

Nein, aber richtig!

ZUSTIMMUNGSVERWEIGERUNG Innerhalb der Äußerungsfrist, schriftlich oder elektronisch, begründet – der kleinste Fehler kann Folgen haben.

VON MICHAEL KRÖLL UND CARLO WEBER

DARUM GEHT ES

1. Personalräte dürfen Mitbestimmungsmaßnahmen auch ablehnen.
2. Die Ablehnung muss frist- und formgerecht erfolgen und begründet sein.
3. Bei Fehlern droht die Fiktion der Billigung der Maßnahme.

NEIN, ABER RICHTIG

Was Personalräte nach dem BPersVG bei einer Zustimmungsverweigerung unbedingt beachten müssen vermittelt das Halbtages-Webinar »Nein, aber richtig« am 23.11.2022 (9:00 Uhr bis 12:30 Uhr). Weitere Infos, auch zur Anmeldung, unter www.michael-kröll.de

Personalräte dürfen mitbestimmungspflichtige Maßnahmen auch ablehnen. Ist das beabsichtigt, muss der Personalrat dies in einer ordnungsgemäß einberufenen Personalratssitzung bei Beschlussfähigkeit mit entsprechender Stimmenmehrheit beschließen (§§ 36 Abs. 2, 39 Abs. 2, 37 Abs. 1 BPersVG).

Mitteilung der Zustimmungsverweigerung

Der Personalrat muss die beschlossene Zustimmungsverweigerung der Dienststellenleitung anschließend zwingend innerhalb der Äußerungsfrist, schriftlich oder elektronisch, und begründet mitteilen.

Verweigert der Personalrat nicht innerhalb der vorgegebenen Frist schriftlich oder elektronisch unter Angabe der Gründe die Zustimmung zur beabsichtigten Maßnahme, gilt diese nach § 70 Abs. 3 Satz 4 BPersVG als billigt.

Gründe für die Ablehnung

Der Personalrat muss immer Gründe für seine Ablehnung angeben. Wird das bereits versäumt, ist die Ablehnung unbeachtlich und die Maßnahme darf nach Ablauf der Äußerungsfrist (ohne Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahren) realisiert werden. Bei den vom Personalrat anzugebenden Gründen ist zu differenzieren. Bei mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen nach § 78 Abs. 1 BPersVG kann der Personalrat seine Zustimmung nach § 78 Abs. 5 BPersVG dann verweigern, wenn die beabsichtigte Personalmaßnahme

- gegen eine Rechtsvorschrift verstößt (Nr. 1) oder
- Beschäftigte benachteiligt (Nr. 2) oder
- der Frieden in der Dienststelle gestört würde (Nr. 3).

Bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 79 BPersVG) oder organisatorischen

Angelegenheiten (§ 80 BPersVG) muss sich der Personalrat nicht auf vom BPersVG vorgegebene Ablehnungsgründe stützen. Trotzdem dürfen die Zustimmungsverweigerungsgründe des Personalrats nicht offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegen. Sinnvollerweise sollte sich der Personalrat dabei an dem jeweiligen Zweck des Mitbestimmungstatbestands orientieren.

Das Vorbringen des Personalrats muss es mindestens als möglich erscheinen lassen, dass der angegebene Verweigerungsgrund gegeben ist. Eine Begründung ist hingegen unbeachtlich, wenn sie offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Versagungsgründe gestützt ist oder – soweit es keinen Versagungskatalog gibt – offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegt.

Beispiel: Der Personalrat kann Personalmaßnahmen unter Hinweis auf Art. 33 Abs. 2 GG ablehnen, wenn das Prinzip der Bestenauslese missachtet wurde. Allerdings darf der Personalrat keine eigene Auswahlentscheidung treffen. Eine Begründung, dass die Bewerberin B besser geeignet sei als der vorgeschlagene Bewerber A, wäre unbeachtlich.

Also: Obacht

Lehnt der Personalrat Mitbestimmungsmaßnahmen ab, muss er unbedingt die Regeln beachten, sonst wird aus dem Nein schlimmstenfalls ein Ja. ◀



Michael Kröll,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Frankfurt am Main.



Carlo Weber,
Rechtsanwalt in der
Kanzlei Michael Kröll,
Frankfurt am Main.