



---

## Ausarbeitung

---

### **Einzelfragen zum Wegfall der Dienststelle**

Konsequenzen für die Amtszeit des Personalrats und den Bestand von Dienstvereinbarungen

**Einzelfragen zum Wegfall der Dienststelle**

Konsequenzen für die Amtszeit des Personalrats und den Bestand von Dienstvereinbarungen

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 120/18  
Abschluss der Arbeit: 4. Dezember 2018  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Wegfall der Dienststelle</b>	<b>4</b>
1.1.	Einleitung	4
1.2.	Wegfall der Dienststelle	4
1.2.1.	Auflösung	4
1.2.2.	Eingliederung	5
1.2.3.	Aufspaltung	5
1.2.4.	Zusammenlegung	5
<b>2.</b>	<b>Konsequenz für die Amtszeit des Personalrats</b>	<b>6</b>
2.1.	Ausgangslage	6
2.2.	Lösungsansätze	7
2.2.1.	Restmandat	7
2.2.2.	Übergangsmandat	8
<b>3.</b>	<b>Konsequenz für den Bestand von Dienstvereinbarungen</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>Möglichkeiten der Regelung eines Übergangsmandats</b>	<b>9</b>

## 1. Wegfall der Dienststelle

### 1.1. Einleitung

Gemäß § 27 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) finden die regelmäßigen Personalratswahlen alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Neben diesem turnusmäßigen Ende der Amtszeit eines Personalrats existieren in § 27 Abs. 2 BPersVG fünf benannte vorzeitige Beendigungsgründe. Diese gesetzliche Regelung ist allerdings nicht abschließend. Mit dem Amtsverlust aller Mitglieder und Ersatzmitglieder (etwa durch Amtsniederlegung oder Ausschluss aller (Ersatz-)Mitglieder), der erfolgreichen Wahlanfechtung oder dem Wegfall der Personalratsfähigkeit treten ungeschriebene Gründe hinzu, die die Amtszeit der Personalratsmitglieder vorzeitig enden lassen.

Der Wegfall der Personalratsfähigkeit wiederum kann auf mehreren Gründen beruhen. In Betracht kommt zunächst die Übertragung auf einen privatrechtlich organisierten Träger, mit der sodann das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zur Anwendung kommt. Der Personalrat hört in diesem Fall zu bestehen auf. Gleiches gilt bei Übertragung auf einen Rechtsträger, für den der Anwendungsbereich der jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetze eröffnet ist. Zudem endet der Bestand des Personalrats ipso jure mit der Unterschreitung der Mindestzahl wahlberechtigter Beschäftigter gem. § 12 Abs. 1 BPersVG. Schließlich endet das Amt des Personalrats auch mit dem Wegfall einer Dienststelle im Sinne von § 6 BPersVG, da deren Existenz Voraussetzung für die Eröffnung des Anwendungsbereichs des Gesetzes ist.

### 1.2. Wegfall der Dienststelle

Ein Wegfall der Dienststelle ist in mehreren Konstellationen denkbar. Gründe für den Existenzverlust können etwa sein: die Auflösung der Dienststelle, die Eingliederung in eine andere Dienststelle, die Aufspaltung einer Dienststelle in mehrere Dienststellen oder die Bildung einer neuen Dienststelle durch Zusammenlegung.

#### 1.2.1. Auflösung

Mit der Auflösung einer Dienststelle endet die Existenz des bei ihr errichteten Personalrats.<sup>1</sup> Dieses Ereignis lasse sich auch aus § 29 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG ableiten, wonach die Mitgliedschaft im Personalrat durch Ausscheiden aus der Dienststelle erlischt.<sup>2</sup> Die Personalvertretung ist damit immer von der Dienststellenverfassung abhängig. Mit der Auflösung der die Dienststelle gestaltenden Organisation oder der Einstellung des mit ihr verfolgten Zwecks hört auch der Personalrat auf zu bestehen. Im Hinblick auf gegebenenfalls aus dem Bereich der aufgelösten Dienststelle

---

1 Vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 13. Juni 1966, Az. VII P 2.66 und vom 20. Februar 1976, Az. VII P 7.73.

2 BVerwG, Beschluss vom 20. Februar 1976, siehe Fn. 1.

---

kommende Beschäftigte findet insbesondere keine Funktionsnachfolge durch den Personalrat der aufnehmenden Dienststelle statt. Ein bei der Aufnahmedienststelle gebildeter Personalrat nimmt die personalvertretungsrechtliche Betreuung der aus dem Bereich der aufgelösten Direktion kommenden Beschäftigten vielmehr kraft eigenen Amtes wahr.<sup>3</sup>

Im Einzelfall kann eine personalvertretungsrechtliche Abgrenzung erforderlich sein. Werden hiernach nicht relevante Teile einer Dienststelle oder an sich nicht personalratsfähige Dienststellen, die gemäß § 12 Abs. 2 BPersVG zur Gewährleistung einer Personalvertretung einer personalratsfähigen Dienststelle zugerechnet werden, geschlossen, hat dies für sich grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Existenz des Personalrats, macht aber gegebenenfalls eine Neuwahl gemäß § 27 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG erforderlich.<sup>4</sup> Gegenteilig verhält es sich folglich (nur) bei Auflösung einer gemäß § 6 Abs. 3 BPersVG personalratsfähigen Nebenstelle oder eines personalratsfähigen Dienststellenteils. Auch die Veränderung der örtlichen Lage der Dienststelle, das heißt deren Verlegung, stellt grundsätzlich keine Auflösung dar, soweit mit ihr keine personalvertretungsrechtliche Veränderung verbunden ist.

#### 1.2.2. Eingliederung

Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, führt auch dies zum Ende des Amtes des Personalrats der eingegliederten Dienststelle.<sup>5</sup> Ab dem Zeitpunkt des Vollzugs der Eingliederung erfolgt die Vertretung der Beschäftigten auch hier durch den Personalrat der aufnehmenden Dienststelle (kraft eigenen Amtes).<sup>6</sup>

#### 1.2.3. Aufspaltung

Eine weitere Konstellation, bei deren Eintritt die Amtszeit des Personalrats wegen Wegfalls der Dienststelle beendet wird, stellt die Aufspaltung der bisherigen Dienststelle in mehrere neue Dienststellen dar.

#### 1.2.4. Zusammenlegung

Ein Wegfall der bisherigen Dienststellen und damit auch der jeweiligen Personalräte erfolgt ferner bei der Bildung einer neuen Dienststelle durch deren Zusammenlegung. Dabei ist grundsätzlich auch hier der Zeitpunkt des Vollzugs der Maßnahme maßgeblich, soweit der Verlust der

---

3 Vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 3. Oktober 1983, Az. 6 P 23.81.

4 *Richardi*, Reinhard, Kommentar zum Personalvertretungsrecht, § 27 BPersVG, Rn. 40.

5 *Richardi*, Reinhard, Personalvertretungsrecht, § 27 BPersVG, Rn. 42.

6 Vgl. auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 17. Februar 2000, Az. 1 A 329/98.PVL.

Selbständigkeit offenkundig geworden ist.<sup>7</sup> Im Einzelfall gebiete es demgegenüber der Grundsatz der Rechtssicherheit, dass - ebenso wie bei der Geltendmachung der Nichtigkeit einer Personalratswahl – der Personalrat so lange als weiter bestehend gilt, wie noch der Anschein der Rechtmäßigkeit gegeben ist. Bei späterem Verlust der Selbständigkeit der Dienststelle höre der Personalrat deshalb erst zu dem Zeitpunkt auf zu bestehen, zu dem offensichtlich wird, dass die Dienststelle nicht mehr selbständig ist.<sup>8</sup> Auf den Fortfall der bisherigen Dienststelle in Folge des Verlustes ihrer Selbständigkeit ist § 27 Abs. 3 BPersVG auch nicht entsprechend anwendbar.<sup>9</sup>

## 2. Konsequenz für die Amtszeit des Personalrats

### 2.1. Ausgangslage

Vor dem Hintergrund der zuvor erörterten Konstellationen des Wegfalls der Dienststelle und der daraus resultierenden vorzeitigen Beendigung der Amtszeit des Personalrats ergeben sich zwei Problemfelder.

Das erste besteht darin, dass mit dem Verlust der Rechtsstellung des Personalrats nicht notwendig auch alle die Dienststelle und ihre Schließung betreffenden Angelegenheiten erledigt sind. In Betracht kommen etwa die Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei der Aufstellung eines Sozialplans, die Geltendmachung von Kostenerstattungsansprüchen einzelner Mitglieder hinsichtlich ihrer Reise- und Schulungskosten oder die Entscheidung über die Kündigung von Mitarbeitern. Im Ergebnis wäre die Interessenvertretung damit zu einem Zeitpunkt nicht gegeben, zu der sie unter Umständen dringend gebraucht wird.

Das zweite Problemfeld betrifft die Situation, bei der infolge der Strukturveränderung durch Aufspaltung und/oder Zusammenlegung einer oder mehrerer Dienststellen aus der bisherigen Dienststelle eine oder mehrere neue Dienststellen entstehen. Anders als bei der Eingliederung der vormaligen Dienststelle als Ganzes oder einzelner Beschäftigter der alten Dienststelle in die neue, ist hier mit dem Vollzug der Maßnahme nicht sogleich die Zuständigkeit des in der neuen Dienststelle bestehenden Personalrats begründet. Vielmehr gibt es in solchen Fällen bis zur Wahl des Personalrats in der neuen oder den neuen Dienststelle(n) keine Interessenvertretung.

Das Bundespersonalvertretungsgesetz enthält für beide Fälle, anders als etwa das Betriebsverfassungsgesetz oder einige landesrechtliche Regelungen<sup>10</sup>, keine Überbrückungsregelungen.

---

7 So im Ergebnis: *Ilbertz, Wilhelm/ Widmaier, Ulrich*, Kommentar zum Bundespersonalvertretungsgesetz, § 26, Rn. 8; *Altvater, Lothar/ Kröll, Michael*, Kommentar zum Bundespersonalvertretungsgesetz, § 26, Rn. 8a.

8 BVerwG, Beschluss vom 18. Januar 1990, Az. 6 P 8/88.

9 *Richardi, Reinhard*, Personalvertretungsrecht, § 27, Rn. 41.

10 Vgl. etwa die Regelungen in §§ 21a, 21b BetrVG, Art. 27a Bayerisches Personalvertretungsgesetz, § 24 Personalvertretungsgesetz Berlin, § 24 Hessisches Personalvertretungsgesetz und § 32 Sächsisches Personalvertretungsgesetz.

## 2.2. Lösungsansätze

Um die Funktionsfähigkeit des Personalrats trotz Verlustes der Rechtsstellung zu erhalten, werden daher verschiedene Ansätze vertreten, die im Einzelnen nicht unbestritten sind.

### 2.2.1. Restmandat

Hinsichtlich des ersten Problemkreises ist ein sogenanntes Restmandat in der Rechtsprechung und weitestgehend auch im Schrifttum anerkannt.<sup>11</sup> Danach wird zur Wahrnehmung fortbestehender beteiligungspflichtiger Angelegenheiten, die regelmäßig mit dem Wegfall der Dienststelle verbunden sind,<sup>12</sup> die rechtliche Existenz eines Personalrats fingiert.<sup>13</sup> Soweit es die Aufgabewahrnehmung erfordert, soll das Restmandat auch über die ursprüngliche reguläre Amtszeit hinaus gelten, da nur so eine adäquate Interessenvertretung gewährleistet sei.<sup>14</sup> Dafür spricht auch der Umstand, dass auch der bei einer etwaigen aufnehmenden Dienststelle bestehende Personalrat die Aufgaben des Personalrats der bisherigen Dienststelle nicht als Rechts- oder Funktionsnachfolger übernimmt, mithin für deren Personal nicht zuständig ist.<sup>15</sup> Aus der Natur des Restmandats folgt schließlich, dass dessen Ausübung nicht an das Bestehen des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses geknüpft ist, jedenfalls dann, wenn das Ausscheiden aus der Dienststelle Folge der Strukturveränderung ist.<sup>16</sup>

---

11 Vgl. unter anderem BVerwG, Gerichtsbescheid vom 21. September 2005, Az. 2 A 5/04; VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 20. Dezember 2011, Az. PB 15 S 2128/11; *Fischer, Alfred/ Goeres, Hans-Joachim/ Gronimus, Andreas*, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, Juni 2016, § 26, Rn. 26; für den Anwendungsbereich des BetrVG: OVG Saarland, Beschluss vom 27. Oktober 2010, Az. 4 A 146/10; gegen ein Restmandat (des Betriebsrats) noch BAG, Urteil vom 23. November 1988, Az. 7 AZR 121/88.

12 Es kann sich abweichend von diesem Regelfall auch um Angelegenheiten handeln, die mit der vormaligen Dienststelle zusammenhängen, ohne unmittelbar mit der strukturverändernden Maßnahme verbunden zu sein, so zum Beispiel Vergütungsansprüche der Personalratsmitglieder aus der Vergangenheit oder eine verhaltensbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers wegen einer Pflichtverletzung.

13 BVerwG, Beschluss vom 11. Juli 1996, Az. 6 P 4/95; *Altvater, Lothar/ Kröll, Michael*, BPersVG, § 26, Rn. 10.

14 *Richardt, Reinhard*, Personalvertretungsrecht, § 26, Rn. 25.

15 BVerwG, Beschluss vom 3. Oktober 1983 (Fn. 3); BayVGH, Beschluss vom 5. April 1995, Az. 18 P 94.2942.

16 Vgl. für das Betriebsverfassungsrecht BAG, Beschluss vom 14. August 2001, Az. 1 ABR 52/00.

### 2.2.2. Übergangsmandat

Wie dem zweiten Problemfeld zu begegnen ist, ist Gegenstand einer anhaltenden Diskussion in Literatur und Spruchpraxis.

In der Literatur wird diesbezüglich verschiedentlich ein Übergangsmandat des bisherigen Personalrats befürwortet.<sup>17</sup> Dieses sei im Bundespersonalvertretungsgesetz zwar nicht geregelt; dagegen sehe § 21a BetrVG bei Umstrukturierungen von Betrieben, die zu einer Änderung der Betriebsidentität führen, ein allgemeines betriebsverfassungsrechtliches Übergangsmandat vor. Die sich aus dem Übergangsmandat ergebenden Rechte und Befugnisse des Betriebsrates seien dort inhaltlich nicht eingeschränkt. Nach § 21a Abs. 1 Satz 2 BetrVG endet das Übergangsmandat des Betriebsrats, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach der Spaltung. Dieses Übergangsmandat besteht auch, wenn Betriebe oder Betriebsteile zusammengefasst werden. Gemäß § 21a Abs. 2 Satz 1 BetrVG wird es in diesem Fall von dem Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils wahrgenommen.

Da die Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer im Anwendungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes nicht geringer sei als diejenige der Beschäftigten im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes, sei zur Verhinderung einer personalratslosen Zeit im Wege der Gesamtanalogie ein entsprechendes personalvertretungsrechtliches Übergangsmandat erforderlich, falls für die Umstrukturierung keine einzelgesetzliche Regelung eines Übergangsmandats erfolgt.

Für das Betriebsverfassungsrecht hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits vor Schaffung der Regelung in § 21a BetrVG<sup>18</sup> im Wege richterlicher Rechtsfortbildung ein (auf drei Monate begrenztes) generelles Übergangsmandat des Betriebsrats anerkannt.<sup>19</sup> Ohne eine entsprechende Anwendung der Regelung in § 21a BetrVG bestehe ferner, insbesondere im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG), das Risiko der Verfassungswidrigkeit.<sup>20</sup> Darüber hinaus komme ein Verstoß gegen Art. 6 der EU-Betriebsübergangsrichtlinie<sup>21</sup> und damit die Unionsrechtswidrigkeit in Betracht.

---

17 Vgl. etwa *Richardi*, Reinhard, Personalvertretungsrecht, § 26, Rn. 26; *Altvater*, Lothar/ *Kröll*, Michael, BPersVG, § 26, Rn. 9; *Fischer*, Alfred/ *Goeres*, Hans-Joachim/ *Gronimus*, Andreas, Personalvertretungsrecht, § 26, Rn. 9 und 26 mit weiteren Nachweisen.

18 Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2007.

19 Vgl. BAG, Beschluss vom 31. Mai 2000, Az. 7 ABR 78/98.

20 Dahingehend wohl auch: BAG, Beschluss vom 31. Mai 2000, siehe Fn. 19, Rn. 45 - zitiert nach juris.

21 Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen.



In der obergerichtlichen Rechtsprechung und von Teilen der Literatur wird dieser Ansatz abgelehnt.<sup>22</sup> Ein generelles Übergangsmandat ergebe sich nicht aus einer analogen Anwendung des § 21a BetrVG, da die hierfür erforderliche Annahme einer planwidrigen Regelungslücke fehle. Insbesondere vor dem Hintergrund bestehender spezialgesetzlicher Einzelfallösungen (vgl. z.B. § 15 Deutsche-Bahn-Gründungsgesetz und § 25 Postpersonalrechtsgesetz) sei es nicht belegbar, dass der Gesetzgeber das Problem nicht gesehen und für den gesamten unter das Bundespersonalvertretungsgesetz fallenden Teil des öffentlichen Dienstes eine dem § 21a BetrVG entsprechende Regelung allgemein gewollt habe. Auch ein Verstoß gegen die EU-Betriebsübergangsrichtlinie sei nicht gegeben; denn die Übertragung von Aufgaben im Zuge einer Umstrukturierung von Verwaltungsbehörden oder die Übertragung von Verwaltungsaufgaben von Behörde zu Behörde sei von dem Übertragungsbegriff der Richtlinie nicht erfasst.<sup>23</sup>

### 3. Konsequenz für den Bestand von Dienstvereinbarungen

Beim Wegfall der Dienststelle stellt sich auch die Frage nach der Fortgeltung etwaiger Dienstvereinbarungen. Grundsätzlich gilt, dass diese - ähnlich wie Betriebsvereinbarungen im Bereich des Betriebsverfassungsrechts - ihren Geltungsgrund verlieren und unwirksam werden, wenn die Dienststelle, für welche sie abgeschlossen wurden, ihre Identität verliert.<sup>24</sup> Hinsichtlich des Verlustes der Identität kann insoweit auf die vorhergehenden Ausführungen (vgl. insbesondere 1.2.) zum Ende der Amtszeit des Personalrates verwiesen werden.

### 4. Möglichkeiten der Regelung eines Übergangsmandats

Vor dem Hintergrund der weiter oben dargestellten obergerichtlichen Rechtsprechung, die eine analoge Anwendung der Regelung eines Übergangsmandats im Betriebsverfassungsrecht unter Hinweis auf das Fehlen einer planwidrigen Regelungslücke ablehnt (siehe oben 2.2.2), ist für den oben unter 2.1. als zweites Problemfeld beschriebenen Fall der Neuschaffung einer Dienststelle durch Zusammenführung wegfallender Dienststellen nach anderen Möglichkeiten zu fragen, um kollektive Beteiligungsrechte der betroffenen Bediensteten zu sichern.

---

22 Vgl. unter anderem *Lorenzen*, Uwe, Kommentar zum Bundespersonalvertretungsgesetz, § 26, Rn. 5; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 16. Januar 2012, Az. 14 TaBV 83/11; BayVGH, Beschluss vom 28. Juni 2000, Az. 18 P 98.2995; OVG Berlin, Beschluss vom 15. März 2000, Az. PV 3.00; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschlüsse vom 29. September 1999, Az. 1 A 1083/98.PVB und vom 25. Mai 2005, Az. 1 B 453/05.PVL, OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 21. August 2002, Az. 10 B 10918/02.

23 Vgl. insbesondere LAG Düsseldorf, Beschluss vom 16. Januar 2012, Az. 14 TaBV 83/11, Rn. 45, 48 - zitiert nach juris.

24 Vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 25. Juni 2003, Az. 6 P 1/03; BAG, Beschluss vom 27. Juli 1994, Az. 7 ABR 37/93; ausführlich: *Müller-Glöge*, Rudi, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, § 613a, Rn. 149 mit weiteren Nachweisen.

---

Eine Regelung durch Dienstvereinbarung in den aufzulösenden Dienststellen kommt wegen des mit der Auflösung aufgrund des Verlusts der Identität dieser Dienststellen verbundenen automatischen Wegfalls entsprechender Dienstvereinbarungen (siehe oben 3.) nicht in Betracht.

Personalvertretungsrechtliche Regelungen durch Tarifvertrag sind nach § 3 BPersVG unzulässig, soweit sie über die bloße Konkretisierung der gesetzlichen Regelung hinausgehen.<sup>25</sup>

Sogenannte Überleitungsvereinbarungen zwischen dem zuständigen Bundesministerium und dem dortigen Hauptpersonalrat sind nach in Literatur vertretener Auffassung ebenfalls nicht zur Lösung des Problems geeignet, da vertragliche Regelungen über die Organisation der gesetzlichen Grundlage bedürfen.<sup>26</sup> Gegen derartige informelle Abreden spreche insbesondere, „dass Beschäftigte, die auf der Grundlage einer solchen Vereinbarung tätig werden, nicht den Schutzvorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes unterfallen.“<sup>27</sup> Schließlich können die aus solchen Vereinbarungen hervorgehenden Rechtspositionen nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts auch nicht im Wege eines Beschlussverfahrens gesichert werden.<sup>28</sup>

Für die Schaffung eines Übergangsmandats entsprechend den im Betriebsverfassungsrecht getroffenen Regelungen dürfte mithin nur eine ausdrückliche gesetzliche Regelung in Betracht kommen.

\* \* \*

---

25 Vgl. *Altwater*, Lothar/ *Kröll*, Michael, BPersVG, § 3.

26 Die Möglichkeit vertraglicher Vereinbarungen dennoch erwägend: BAG, Urteil vom 25. Mai 2000, Az. 8 AZR 416/99.

27 *Ilbertz*, Wilhelm/ *Widmaier*, Ulrich, Bundespersonalvertretungsgesetz, § 26, Rn. 12.

28 BVerwG, Beschluss vom 11. Dezember 1991, Az. 6 P 5/91.