

OVG Hamburg: Kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Abmahnung

HmbPersVG §§ 80 II 1, 88 I Nr. 22

1. Mit der zweiten Alternative in § 88 I Nr. 22 HmbPersVG ist nur die schriftliche missbilligende Äußerung von Dienstvorgesetzten gemeint, durch die Beamten eine schuldhaft Verletzung der ihnen obliegenden Pflichten zur Last gelegt wird, nicht hingegen eine Abmahnung.
2. Eine Abmahnung ist keine Maßnahme im Sinne der Legaldefinition des § 80 II 1 HmbPersVG. Das in der Legaldefinition der Maßnahme enthaltene Merkmal der Regelung beinhaltet, dass die Handlung oder Entscheidung unmittelbar auf die verbindliche Veränderung eines bestehenden Zustands abzielen muss. (red. Leitsätze)

OVG Hamburg, Beschluss vom 25.9.2019–8 Bf60/17.PVL (VG Hamburg 3.2.2017–25 FL 10/15), BeckRS 2019, 34794

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Personalrat bei einer Abmahnung ein Mitbestimmungsrecht aus § 80 I 1, II 1 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) zusteht.

Der Beteiligte mahnte eine bei ihm beschäftigte Arbeitnehmerin schriftlich ab. Der Antragsteller leitete nach erfolglosem außergerichtlichen Einigungsversuch ein personalvertretungsrechtliches Beschlussverfahren ein und beantragte festzustellen, dass der Beteiligte das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt habe, indem er der Arbeitnehmerin eine Abmahnung erteilt habe, ohne dass der Antragsteller dem zugestimmt habe.

Das VG lehnte den Antrag ab.

Entscheidung

Das OVG wies die Beschwerde des Antragstellers zurück.

Der Antrag sei zwar zulässig, aber unbegründet. Die Abmahnung unterliege nicht der Mitbestimmung des Personalrats. Es bestehe zunächst kein Mitbestimmungsrecht nach einem der Katalogtatbestände der §§ 87 I, 88 I HmbPersVG. Insbesondere sei nicht der Tatbestand des § 88 I Nr. 22 Alt. 2 HmbPersVG erfüllt, da mit dem Ausspruch einer schriftlichen Missbilligung nur die Äußerung von Dienstvorgesetzten gemeint sei, durch die Beamten oder Beamtinnen ein Dienstvergehen zur Last gelegt werde. Aus der Entstehungsgeschichte der Norm ließe sich ableiten, dass die schriftliche missbilligende Äußerung zwar keine Disziplinarmaßnahme sei, aber der Disziplinarverfügung gleichgestellt wurde. Die arbeitsrechtliche Abmahnung sei damit nicht vergleichbar, weil sie sich nicht als Ahndung eines schuldhaft verübten Dienstvergehens darstelle, sondern als bloße Erklärung des Arbeitgebers,

mit der dieser auf eine seiner Ansicht nach vorgefallene Vertragsverletzung hinweist, vertragsgemäßes Verhalten verlangt und nachteilige Konsequenzen für den Fall der Wiederholung in Aussicht stellt.

Es ergebe sich auch kein Mitbestimmungsrecht aus der innerdienstlichen Allzuständigkeit des Personalrats gemäß § 80 I 1 HmbPersVG. Eine Abmahnung sei nicht als Maßnahme nach § 80 II 1 HmbPersVG zu qualifizieren, weil es ihr am erforderlichen Regelungscharakter fehle. Das Merkmal der Regelung beinhalte jedenfalls in Fallgestaltungen, in denen es wie hier nicht um die Ablehnung einer begehrten Handlung oder Entscheidung der Dienststelle gehe, dass die Handlung oder Entscheidung unmittelbar auf die verbindliche Veränderung eines bestehenden Zustands abzielen müsse. Die Abmahnung stelle keine Regelung dar, weil sie nicht auf die unmittelbare Veränderung des Beschäftigungsverhältnisses des von ihr Betroffenen abziele, sondern lediglich ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers dokumentieren und rügen sowie den Arbeitnehmer vor eventuellen Sanktionen im Wiederholungsfall warnen solle. Auch wenn die Abmahnung für den betroffenen Beschäftigten später von Bedeutung sein könne, sei die Abmahnung noch nicht auf die unmittelbare Veränderung des Beschäftigungsverhältnisses ausgerichtet.

Dies entspreche auch dem Willen des Gesetzgebers, der die Abmahnung in den Gesetzesmaterialien als Beispiel für einen Sachverhalt angeführt habe, der nicht als Maßnahme zu qualifizieren sei. Auch Sinn und Zweck der Legaldefinition der Maßnahme sprechen nicht für ein anderes Verständnis.

Praxishinweis

Das OVG hat mit seinem Beschluss die vor der Änderung des HmbPersVG zum 1.9.2014 ergangene Rechtsprechung zum Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts des Personalrats bei Abmahnungen für die neue Rechtslage bestätigt und damit die in der Praxis vielfach diskutierte Frage zugunsten der Dienststellenseite entschieden. Vor Ausspruch einer Abmahnung bedarf es keiner Mitbestimmung des Personalrates.

Die vorliegende Entscheidung ist dabei nicht nur für Hamburg relevant, sondern ist insbesondere für Personalvertretungsgesetze, die eine Allzuständigkeit des Personalrates vorsehen, interessant. Dort kommt der Frage, was eine Maßnahme ist, besondere Bedeutung zu. Dies gilt beispielsweise für § 51 MBG Schleswig-Holstein oder § 64 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes.

RA, FA ArbR Michael Geißler,
rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg ■