

Verweigerung der Zustimmung

Personalrat – neu gewählt

Es ist eher die Ausnahme als die Regel, dass ein Personalrat beteiligungspflichtige Maßnahmen ablehnt. Umso ärgerlicher ist es dann, wenn die zwingenden Vorgaben für eine beachtliche Zustimmungsverweigerung nicht eingehalten werden. Die Maßnahme gilt nämlich dann als gebilligt und darf -trotz „Nein“ des Personalrats - umgesetzt werden. Nachfolgend werden die Bedeutung der Zustimmungsverweigerung, deren Voraussetzungen sowie die Kompetenz der Dienststellenleitung, diese zu überprüfen, erläutert.

Voraussetzungen der Zustimmungsverweigerung

§ 69 Abs. 1 HPVG formuliert das Prinzip der Mitbestimmung: Beabsichtigt die Dienststellenleitung eine Maßnahme durchzuführen, die nach § 74 HPVG oder § 77 HPVG mitbestimmungspflichtig ist, bedarf sie dazu der **vorherigen Zustimmung** des Personalrates. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung, kann die Maßnahme – zunächst – nicht durchgeführt werden. Will die Dienststellenleitung die Maßnahme weiterhin durchführen, hat sie – im Kommunalbereich – nach § 70 Abs. 5 HPVG die Einigungsstelle anzurufen, die die vorgebrachten Verweigerungsgründe des Personalrats prüft und entscheidet.

Alternativen der Entscheidung

Wird dem Personalrat eine beabsichtigte Maßnahme zur Zustimmung vorgelegt, hat er hierüber nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Er hat dabei drei Entscheidungsalternativen. Er kann beschließen, der Maßnahme ausdrücklich zuzustimmen, die Zustimmung zu verweigern oder sich nicht zu äußern, damit – wegen der **Zustimmungsfiktion** (§ 69 Abs. 2 Satz 4 HPVG) – konkludent zuzustimmen. Bei einer – ausdrücklichen oder fingierten – Zustimmung darf die beantragte Maßnahme durchgeführt werden. Bei einer Zustimmungsverweigerung hingegen darf die Maßnahme (zunächst) nicht durchgeführt werden; es ist das Einigungsstellenverfahren einzuleiten.

Die Entscheidung des Personalrats – abgesehen von der beschlossenen Nichtäußerung – hat die / der Personalratsvorsitzende der Dienststellenleitung mitzuteilen (§ 30 Abs. 2 HPVG). Bei einer Zustimmung ist keine besondere Form vorgesehen. Empfehlenswert ist die schriftliche Mitteilung. Anders sieht es bei der Ablehnung aus. An diese werden förmliche und inhaltliche Anforderungen gestellt, die es unbedingt einzuhalten gilt.

Form- und Fristvorgaben

Die Ablehnung einer beabsichtigten mitbestimmungspflichtigen Maßnahme muss der Personalrat in einer ordnungsgemäß einberufenen **Personalratssitzung** bei Beschlussfähigkeit mit entsprechender Stimmenmehrheit beschließen. Die so beschlossene Zustimmungsverweigerung ist der Dienststellenleitung anschließend

- innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Frist,
- schriftlich und
- begründet mitzuteilen.

Diese Form- und Fristvorgaben sind zwingend einzuhalten; sonst droht die Zustimmungsfiktion nach § 69 Abs. 2 Satz 4 HPVG und aus einem „Nein“ zur beabsichtigten Maßnahme wird ein „Ja“.

Äußerungsfrist

Der Personalrat ist nach § 69 Abs. 2 HPVG gehalten, seine Entscheidung über die angedachte mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Dienststellenleitung innerhalb von **zwei Wochen** nach Antragstellung mitzuteilen. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, in dringenden Fällen diese Frist auf eine Woche abzukürzen. Diese gesetzliche Ausschlussfrist beginnt – soweit der Personalrat hinreichend unterrichtet wurde und die notwendige Erörterung stattgefunden hat – mit dem **Zugang des Zustimmungsantrags** beim Personalrat. Ein mündlicher Antrag, etwa unmittelbar nach Abschluss der Erörterung, geht mit der Erklärung gegenüber der / dem Personalratsvorsitzenden zu. Wird der Antrag schriftlich gestellt, geht er dem Personalrat dann zu, wenn er so in dessen Machtbereich gelangt ist, dass dessen Vorsitzende/r die Möglichkeit hat, hiervon Kenntnis zu nehmen. Das ist regelmäßig der Fall, wenn der Antrag im Personalratsbüro abgegeben und mit einem Eingangsstempel versehen wird. Hat der



ver.di veröffentlicht eine Reihe von Handlungshilfen für die Personalratsmitglieder

- **ver.di-kompakt 1** Geschäftsführung, Personalratssitzung, Willensbildung im Personalrat (August 2012)
- **ver.di-kompakt 2** Kosten der Personalratsarbeit (September 2012)
- **ver.di-kompakt 3** Beteiligungsrechte (November 2012)
- **ver.di-kompakt 4** Beteiligungsverfahren (Dezember 2012)
- **ver.di-kompakt 5 Verweigerung der Zustimmung**
- **ver.di-kompakt 6** Antragsrechte (Februar 2013)
- **ver.di-kompakt 7** Durchsetzen von Personalratsrechten (März 2013)
- **ver.di-kompakt 8** Abschluss von Dienstvereinbarungen (April 2013)

Alle Ausgaben können nach Erscheinen beim Fachbereich Gemeinden von ver.di Hessen bezogen werden.

Personalrat – neu gewählt 5

Inhalt

Voraussetzungen der Zustimmungsverweigerung	S. 1
Unbeachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung	S. 3
Beispiele aus der Praxis	S. 4
Einwendungen bei Mitwirkung	S. 4

Personalrat ein Postfach in der Poststelle, wird der Zugang von Schreiben an den Personalrat nicht bereits durch das Einlegen in das Postfach bewirkt.

Die Äußerungsfrist ist nur gewahrt, wenn die (ablehnende) Stellungnahme des Personalrats innerhalb der Frist bei der Dienststellenleitung oder einer zur Vertretung befugten Person eingeht. Das geschieht entweder durch persönliche Übergabe des Ablehnungsschreibens oder mit dessen Eingang bei der in der Dienststelle eingerichteten Stelle, etwa Vorzimmer oder Büro der Dienststellenleitung.

Tipp:

Der Personalrat sollte sich den Empfang des Ablehnungsschreibens schriftlich, etwa durch einen Eingangsstempel, bestätigen lassen. Damit lässt sich, falls es streitig werden sollte, die Einhaltung der Äußerungsfrist nachweisen.

Für den Fristbeginn ist – neben dem Zugang des Antrags – die **vollständige Unterrichtung** des Personalrats erforderlich. Dem Personalrat sind dabei alle für seine Prüfung und Stellungnahme maßgebenden Aspekte mitzuteilen. So sind dem Personalrat bei beabsichtigter Eingruppierung die **Stellenbeschreibung** sowie die **Stellenbewertung** vorzulegen, damit dieser mitprüfen kann, ob die angedachte Eingruppierung mit dem Tarifvertrag in Einklang steht (HessVGH v. 6.11.2012 -).

Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen sind mit dem Personalrat rechtzeitig und eingehend zu erörtern. Auf diese **Erörterung** kann nur im beiderseitigen Einvernehmen verzichtet werden (§ 69 Abs. 1 HPVG). Solange die Maßnahme nicht erörtert ist, beginnt die Äußerungsfrist ebenfalls nicht zu laufen. Will der Personalrat eine ihm vorgelegte Mitbestimmungsmaßnahme erörtern, hat er dies innerhalb der zweiwöchigen Äußerungsfrist der Dienststellenleitung mitzuteilen.

Schriftform

Die Zustimmungsverweigerung ist dem Dienststellenleiter schriftlich mitzuteilen.

Nach § 126 Abs. 1 BGB ist die vorgeschriebene Schriftform gewahrt, wenn die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch **Namensunterschrift unterzeichnet** ist. Das Ablehnungsschreiben muss also von der / dem Vorsitzenden bzw. stellvertretenden Vorsitzenden des Personalrats und ggf. weiteren Personalratsmitgliedern unterzeichnet werden (vgl. § 30 Abs. 2 HPVG).

Wird das Ablehnungsschreiben durch Telefax übermittelt, gilt die Schriftform als gewahrt. Ob das auch für eine Mitteilung durch **E-Mail** gilt, ist offen. Bei einer E-Mail handelt es sich nämlich nicht um Schriftform, sondern nach § 126b BGB lediglich um **Textform**. Auch wenn das BAG mittlerweile nach dem Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten die Möglichkeit der Zustimmungsverweigerung per E-Mail einräumt, sollte der Personalrat seine Zustimmungsverweigerungen nicht per E-Mail der Dienststellenleitung mitteilen. Regelmäßig fehlt es an einem Nachweis des Zugangs der Ablehnungs-E-Mail bei der Dienststellenleitung. Damit könnte eventuell wegen Verfristung die Zustimmung als erteilt gelten.

Begründung der Ablehnung

Die Ablehnung der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme muss schließlich vom Personalrat begründet werden, ein bloßes „Das lehnen wir ab!“ reicht nicht aus.

Die **Angabe von Gründen** dient der Information der Dienststellenleitung. Diese soll erkennen, welche Einwendungen der Personalrat gegen die beabsichtigte Mitbestimmungsmaßnahme erhebt und auf welchen Erwägungen sie beruhen, um sich darüber klar zu werden, ob und ggf. mit welchen Modifikationen er an der beabsichtigten Maßnahme festhalten und das Mitbestimmungsverfahren durch Einleitung des Einigungsstellenverfahrens fortsetzen soll.

Versagungskatalog

Im Hinblick auf die anzugebenden Gründe ist zwischen den personellen Einzelmaßnahmen nach § 77 Abs. 1 HPVG und den übrigen Personalangelegenheiten nach § 77 Abs. 2 HPVG und den sozialen Angelegenheiten nach § 74 HPVG zu differenzieren. So kann der Personalrat seine Zustimmung zu einer **personellen Einzelmaßnahme** nur verweigern, wenn einer der in § 77 Abs. 4 HPVG aufgeführten Gründe vorliegt. Das sind:

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 77 Abs. 2 Nr. 4 verstößt oder
 2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
 3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde
- Diese Aufzählung der Verweigerungsgründe – der **Versagungs-**

katalog – ist abschließend („nur“). Gibt der Personalrat in seiner Verweigerung der Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme **zwar Gründe** an, die jedoch **außerhalb des Versagungskatalogs** liegen, liegt eine unbegründete, damit unbeachtliche Zustimmungsverweigerung vor. Es genügt zudem nicht, wenn der Personalrat bei seiner Ablehnung lediglich den Gesetzestext der vorgegebenen Verweigerungsgründe wiederholt. Vielmehr muss er **konkrete Tatsachen** vortragen, die aus seiner Sicht einen Zustimmungsverweigerungsgrund darstellen. Dabei muss zu erkennen sein, auf welche Verweigerungsgründe des Versagungskatalogs er seine Ablehnung stützt. Auch wenn sich der Personalrat nicht ausdrücklich auf einen Verweigerungsgrund des § 77 Abs. 4 HPVG berufen muss, ist anzuraten, dies zu tun.

Die Zustimmungsverweigerung ist ausreichend begründet, wenn die vom Personalrat angegebene Begründung es als **möglich** erscheinen lässt, dass einer der gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird. Eine Begründung, die **offensichtlich** auf keinen der Versagungsgründe gestützt ist, löst hingegen nicht die Verpflichtung aus, das Beteiligungsverfahren durch Einleitung des Einigungsstellenverfahrens fortzusetzen.

In den übrigen Mitbestim-

Beispiel

Mitbestimmung bei der beabsichtigten Einstufung von Frau in die Stufe 2

Sehr geehrte, die genannte Angelegenheit hat der Personalrat in seiner Sitzung am beraten und beschlossen, der beabsichtigten Einstufung von Frau in die Stufe 2 aus dem folgenden Grund nicht zuzustimmen:

Nach den uns vorliegenden Unterlagen war Frau von Januar 2003 bis heute als Sachbearbeiterin bei der Gemeinde XY tätig. Nunmehr soll sie ebenfalls als Sachbearbeiterin eingestellt werden. Sie verfügt damit über eine einschlägige Berufserfahrung von zehn Jahren. Nach § 16 Abs. 2 TVöD hat bei Einstellung regelmäßig eine Zuordnung zur Stufe 3 zu erfolgen, wenn die Beschäftigten über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren verfügen. Die hier angedachte Zuordnung zur Stufe 2 verstößt daher gegen diese tarifliche Bestimmung. Damit liegt ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 77 Abs. 4 Nr. 1 HPVG vor.

Mit freundlichen Grüßen

mungsangelegenheiten nach §§ 74, 77 Abs. 2 HPVG ist der Personalrat dagegen nicht an einen gesetzlich vorgegebenen Katalog von Verweigerungsgründen gebunden. Allerdings ist der Personalrat auch hier nicht völlig frei in der Wahl von Ablehnungsgründen. Vielmehr müssen dessen Gründe den rechtlichen **Anforderungen an eine begründete Ablehnung** genügen. Das ist der Fall, wenn die Gründe nicht offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegen, einen Bezug zu einem Mitbestimmungstatbestand haben und zeigen, mit welchem Ziel eine Einigung angestrebt wird.

Der maßgebende Bezug zu einem Mitbestimmungstatbestand

Beispiel

Die geplante Einführung von Samstagsarbeit im Bürgerbüro kann der Personalrat mit dem entgegenstehenden Familieninteressen, etwa Betreuung und Pflege von Familienangehörigen, der betroffenen Beschäftigten ablehnen. Mit dem einschlägigen Mitbestimmungstatbestand nach § 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG zu den Arbeitszeitfestlegungen sollen nämlich u.a. die Interessen der Beschäftigten an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich der freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung gebracht werden.

ist immer dann gegeben, wenn die Ablehnung des Personalrats sich dem Inhalt des Mitbestimmungstatbestandes sowie dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungserfordernisses zuordnen lässt. Das ist jedenfalls dann der Fall, wenn der Personalrat sich bei

seiner Ablehnung auf die Zwecksetzung des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes stützt und die ausreichende Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Beschäftigten – selbstverständlich belegt mit entsprechenden Tatsachen – rügt.

Nachschieben von Ablehnungsgründen

Der Personalrat darf nur innerhalb der Äußerungsfrist Ablehnungsgründe nachschieben. Nach Ablauf dieser Frist sind sie als verfristet unbeachtlich.

Der Personalrat sollte seine Zustimmungsverweigerungen so ausführlich wie möglich begründen. Hier gilt: Nicht kleckern, sondern klotzen. Dabei sind an die Formulierungen im Einzelnen keine übertriebenen Maßstäbe anzulegen.

Unbeachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung

Die Verweigerung der Zustimmung – mit der Folge der Zustimmungsfiktion nach § 69 Abs. 2 Satz 4 HPVG – ist in folgenden Fällen unbeachtlich:

- bei verfristeter Ablehnung
- bei nicht schriftlicher Ablehnung
- bei Ablehnung ohne Angabe von Gründen

Die Zustimmungsfiktion kann selbst dann eintreten, wenn der Personalrat seine Zustimmungsverweigerung **zwar begründet**, die angegebenen Verweigerungsgründe allerdings unbeachtlich sind.

Zustimmungsverweigerungsgründe des Personalrates sind nach der Rechtsprechung des BVerwG (etwa v. 30.4.2001, PersR 2001, 382) dann unbeachtlich, wenn

- die Gründe des Personalrats offensichtlich rechtsmissbräuchlich sind oder
- die Gründe offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegen und keinen Bezug zu einem Mitbestimmungstatbestand haben.

Wegen des Grundsatzes der **gleichberechtigten Partnerschaft** zwischen Dienststellenleitung und dem Personalrat steht der Dienststellenleitung nur ein eingeschränktes Recht zur Prüfung der Ablehnungsgründe des Personal-

rates zu. Die Einwände des Personalrates dürfen deshalb nur dann für unbeachtlich gehalten und zum Anlass für einen Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens genommen werden, wenn die vorgebrachten Gründe **offensichtlich** außerhalb der Mitbestimmung liegen, also sich von vornherein und eindeutig keinem Mitbestimmungstatbestand bzw. keinem Versagungsgrund zuordnen lassen. Die Offensichtlichkeit muss quasi jedem unbefangenen Betrachter ins Auge springen, ohne dass dieser noch umfangreicher Überlegungen bedarf.

Hat der Personalrat dem Zustimmungsantrag der Dienststellenleitung fristgerecht schriftlich unter Angabe von Gründen widersprochen und kommt eine Einigung nicht zustande, so ist die Angelegenheit im Einigungsverfahren weiterzuverfolgen. Diese verfahrensrechtlichen Vorgaben lassen keinen Raum für eine umfassende Vorprüfungskompetenz der Dienststellenleitung, die sich etwa auf die **Schlüssigkeit** der angeführten Ablehnungsgründe erstreckt. Das Merkmal der **Offensichtlichkeit** soll sicherstellen, dass sich der Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens durch die Dienststellenleitung trotz rechtzeitiger form-

gerechter Zustimmungsverweigerung des Personalrates auf Fälle beschränkt, in denen der Personalrat seine durch den jeweiligen Mitbestimmungstatbestand begrenzten Kompetenzen **eindeutig** überschreitet. Die Schlüssigkeit der vorgebrachten Ablehnungsgründe unterliegt hingegen jedenfalls nicht der Prüfungskompetenz der Dienststellenleitung. Ob die vom Personalrat vorgebrachten Gründe durchgreifen, also tatsächlich vorliegen, ist vielmehr im Einigungsverfahren zu klären.

Folgen der Zustimmungsverweigerung

Liegt eine beachtliche Zustimmungsverweigerung des Personalrats vor, darf die angedachte Mitbestimmungsmaßnahme nicht durchgeführt werden. Vielmehr ist das Einigungsverfahren nach § 71 HPVG durchzuführen. Leitet die Dienststellenleitung das Einigungsverfahren nicht ein und legt den Personalrat stattdessen die mitbestimmungspflichtige Maßnahme bei unveränderter Sach- und Rechtslage vor, hat sich der Personalrat erneut mit dieser Maßnahme zu befassen, um den Eintritt der Zustimmungsfiktion zu vermeiden (BVerwG v. 12.9.2011, PersR

2011, 530). In diesem Fall ist der Personalrat jedoch berechtigt, seine Ablehnung mit den früheren Ablehnungsgründen zu begründen.

Setzt sich die Dienststellenleitung über die Ablehnungsgründe des Personalrats hinweg, weil diese für unbeachtlich gehalten werden, und führt daraufhin die Maßnahme durch, kann der Personalrat im Rahmen eines **verwaltungsgerichtlichen Verfahrens** die Rechtmäßigkeit dieses Handelns überprüfen lassen, etwa dass die erfolgte Zustimmungsverweigerung beachtlich ist und die durchgeführte Maßnahme weiterhin der Mitbestimmung unterliegt. Wertet die Dienststelle die Zustimmungsverweigerung des Personalrats als unbeachtlich und wird durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung festgestellt, dass der Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens unzulässig ist, so ist im Anschluss daran das Mitbestimmungsverfahren auf der Ebene, auf der es abgebrochen worden ist, unverzüglich fortzusetzen. Mit der gerichtlichen Feststellung der Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung wird die Frist von zwei Wochen zur **Anrufung der Einigungsstelle** nach § 70 Abs. 5 HPVG in Lauf gesetzt.

Beispiele aus der Praxis

- Die Verweigerung der Zustimmung zu einer Einstellung darf nicht damit begründen, dass der Arbeitsvertrag auf der Grundlage eines anderen Tarifvertrages abgeschlossen werden müsse. Ein solcher Zustimmungsverweigerungsgrund liegt offensichtlich außerhalb des Mitbestimmungsstatbestandes „Einstellung“, der sich auf die Eingliederung eines Beschäftigten, nicht auf die Gestaltung des Arbeitsvertrages bezieht.
- Der Einwand des Personalrats, er sei nicht hinreichend über eine beabsichtigte Maßnahme unterrichtet worden, ist unbeachtlich, wenn die Begründung dazu ausschließlich abstrakte Kommentierungen der gesetzlichen Unterrichtungspflicht des Dienststellenleiters enthält. Erforderlich sind vielmehr einzelfallbezogene Ausführungen.
- Die Verweigerung der Zustimmung zu fortlaufend wiederholten, jeweils auf ein halbes Jahr befristeten Einstellungen wechselnder Arbeitnehmer darf damit begründet werden, dass die Einarbeitung einer Vielzahl von Arbeitskräften mit derart kurzer Beschäftigungsdauer zu einer unzumutbaren Belastung der ständig beschäftigten Arbeitnehmer führt.
- Die beantragte Einstellung eines Bewerbers kann mit der Begründung abgelehnt werden, diese verstoße gegen § 82 Satz 1 SGB IX, wenn die zu besetzende Stelle vorher nicht der Agentur für Arbeit gemeldet wurde.
- Ebenso kann die Einstellung eines Bewerbers mit der Begründung abgelehnt werden, diese verstoße gegen § 82 Satz 2, 3 SGB IX, wenn sich schwerbehinderte Menschen mit fachlicher Eignung beworben haben und diese nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden.
- Gegen die Einstellung oder die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit kann geltend

gemacht werden, bestehende Verfahrensregelungen zur innerbetrieblichen Ausschreibung seien nicht beachtet worden.

- Der allgemeine Hinweis auf möglicherweise beeinträchtigte Belange bereits vorhandener Beschäftigter bei der Einstellung eines neuen Beschäftigten ist jedenfalls dann unbeachtlich, wenn sich auf die ausgeschriebene Stelle keine Beschäftigten der Dienststelle beworben haben
- Erfüllt der für die Einstellung ausgewählte Bewerber nicht das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung, kann der Personalrat wegen Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG („Bestenauslese“) die Zustimmung verweigern.
- Die Zustimmung zu einer Auswahlentscheidung, etwa bei Einstellung, darf nicht mit der Begründung verweigert werden, diese sei nicht transparent und möglicherweise rechtswidrig.
- Ergibt sich aus der vom Perso-

nalrat gegebenen Begründung für die Nichterteilung seiner Zustimmung, etwa nicht nachvollziehbare Eignungsbegründung, zumindest die Möglichkeit eines Verstoßes gegen die rechtlichen Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Auswahlverfahren, insbesondere den Anforderungen, die sich aus Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 134 HV im Hinblick auf den Bewerbungsverfahrenanspruch des Bewerbers ergeben, ist die Zustimmungsverweigerung nicht im Hinblick auf § 77 Abs. 4 HPVG unbeachtlich.

- Rügt ein Personalrat die Nichterteilung der für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG nötigen Informationen, ist eine derart begründete Zustimmungsverweigerung beachtlich und zwingt zur Einleitung des Einigungsstellenverfahrens.

Einwendungen bei Mitwirkung

Im Unterschied zur Mitbestimmung besteht bei der Mitwirkung für den Personalrat nicht das Recht auf gleichberechtigte Mitentscheidung. So bedarf die beabsichtigte Mitwirkungsmaßnahme – im Unterschied zum Mitbestimmungsverfahren – nicht der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung des Personalrates. Vielmehr lässt sich die Mitwirkung als „formalisierte Beratung“ charakterisieren.

Äußerungen des Personalrates

Der Personalrat hat die Möglichkeit, der angedachten Mitwirkungsmaßnahme zuzustimmen, diese abzulehnen und dabei ggf. Einwendungen zu erheben oder Vorschläge zu unterbreiten oder sich nicht zu äußern.

Beginn der Äußerungsfrist

Diese Äußerungsfrist beginnt bereits mit der ordnungsgemäßen, d.h. vollständigen, Unterrichtung des Personalrats durch die Dienststellenleitung über die beabsich-

tigte Mitwirkungsmaßnahme, nicht erst mit der Erörterung (BVerwG v. 27.1.1995, PersR 1995, 185). Zur Fristwahrung genügt es – im Unterschied zum Mitbestimmungsverfahren – nicht, wenn der Personalrat innerhalb der Äußerungsfrist lediglich die Erörterung verlangt. Nach Abschluss der Erörterung beginnt die Äußerungsfrist auch nicht (erneut) zu laufen. Für den Beginn der Äußerungsfrist genügt allerdings nur eine **vollständige Unterrichtung**. Ist die Unterrichtung erkennbar unvollständig, hat der Personalrat dies

Die angedachte mitwirkungspflichtige Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat sich nicht innerhalb von zwei Wochen äußert oder seine Einwendungen und Vorschläge bei der Erörterung nicht aufrechterhält (Billigungsfiktion nach § 72 Abs. 2 Satz 1 HPVG). Eine Verkürzung der Frist ist nicht vorgesehen.

innerhalb der Äußerungsfrist zu rügen und weitere Informationen anzufordern. Der Personalrat sollte dabei konkrete Fragen stellen.

Einwendungen und Vorschläge

Erhebt der Personalrat Einwendungen gegen die angedachte Mitwirkungsmaßnahme oder macht er Vorschläge, so hat er der Dienststellenleitung die Gründe hierfür mitzuteilen. An die Einwendungen und deren Begründungen werden keine weiteren inhaltlichen Anforderungen gestellt. Auch wenn die Schriftform nicht vorgeschrieben ist, empfiehlt es sich, die Einwendungen und Vorschläge gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich vorzubringen.

Macht der Personalrat Einwendungen und / oder Vorschläge ist die Dienststellenleitung verpflichtet, über die Einwendungen und Vorschläge des Personalrats zu entscheiden (§ 72 Abs. 3 HPVG). Dabei kann sie den Einwendungen des Personalrats voll, teilweise oder gar nicht ent-

sprechen. Wird dem Personalrat gefolgt, ist das Mitwirkungsverfahren beendet und die Maßnahme wird nicht oder entsprechend den Vorschlägen des Personalrats umgesetzt. Entspricht die Dienststellenleitung den Einwendungen und Vorschlägen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, hat sie nach § 72 Abs. 3 dem Personalrat



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.:
ver.di Hessen, Fachbereich Gemeinden
Gerhard Abendschein
Postfach 200 255
60606 Frankfurt am Main
Tel.: 069 2569-1240
Fax: 069 2569-2662
Mail: gerhard.abendschein@verdi.de
Redaktion: Michael Kröll, Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main
Layout: winterstein · grafik · design
Frankfurt am Main
Druck: Imprinta, Obertshausen

ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe innerhalb eines Monats schriftlich mitzuteilen. Die Gründe müssen sachbezogen – nicht bloß vorgeschoben – sein und im Einzelnen erläutert werden. Die Mitteilung hat an die / den Personalratsvorsitzenden zu erfolgen.

Nach Zugang der schriftlich begründeten Mitteilung der Dienststellenleitung, dass den Einwendungen des Personalrats nicht / nicht in vollem Umfang gefolgt wird, kann der Personalrat – bei Kommunen – nach § 72 Abs. 6 HPVG die Entscheidung der obersten Dienstbehörde innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der (zurückweisenden) Mitteilung der Dienststellenleitung beantragen.