

## Die Ablehnungsbegründung im Rahmen des Mitbestimmungsrechts

### Die Mitbestimmungsparagrafen im HPVG

In der vorherigen Folge wurde dargestellt, dass sich die Mitbestimmungsrechte des Personalrats in genau zwei Paragraphen im HPVG nachlesen lassen.

Im § 74 geht es um die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, also z.B. bei der Hebung oder Erleichterung des Arbeitsablaufs, bei Maßnahmen, die der Gesundheit dienen, bei der Fortbildungsplanung oder bei der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Im § 77 geht es um die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen, also Einstellung, Eingruppierung, Einstufung, Versetzung, Abordnung, Beförderung, Funktionsstellen, Ablehnung von Anträgen auf Teilzeit.

Mitbestimmung bedeutet, dass der Personalrat um seine Zustimmung gebeten werden muss und diese auch verweigern kann. Die Bedingungen für die Ablehnungsbegründung sind Gegenstand dieses Kapitels.

### Die Ablehnungsbegründung bei Fragen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Der Personalrat kann hier alle Punkte anführen, die ihm wichtig und sachbezogen erscheinen. Er ist nicht an spezielle Kategorien gebunden. Je strukturierter und je fundierter die Ablehnungsbegründung ist, umso mehr Aussichten hat er, sich durchzusetzen.

### Die Ablehnungsbegründung bei Fragen der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Konservative Regierungen haben die Möglichkeit, eine personelle Maßnahme abzulehnen, immer weiter eingeengt. In § 77(4) steht der gefürchtete „Versagungskatalog“, aus dem hervorgeht, welche Gründe überhaupt nur angeführt werden dürfen, wenn der Personalrat eine Maßnahme ablehnen will.

**Als erstes** kann der Personalrat ablehnen, wenn die Maßnahme gegen eine rechtliche Vorschrift verstößt. Dies wäre z.B. der Fall, wenn bei der Auswahl eines Bewerbers das Gleichbehandlungsverbot verletzt worden ist oder Fragen gestellt wurden, die im Rahmen eines Auswahlverfahrens nicht gestattet sind und die eine Bewerberin so irritierten, dass sie auch zu anderen Fragen nicht adäquat antworten konnte. Auch wenn der Personalrat nicht an der Entwicklung des Stellenprofils beteiligt wurde (hier besteht zwar nur ein Informationsrecht, aber immerhin!), wäre dies eine Ablehnungsbegründung. Genauso, wenn ihm nicht alle Unterlagen vorgelegt werden (§ 62(2)HPVG), die ihm für die Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung oder Funktionsstellenbesetzung zustehen.

**Als zweites** kann der Personalrat ablehnen, „wenn die durch Tatsachen begründete Befürchtung besteht, dass durch die Maßnahme die betreffende Person selbst oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist“.

An der Formulierung dieser Gesetzespassage sieht man schon, wie hoch der Gesetzgeber die Wurst gehängt hat. Die Befürchtung muss durch Tatsachen begründet sein. Die Maßnahme könnte aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt sein, dann hätte der Personalrat keine Chance. Und dennoch: Gerade bei Versetzungen, Abordnungen, Einstellungen, Ablehnung von Teilzeitanträgen oder Anträgen auf Sabbatjahr kann dieser Versagungsgrund passen. Hierzu einige Beispiele:

- Auf eine Kollegin, die aus Elternzeit zurückkam, wurde so viel Druck ausgeübt, sich versetzen zu lassen, dass sie dies nun angeblich freiwillig beantragt hat. Die Benachteiligung dieser Kollegin ist evident.
- Eine Kollegin soll abgeordnet werden, damit die Schulleiterin eine ihr genehme Person einstellen kann.
- An der Schule soll eine Einstellung vorgenommen werden, obwohl es einen Einversetzungsantrag mit gleicher Fächerkombination gibt. (dies würde übrigens auch gegen die Rechtsvorschrift aus dem Einstellungserlass verstoßen, nach der Versetzungen vor Einstellungen gehen. Damit wäre auch der oben genannte erste Versagungsgrund gegeben.).
- An der Schule soll jemand mit Fächern eingestellt werden, die bereits reichlich vorhanden sind, so dass als nächstes mit Abordnungen zu rechnen ist.
- An der Schule soll zum wiederholten Male eine Person einen Vertretungsvertrag erhalten, die nicht als Lehrkraft ausgebildet ist. Das Stammpersonal hat sich schon mehrfach über die damit verbundene Mehrarbeit beschwert.
- Auf eine der schulischen Funktionsstellen soll eine Person gehievt werden, von der allgemein bekannt ist, dass sie sich in Arbeitsvermeidung übt. Andere Beschäftigte fürchten, dass die Arbeit dann an ihnen hängen bleiben wird.
- Der Antrag einer unliebsamen Person auf Sabbatjahr wird abgelehnt, obwohl an der Schule alles für das Freijahr problemlos geregelt werden kann.

**Als drittes** kann der Personalrat ablehnen, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass die Person den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzeswidriges Verhalten stört. Auch hier ist wieder die Anforderung enthalten, dass die Besorgnis durch Tatsachen begründet sein muss. Man muss die Person, die da abgelehnt werden soll, also sehr genau selbst kennen oder man muss Personen kennen, die bereit sind, das unsoziale oder gesetzeswidrige Verhalten zu bezeugen. In Einzelfällen mag auch dieser Versagungsgrund gegeben sein. Er ist aber eher selten, insbesondere aufgrund der Nachweispflicht.

### **Ausdrückliche Ermutigung der Personalräte**

Dass Personalräte eine Personalmaßnahme ablehnen, ist eher selten. Jedoch möchte ich alle, die tagtäglich Mitverantwortung daran tragen, dass es an den Dienststellen gut läuft, ausdrücklich ermuntern, von ihrem Ablehnungsrecht Gebrauch zu machen, wenn sie die Maßnahme als kontraproduktiv und schädlich empfinden.

Leider werden Ablehnungen von Schulleitungen häufig unprofessionell gehandhabt. Sie ziehen das Ganze auf eine sehr persönliche Ebene und stellen es so dar, als ob der Personalrat sie persönlich habe beleidigen oder bloßstellen wollen. Oder sie verbreiten im Kollegium, wie unsozial der Personalrat doch sei, da er eine Person abgelehnt habe. Da kann man nur hoffen, dass es dem Personalrat gelingt, professionelle Distanz aufzubauen und die Ruhe zu bewahren.

Auch das Schulamt ist nicht begeistert, wenn ein Personalrat eine Personalmaßnahme ablehnt. Der zuständige Dezernent muss ja dann das Stufenverfahren durchstehen. Das bedeutet Zeitaufwand und eine stärkere inhaltliche Beschäftigung mit dem Fall als so manche Person am Schulamt zu geben bereit ist.

Deshalb versucht das Schulamt gern, den Personalrat einzuschüchtern, indem ihm mitgeteilt wird, dass die Ablehnungsbegründung keine Substanz habe und deshalb die so genannte „Fiktionswirkung“ eintrete.

„Fiktionswirkung“ bedeutet eigentlich, dass das Schweigen des Personalrats laut HPVG als Zustimmung gewertet wird. „Fiktionswirkung“ tritt aber auch dann ein, wenn die

Ablehnungsbegründung des Personalrats ungenügend ist und/oder den oben dargelegten Versagungsgründen nicht entspricht.

***Deshalb empfehle ich, bei der Ablehnungsbegründung in jedem Fall den Versagungsgrund mit Angabe der Stelle im HPVG explizit zu benennen und sodann auch ausführlich darzulegen, weshalb dieser Versagungsgrund gegeben ist.***

Wenn das Schulamt behauptet, die Ablehnungsbegründung des Personalrats trage nicht, kann sich der Personalrat dagegen nur wehren, indem er ein Beschlussverfahren einleitet (siehe besonderes Kapitel).

Die Rechtsprechung zu Ablehnungsbegründungen des Personalrats ist übrigens eher personalratsfreundlich: Die Möglichkeit der Schulbehörde, die Ablehnungsbegründung eines Personalrats als unbeachtlich zu bezeichnen, sei eher ausnahmsweise und restriktiv anzuwenden. Nur, wenn ein Verweigerungsgrund von vornherein und eindeutig nicht vorliege, weil er nach keiner vertretbaren Betrachtungsweise als möglich erscheine, sei Fiktionswirkung anzunehmen. Dienststellenleiter und Personalrat stünden sich als gleichberechtigte Partner gegenüber, was grundsätzlich ausschliesse, dass einer der beiden das Recht habe, letztverbindlich ohne Einleitung des für solche Fälle ja gerade vorgesehenen Einigungsstellenverfahrens zu entscheiden. Der Dienstherr habe deshalb die Verweigerung wohlwollend unter Berücksichtigung des Zeitdrucks des Personalrats zu prüfen und dürfe nur bei offensichtlich fehlerhafter Rechtsauffassung oder bei offenkundigen Fehlern von Unbeachtlichkeit ausgehen. (alle Zitate sinngemäß entnommen aus Der Personalrat, Ausgabe 12/2012, Seite 520. Es ging um einen Beschluss des Niedersächsischen OVG vom 17.4.2012)

Es sei noch einmal wiederholt: Dass Personalräte eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme auch einmal ablehnen, sollte als „normal“ angesehen werden. Es gehört zu ihren Rechten bei der Mitgestaltung der Situation in der Dienststelle. Durch die Formulierungen im HPVG ist dieses Recht ohnehin schon stark eingeengt. Ganz nehmen lassen durch Einschüchterung, Drohungen und was die Dienststelle sonst noch so zu bieten hat, sollten wir es uns aber nicht. Eine professionelle Handhabung ist auch den Dienststellenleitungen zu wünschen.

Marianne Friemelt