVerwGE 121, 38, 43; BVerwG, Beschl. v. 09.09.2010 – 6 PB 12.10 – PersR 2010, 459.

⁸ BVerfG, Beschl. v. 24.05.1995 – 2 BvF 1/92 – BVerfGE 93, 37.

⁹ BVerwG, Beschl. v. 19.05.2003 – 6 P 16.02 – PersV 2003, 339; BVerwG, Beschl. v. 18.05.2004 – 6 P 13.03 – BVerwGE 121, 38, 49; BVerwG, Beschl. v. 30.06.2005 – 6 P 9.04 – BVerwGE 124, 34, 41; BVerwG; Urt. v. 21.03.2007 – 6 P

Das BVerwG hatte in zwei früheren Entscheidungen jeweils ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung verneint¹⁰. Es stellt hierzu nunmehr klar, dass seinerzeit das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht bereits deshalb gescheitert sei, weil der Begriff der Maßnahme nicht erfüllt gewesen sei. Diese Entscheidungen beruhten vielmehr darauf, dass das System normierter einzelner Mitbestimmungstatbestände nach den seinerzeit anzuwendenden Personalvertretungsgesetzen die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung nicht erfasste, insbesondere nicht unter den Gesichtspunkten „Ordnung in der Dienststelle und Verhalten der Beschäftigten“ sowie „Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“. Die Allzuständigkeit des Personalrats nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein, welches auf die Ausformulierung einzelner Mitbestimmungstatbestände ganz verzichtet, lässt jedoch Raum für eine weitergehende Mitbestimmung.

Das BVerwG leitet die Notwendigkeit, dass der betroffene Beschäftigte einer Beteiligung des Personalrats zustimmt, nicht nur aus der konkret einschlägigen einfachgesetzlichen Norm (§ 51 Abs. 5 S. 1 MBG Schl.-H.) ab, sondern sieht diese Notwendigkeit auch als verfassungsrechtlich fundiert an. Die Entscheidung verstärkt die Tendenz in der Rechtsprechung des BVerwG, bei Maßnahmen des Dienstherrn, die das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten betreffen, die Mitbestimmung des Personalrats von der Zustimmung des Beschäftigten abhängig zu machen¹¹.

IV. Auswirkungen für die Praxis

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung kann einen beachtlichen Beitrag dazu leisten, dass eine solche Anordnung nach Möglichkeit nur in den Fällen ergeht und befolgt wird, in denen die rechtlichen Voraussetzungen dafür gegeben sind und die Anordnung wegen erheblicher Belange der Dienststelle unter Berücksichtigung schützenswerter Interessen des Beschäftigten gerechtfertigt ist. Angesichts dessen erweist sich die Untersuchungsanordnung als weichenstellende Vorentscheidung, jedenfalls aber als Entscheidung mit einem Eigengewicht, welches den kollektivrechtlichen Schutz des Beschäftigten erfordert. Kann der Personalrat im Wege der Mitbestimmung die Dienststelle davon überzeugen, dass eine begründete Veranlassung für die beabsichtigte Untersuchungsanordnung nicht gegeben ist, oder dass es jedenfalls gute Gründe gibt, von der Anordnung abzusehen, so ist der betroffene Arbeitnehmer auf diese Weise effektiv geschützt, weil die Anordnung gar nicht erst ergeht. Er ist damit davon entbunden, die schwierige und ihn häufig überfordernde Frage selbst zu entscheiden, ob er berechtigt ist, die Teilnahme an der Untersuchung zu verweigern. Stimmt der Personalrat dagegen zu, namentlich aus der Erfahrung heraus, dass sich in der Vergangenheit die Anordnung in vergleichbaren Fällen als recht- und zweckmäßig erwiesen hat, so kann der Arbeitnehmer daraus ersehen, dass die Verweigerung der Untersuchung voraussichtlich mit einem erheblichen rechtlichen Risiko verbunden ist, welches bis zur ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung reicht. Die Beteiligung des Personalrats bietet daher Schutz in zweifacher Hinsicht: zum einen vor nicht gerechtfertigten Anordnungen der Dienststelle und zum an-

4.06 – BVerwGE 128, 212; BVerwG, Beschl. v. 16.04.2008 – 6 P 8.07 – PersV 2008, 342.

¹⁰ BVerwG, Beschl. v. 23.01.1986 – 6 P 8.83 – PersV 1986, 323; BVerwG, Beschl. v. 31.01.1986 – 6 P 5.83 – PersV 1986, 325.

¹¹ BVerwG, Beschl. v. 23.06.2010 – 6 P 8.09 – PersR 2010, 442 zum betrieblichen Eingliederungsmanagement; BVerwG, Urte. v. 24.06.2010 –

2 C 15.09 – NVwZ-RR 2010, 814 zur Beteiligung des Personalrats im Disziplinarverfahren.

deren vor unzutreffenden Einschätzungen der Rechtslage durch den Arbeitnehmer mit möglicherweise nicht wiedergutzumachenden Folgen.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
