

## VG Hannover: Unbeachtlichkeit einer vom Personalrat verweigerten Zustimmung bei Einstellung eines externen Bewerbers

NPersVG §§ 65 II Nr. 1, 68 I, II 3, 6

1. Bei Konkurrenzsituationen von externen und internen Bewerbern ist die Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung iSd § 65 II Nr. 1 NPersVG nur dann beachtlich, wenn der Verlust einer Rechtsposition geltend gemacht wird.
2. Wird die Zustimmungsverweigerung lediglich damit begründet, dass in Chancen des – in diesem Fall internen – Bewerbers eingegriffen wird, ist diese unbeachtlich und führt zur Zustimmungsfiktion.
3. Prüfungsgegenstand ist allein die schriftliche Zustimmungsverweigerung. Eine spätere Heilung der ursprünglich unbeachtlichen Zustimmungsverweigerung im Rahmen des Beschlussverfahrens kommt nicht in Betracht. (red. Leitsätze)

*VG Hannover, Beschluss vom 8.11.2017 – 17 A 1908/16, BeckRS 2017, 134918*

### Sachverhalt

Gegenstand des Rechtsstreits ist die verweigerte Zustimmung des Personalrats zur Einstellung eines externen Bewerbers.

In der Dienststelle der Antragsgegnerin – einer Körperschaft des öffentlichen Rechts – war eine Stelle als „IT-Architekt“ ausgeschrieben. Auf diese bewarb sich neben externen Bewerbern auch ein bislang im Rechenzentrum der Dienststelle tätiger Mitarbeiter, da er ein Outsourcing des Rechenzentrums im Rahmen seinerzeit diskutierter Umstrukturierungen befürchtete. Die ausgeschriebene Stelle war hingegen einem Fachbereich zugeordnet, welcher von den geplanten Umstrukturierungen nicht betroffen sein sollte. Das Auswahlverfahren fiel jedoch letztlich zugunsten eines externen Bewerbers aus.

Der Antragsteller – der bei der Dienststelle gebildete Personalrat – wurde um Zustimmung zur Einstellung des externen Bewerbers ersucht. Diese verweigerte er jedoch mit der Begründung, dass der Arbeitsplatz des internen Bewerbers vor dem Hintergrund des diskutierten IT-Outsourcings massiv bedroht sei und die hiervon nicht betroffene ausgeschriebene Stelle dem Mitarbeiter die Möglichkeit eines nachhaltigen Arbeitsplatzes eröffne. Bezüglich der Schwächen im Bereich der Kommunikation, mit welchen die Dienststelle ihre Entscheidung gegen den internen Bewerber ua begründete, wären ihm Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, um noch bestehende Defizite abzubauen.

Daraufhin teilte die Dienststelle dem Antragsteller mit, sie sehe die Begründung als unbeachtlich an, weshalb die Zustimmung als erteilt gelte und der externe Bewerber wie beabsichtigt eingestellt werde. Hiergegen wendet sich der Antragsteller mit dem vorliegenden Beschlussverfahren.

### Entscheidung

Das VG hat die Zustimmungsverweigerung des Personalrats als unbeachtlich angesehen.

Bei der Zustimmungsfiktion nach § 68 II 6 Alt. 2 NPersVG handelt es sich um eine restriktiv anzuwendende Ausnahmegesetzvorschrift. Eine „Offensichtlichkeit“ im Sinne der Norm ist nur anzunehmen, wenn ein Verweigerungsgrund nach keiner vertretbaren Betrachtungsweise als möglich erscheint. Prüfungsgegenstand ist dabei ausschließlich die schriftliche Zustimmungsverweigerung. Eine „Heilung“ durch neue oder im Kern veränderte Argumente im Rahmen des Beschlussverfahrens ist nicht möglich. Der Grund der Zustimmungsverweigerung muss sich stets auf die Maßnahme beziehen, die Gegenstand des Mitbestimmungsverfahrens ist, Maßnahme und Ablehnungsgründe müssen in einem logischen Zusammenhang stehen. Dabei darf der Personalrat nicht in den Beurteilungsspielraum der Dienststelle über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber eindringen.

Gemessen an diesen Maßstäben war die Verweigerung der Zustimmung unbeachtlich. Der Begründung der Verweigerung lässt sich nicht entnehmen, dass der Antragsteller den internen Bewerber für besser geeignet hielt. Vielmehr wird mit der Forderung von Weiterbildungsmöglichkeiten dessen fehlende Qualifikation geradezu anerkannt. Zudem ging es dem Personalrat erkennbar nicht um die Wahrung kollektiver Interessen, sondern die Abwendung eines (befürchteten) mittelbaren und abstrakten Nachteils in der Zukunft für einen einzelnen Mitarbeiter.

### Praxishinweis

Sofern der Personalrat die Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme verweigert, sollte die Dienststelle zunächst immer prüfen, ob die vom Personalrat angeführten Ablehnungsgründe noch vom Schutzzweck des Mitbestimmungstatbestandes gedeckt sind. Auch wenn das NPersVG keine maßnahmebezogenen Ablehnungsgründe wie das BPersVG enthält, ist dies insbesondere dann nicht mehr der Fall, wenn Maßnahme und Ablehnungsgründe in keinem logischen Zusammenhang stehen. Für die Frage, ob die Fiktion eintritt oder nicht, ist dabei allein auf die schriftliche Zustimmungsverweigerung abzustellen. Die Unsicherheit einer „Heilungsmöglichkeit“ durch ein etwaiges Nachschieben von Gründen entfällt daher. Allerdings ist natürlich stets der vom VG betonte Ausnahmecharakter der Zustimmungsfiktion zu beachten.

*RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,  
rügekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg* ■