

**VERWALTUNGSGERICHT FRANKFURT AM MAIN  
FACHKAMMER FÜR PERSONALVERTRETUNGSSACHEN (LAND)**



**BESCHLUSS**

In dem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren

des Personalrats der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt,  
vertreten durch die Vorsitzende, Frau Gerti Dornseif  
Horkheimer-Straße 4, 60323 Frankfurt am Main,

Antragstellers,

bevollmächtigt:

Rechtsanwalt Michael Kröll,  
Staufenstraße 4, 60323 Frankfurt am Main,

beteiligt:

Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt,  
vertreten durch den Kanzler, Herrn Dr. Albrecht Fester,  
Grüneburgplatz 1, 60323 Frankfurt am Main,

bevollmächtigt:

Justem Rechtsanwälte,  
Neue Mainzer 26, 60311 Frankfurt am Main,

- 172/20HR/KG D3015-20 -

**wegen** Personalvertretungsrechts

hat das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main – Fachkammer für Personalvertretungs-  
sachen des Landes – durch

Vorsitzenden Richter am VG Dr. Burkholz als Vorsitzender,  
ehrenamtliche Richterin Sachs,  
ehrenamtliche Richterin Nenner,  
ehrenamtliche Richterin Pläger,

ehrenamtlichen Richter Lauer

aufgrund der mündlichen Verhandlung am 1. März 2021 beschlossen:

1. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem Antragsteller zu ermöglichen, das dienststelleninterne Intranet zur Verbreitung von Mitteilungen an die Beschäftigten zu nutzen.
2. Es wird festgestellt, dass die Übersendung von Mitteilungen des Antragstellers an die Beschäftigten über das Intranet nicht von einer inhaltlichen Kontrolle durch den Beteiligten abhängig gemacht werden darf und dass der Beteiligte nicht berechtigt ist, die Veröffentlichung von Mitteilungen zu behindern.

### **Gründe:**

#### **I.**

Der Antragsteller begehrt die Feststellung seines Anspruchs, das dienststelleninterne elektronische Kommunikationsnetz zur Verbreitung von Mitteilungen an die Beschäftigten ohne Behinderung durch den Beteiligten zu nutzen.

Ausgangspunkt des Verfahrens ist eine Meinungsverschiedenheit zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten in Bezug auf eine vom Antragsteller an die Beschäftigten gerichtete Mitteilung, die ihrerseits ein Schreiben der Leiterin der Abteilung Personalservice vom 6. Februar 2020 betraf, welches über die elektronischen Informationsmedien der Dienststelle an die Beschäftigten geleitet wurde. In diesem Schreiben wies die Leiterin der Abteilung Personalservice auf die angespannte Personalsituation in der Abteilung hin und teilte mit, dass der Personalrat die Zustimmung zu einer beantragten Genehmigung weiterer Überstunden verweigert habe, sodass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seit Beginn des Jahres keine Überstunden mehr hätten leisten dürfen. Hierzu wollte sich der Antragsteller mit einer Stellungnahme vom 12. Februar 2020 äußern, welche ebenfalls über das elektronische Kommunikationsmedium an alle Beschäftigten übermittelt werden sollte. In dieser Stellungnahme wies der Antragsteller u. a. darauf

hin, dass für die Abteilungsleitung kein einziges Mal ein Antrag auf Überstunden und Samstagsarbeit vorgelegt worden sei, sondern immer nur für die „Sachbearbeiter\*innen“. Dies bleibe im Schreiben der Abteilungsleitung unerwähnt. Im Übrigen erläuterte der Personalrat seine Position.

Der Antragsteller hat keinen unmittelbaren Zugang zu dem elektronischen Kommunikationsmedium der Dienststelle. Vielmehr ist jeweils über das Hochschulrechenzentrum erst ein Adress-Verteiler zu erstellen, bevor eine Mitteilung versendet werden kann; dies geschieht ebenfalls über das Rechenzentrum. Die Amtsvorgängerin des Beteiligten veranlasste, dass die Stellungnahme vom 12. Februar 2020 zunächst nicht als E-Mail an die Beschäftigten weitergeleitet wurde. Mit Schreiben vom 26. Februar 2020 forderte der Antragsteller die Amtsvorgängerin des Beteiligten unter Fristsetzung zur Versendung der Nachricht an die Beschäftigten auf und wies zur Begründung auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 27.10.2009 hin. Am 4. März 2020 wurde die Stellungnahme des Antragstellers vom 12. Februar 2020 an die Beschäftigten versandt. Technisch erfolgte dies jedoch dergestalt, dass die Stellungnahme einer Rundmail des Kanzlers an die Beschäftigten als Datei-Anhang beigefügt war, der erst separat geöffnet werden musste, um von seinem Inhalt Kenntnis nehmen zu können. In seiner – ohne weitere Schritte sofort lesbaren – Rundmail bewertete der Kanzler die Stellungnahme des Antragstellers gleichsam vorab und hielt dem Antragsteller Rechtsverletzungen vor. Im Übrigen entgegnete er auf das Vorbringen des Antragstellers bezüglich tatsächlicher Umstände und stellte diese aus seiner Sicht dar.

Auf ein Schreiben vom 11. März 2020, mit dem der Antragsteller darauf hinwies, dass der Kanzler damit gegen die Friedenspflicht und das Behinderungsverbot verstoßen habe, und den Beteiligten zur Unterlassung aufforderte, entgegnete die Amtsvorgängerin des Beteiligten mit Schreiben vom 16. März 2020, es sei ihr unbenommen, auf Rechtsverletzungen durch den Antragsteller hinzuweisen, wenn der Antragsteller die Kommunikationswege der Dienststelle nutze. Von diesem Recht werde die Dienststelle auch zukünftig weiterhin Gebrauch machen, sofern dies geboten erscheine. Im Übrigen führte sie Näheres zu ihrer Rechtsansicht aus, mit der Stellungnahme vom 12. Februar 2020 habe der Antragsteller auch gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen verstoßen.

In seiner Sitzung am 19. August 2020, die als Videokonferenz stattfand, hat der Antragsteller beschlossen, ein verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren einzuleiten und vor Gericht prüfen zu lassen, ob die Dienststelle berechtigt sei, die Versendung von E-Mails des Personalrats an die Beschäftigten mit Kommentaren zu versehen, zu verhindern oder zu verzögern, und den Prozessbevollmächtigten mit der Wahrnehmung seiner Vertretung beauftragt.

Der Antragsteller hat am 1. Oktober 2020 das Beschlussverfahren eingeleitet. Er vertritt die Rechtsauffassung, einen Anspruch auf die Nutzung des elektronischen Kommunikationssystems der Dienststelle zu haben. Hinsichtlich der Frage, ob die Dienststelle berechtigt sei, auf diesem Weg zu übersendende Mitteilungen an die Beschäftigten inhaltlich zu prüfen und gegebenenfalls das Versenden zu untersagen, bezieht er sich auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. Oktober 2009 (6 P 11.08). Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Antragschrift vom 29. September 2020 sowie den Schriftsatz vom 12. Februar 2021 Bezug genommen.

Der Antragsteller beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte nicht berechtigt war, die Versendung einer E-Mail des Antragstellers an die Beschäftigten mit dem Hinweis zurückzuhalten, diese enthalte Verstöße gegen den Datenschutz, soweit diese nicht zugleich strafbar sind.
2. Es wird festgestellt, dass eine verzögerte sowie kommentierte und bewertete Weiterleitung einer E-Mail des Antragstellers an die Beschäftigten die Tätigkeit des Antragstellers nach § 64 Abs. 1 HPVG behindert sowie gegen die Friedenspflicht nach § 60 Abs. 3 HPVG verstößt.

Der Beteiligte beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Der Beteiligte gibt an, dass es dem Antragsteller aufgrund der technischen Gegebenheiten in der Dienststelle nicht möglich sei, selbst und unmittelbar Mitteilungen an alle Beschäftigten über das elektronische Kommunikationssystem zu versenden. Vielmehr

müssten vom Hochschulrechenzentrum zunächst die Adressen der Empfänger generiert werden und dem Antragsteller quasi zugänglich gemacht werden. Er beruft sich darauf, dass die Stellungnahme des Antragstellers vom 12. Februar 2020 unter anderem Äußerungen und Angaben enthielt, mit denen der Antragsteller gegen die Verschwiegenheitspflicht und gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Abteilungsleiterin Personalservice verstoßen habe. In diesen Verstößen könnten zugleich nach Auffassung des Beteiligten gegebenenfalls Verstöße gegen strafrechtliche Bestimmungen gesehen werden. Dies legt der Beteiligte im Einzelnen dar. Folglich sei er berechtigt gewesen, die beabsichtigte Mitteilung an die Beschäftigten inhaltlich zu prüfen und zu kommentieren beziehungsweise tatsächliche Angaben in dieser Stellungnahme seinerseits mit einer eigenen Stellungnahme richtig zu stellen.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte, insbesondere die Schriftsätze der Beteiligten, Bezug genommen.

## II.

Die in der mündlichen Verhandlung präzisierten Anträge sind zulässig. Sie knüpfen zwar an ein einzelnes Ereignis in der Vergangenheit an, welches tatsächlich in vollem Umfang abgeschlossen ist. Die Formulierung der Anträge und ihre Anknüpfung an dieses Ereignis lassen aber hinreichend deutlich werden, dass sie in die Zukunft gerichtet sind und einer Wiederholung ähnlicher Vorkommnisse entgegenwirken sollen. Im Hinblick auf das Geschehen im Jahr 2020 wie auch die Einlassungen des Beteiligten erscheint die Wiederholung entsprechender Vorfälle in der Zukunft jedenfalls nicht als ausgeschlossen und das Rechtsverhältnis zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten klärungsbedürftig, sodass ein Feststellungsinteresse des Antragstellers anzuerkennen ist.

Die Kammer versteht das in der mündlichen Verhandlung präzisierte Begehren in einem erweiterten und allgemeineren Sinn, wie er sich aus dem Tenor ergibt. Sie war nicht streng an den Wortlaut der Anträge gebunden, sondern musste den wirklichen Willen des Antragstellers und die Zielrichtung des Begehrens auf der Grundlage des gesamten Vorbringens ermitteln und der Entscheidung zugrunde legen (§ 81 Abs. 1 ArbGG; hier-

zu von Roetteken in HBR I, § 111 HPVG Rn. 281 m. umfassenden Nachweisen, Rn. 485 f.; enger Greiner in Grunsky u. a., ArbGG, Kommentar, § 81 ArbGG Rn. 7 f.). Das Begehren des Antragstellers lässt – entgegen der engeren Fassung des zweiten Antrags – in seiner Gesamtheit unter Berücksichtigung des Inhalts der Schriftsätze wie auch der aus den Anlagen zur Antragschrift sich ergebenden Vorgeschichte des Verfahrens die Zielrichtung erkennen, nicht etwa nur einen etwaigen Verstoß gegen § 64 Abs. 1, § 60 Abs. 3 HPVG durch den Beteiligten in der Vergangenheit feststellen zu lassen; denn mit einer derart beschränkten Feststellung wäre dem Antragsteller nicht gedient und das Begehren des Antragstellers beschränkt sich in der Sache auch nicht darauf. Es zielt vielmehr im Kern darauf, einen Anspruch des Antragstellers festzustellen, Mitteilungen des Antragstellers an die Beschäftigten über das elektronische Kommunikationsmedium der Dienststelle versenden zu dürfen und insoweit insbesondere festzustellen, dass der Beteiligte die Versendung solcher Mitteilungen nicht – wie geschehen – behindern, insbesondere aber von einer inhaltlichen oder rechtlichen Vorabkontrolle abhängig machen darf.

So verstanden, hat das Begehren vollumfänglich Erfolg.

Rechtlicher Anknüpfungspunkt kann mangels einer speziellen Regelung nur § 42 Abs. 2 HPVG in Verbindung mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 60 Abs. 1 HPVG) sein. Anders als etwa § 44 Abs. 2, 3 BPersVG für die Personalvertretung in der Bundesverwaltung enthält das HPVG keine eigenständige spezielle Bestimmung darüber, dass dem Personalrat in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt werden, woraus zwanglos auch folgt, dass dies auch dann gelten muss, wenn Bekanntmachungen über elektronische Medien verbreitet werden. Gleichwohl ergibt sich auch aus dem allgemeinen Gebot, dem Antragsteller die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen (§ 42 Abs. 2 HPVG), dass dem Personalrat auch Plätze für Bekanntmachungen (in der Form eines „Schwarzen Bretts“ oder einer Anschlagtafel), aber auch im Wege der Nutzung elektronischer Medien zur Verfügung zu stellen sind, sofern dies in der Dienststelle üblich ist (Dobler in HBR I, § 42 HPVG Rn. 272, 275). Im Hinblick darauf hat der Antragsteller grundsätzlich einen Anspruch auf die Nutzung des dienststelleninternen elektronischen Kommunikationsmediums für die Verbreitung von Mitteilungen an die Beschäftigten.

Eine Befugnis, über das elektronische Medium zu verbreitende Mitteilungen des Antragstellers an die Beschäftigten einer inhaltlichen oder rechtlichen Kontrolle zu unterziehen, bevor sie versendet werden, steht dem Beteiligten nicht zu. Abgesehen von den Maßstäben der Erforderlichkeit und Angemessenheit zur Erfüllung der Aufgaben des Personalrats kann die Zulässigkeit der Versendung oder die Versendung selbst nicht von der Erfüllung weiterer Kriterien und einer entsprechenden Prüfung oder gar Gestattung durch den Beteiligten abhängig gemacht werden. Da zwischen dem Beteiligten und dem Antragsteller kein Über-Unterordnungsverhältnis im Sinne einer verwaltungsmäßigen Hierarchie besteht, sondern vielmehr beide sich auf der Ebene der Gleichordnung begegnen (Art. 37 Abs. 1 Hessische Verfassung, § 60 Abs. 1 HPVG), steht dem Beteiligten keine Befugnis zu, Mitteilungen des Antragstellers an die Beschäftigten inhaltlich und rechtlich zu überprüfen und ihre Versendung, selbst wenn dafür ein dienststelleninternes Kommunikationsmedium genutzt werden soll, von dem Ergebnis dieser Prüfung abhängig zu machen. Folglich darf der Beteiligte auch den allein technisch bedingten Umstand, dass es dem Antragsteller hier nicht möglich ist, unmittelbar und selbst direkt Mitteilungen an die Beschäftigten über das technische Kommunikationsmedium zu versenden, nicht zum Anlass nehmen, die Versendung von einer inhaltlichen Vorabkontrolle abhängig zu machen und eine Versendung dann zu verweigern, wenn der Inhalt der beabsichtigten Mitteilung nach Auffassung des Beteiligten gegen Rechtsvorschriften verstößt.

Insoweit beruft sich der Antragsteller im Ansatz zu Recht auf die Grundsätze, die das Bundesverwaltungsgericht in seinem Beschluss vom 27. Oktober 2009 (6 P 11.08, PersR 2010, 74) aufgestellt hat. Danach ist die Weiterleitung von Bekanntmachungen des Personalrats im Rahmen der Nutzung eines dienststelleninternen E-Mail-Systems „nicht vom Ergebnis einer Inhaltskontrolle abhängig“. Das Bundesverwaltungsgericht hat insoweit zwar noch den Vorbehalt aufgenommen, dass dies womöglich nicht für Fälle strafbaren Verhaltens gelte; dem folgt die Kammer jedoch für die Rechtslage in Hessen nicht. Vielmehr steht der Dienststellenleitung nach Maßgabe des HPVG in keinerlei Hinsicht eine Befugnis zur rechtlichen und inhaltlichen Überprüfung der Mitteilungen zu, die ein Personalrat an die Beschäftigten zu senden beabsichtigt. Ebenso wenig darf sie die Versendung der Mitteilung im Hinblick auf rechtliche Bedenken verzögern oder gar verweigern. Sofern rechtliche oder tatsächliche Bedenken im Hinblick auf den Inhalt

einer Mitteilung bestehen, ist die Dienststellenleitung ausschließlich darauf verwiesen, gegen die Übersendung der Mitteilung an die Beschäftigten gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen und diese gegebenenfalls im Wege einer einstweiligen Verfügung vorläufig, im Wege eines Hauptantrags endgültig untersagen zu lassen. Andere Möglichkeiten stehen der Dienststellenleitung nicht offen. Insbesondere darf sie nicht – wie hier – aus angemäßigem Recht die Versendung verzögern oder verhindern.

Etwas Anderes ergibt sich auch nicht dann, wenn die Dienststellenleitung zu der Einschätzung gelangt, die beabsichtigte Mitteilung des Personalrats verstoße gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen, wie das hier der Fall war. Auch in diesem Fall war der Beteiligte gehalten, seiner Ansicht durch Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes zur Geltung zu verhelfen und die Weiterleitung von Nachrichten des Antragstellers womöglich auf diesem Wege zu verhindern. Eine Befugnis, aus eigener Rechtsmacht die beabsichtigte Mitteilung zunächst zurückzuhalten, steht ihm nicht zu.

Unabhängig davon hat auch die Dienststellenleitung die Möglichkeit, ihre Auffassung im Wege eigener Veröffentlichungen gegenüber den Beschäftigten zu vertreten und ihnen eine gegebenenfalls abweichende Darstellung von Tatsachen zukommen zu lassen. Dies darf aber nicht – wie hier – auf eine Weise geschehen, die schon rein technisch gleichsam eine Vorrangstellung der Ansicht der Dienststellenleitung bewirkt und eine unvoreingenommene und unbeeinflusste Kenntnisnahme der Mitteilung des Personalrats durch die Beschäftigten verhindert. Darin liegt eine unzulässige indirekte Einflussnahme auf die Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats, die der Dienststellenleitung verwehrt ist.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist die Beschwerde an den Fachsenat für Personalvertretungssachen (Land) beim Hessischen Verwaltungsgerichtshof in Kassel möglich. Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt **einen Monat**; sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Die Beschwerde ist durch Einreichung einer Beschwerdeschrift beim

**Hessischen Verwaltungsgerichtshof**  
**Goethestraße 41 + 43**  
**34119 Kassel**



einulegen.

Die Beschwerdeschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG zur Vertretung befugten Person unterzeichnet sein; sie muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Beschwerde eingelegt wird.

Die Beschwerdebegründung ist in einem Schriftsatz bei dem Beschwerdegericht einzureichen. Sie muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Die Frist für die Beschwerdebegründung beträgt zwei Monate; sie beginnt ebenfalls mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung und kann auf Antrag von dem Vorsitzenden einmal verlängert werden.

Die Beschwerde kann als elektronisches Dokument nach Maßgabe des § 46e ArbGG sowie der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV -) in der jeweils gültigen Fassung eingereicht werden. Das elektronische Dokument muss entweder mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht werden (§ 46e Abs. 4 ArbGG).

Dr. Burkholz

Vorstehende Abschrift stimmt mit der Urschrift überein.

Beglaubigt:

Frankfurt am Main, den 08.03.2021

Milde  
Hauptsekretärin

