

mungsergebnisses verhindert wird. Diese Abänderungsmöglichkeit ist insbesondere vor dem Hintergrund später eintreffender Personalratsmitglieder mit neuen Argumenten sinnvoll (BVerwG NVwZ 1990, 76).

Außenwirksamkeit tritt ein, sobald Fristen nach §§ 66, 69 verstrichen sind oder der Beschluss von Organen, für die er Relevanz hat, wie bspw. der Dienststelle, wahrgenommen wurde (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 5). Beinhaltet ein Beschluss die Ablehnung einer zustimmungspflichtigen Angelegenheit, kann dies aber auch nach Eintritt der Außenwirkung durch einen zustimmenden Beschluss noch revidiert werden (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 5).

II. Rechtsfolgen von Stimmenthaltungen (Abs. 1 S. 2)

Vielfach wird bei einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder ohne weiteren Zusatz eine Stimmenthaltung als Nein-Stimme gewertet (OVG LSA 25.4.2001, BeckRS 2008, 32206; CLK PersVertretungsR NRW Rn. 68). S. 2 trifft hier für das LPersVG NRW eine Sonderregel: Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Die Nichtberücksichtigung der Enthaltungen bei der Berechnung der Mehrheit führt dazu, dass die Mehrheit der abgegebenen Stimmen in der Sache – ohne Berücksichtigung der Enthaltungen – ausschlaggebend ist (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 67): Wenn bei sieben Personalratsmitgliedern zwei für den Antrag stimmen, eines dagegen und der Rest sich enthält, ist der Antrag angenommen.

D. Beschlussfähigkeit (Abs. 2)

Für die Berechnung der Beschlussfähigkeit maßgeblich ist die gesetzlich gem. § 13 Abs. 3 vorgesehene Mitgliederzahl; lediglich, wenn die Mitgliederzahl des Personalrats nach Eintreten aller Ersatzmitglieder unter den gesetzlichen Sollwert sinkt (so dass neu zu wählen ist, der Personalrat die Geschäfte aber noch weiterführt), ist die Ist-Zahl relevant. Da die Personalratsmitgliederzahl nach § 13 Abs. 3 grundsätzlich ungerade ist, ist die Hälfte der Mitgliederzahl erreicht, wenn die Zahl erreicht ist, die sich nach einer Division der Mitgliederzahl durch zwei und anschließender Aufrundung ergibt: bei einem elfköpfigen Personalrat also bei sechs Mitgliedern. Diese Regelungen bezogen auf den gesamten Personalrat gelten unabhängig vom Inhalt des Beschlusses, also auch für gruppenspezifische Angelegenheiten (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 80).

Maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorliegen der Beschlussfähigkeit ist der Zeitpunkt der Beschlussfassung, wobei unerheblich ist, ob eine vorangegangene Beratung mit der für die Beschlussfähigkeit erforderlichen Mitgliederzahl stattgefunden hat.

E. Anwesenheitsfiktion bei Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz (Abs. 3)

Abs. 3 ist im Zusammenhang mit § 31 Abs. 3 S. 2 zu lesen und bestimmt, dass Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, als anwesend iSd Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 gelten. Durch diese Anwesenheitsfiktion werden die mittels Video- und Telefonkonferenz teilnehmenden Personalratsmitglieder genauso behandelt, als wären sie bei einer Präsenzsitzung vor Ort in Person anwesend (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 87).

Bedeutung entfaltet die Anwesenheitsfiktion bei der Ermittlung der Stimmenmehrheit und der Feststellung der Beschlussfähigkeit. Es sind somit auch diejenigen Personalratsmitglieder mitzuzählen, die mittels Video- und Telefonkonferenz teilnehmen (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 87 f.; Altvater BPersVG/Kröll BPersVG § 38 Rn. 50).

§ 34 [Gemeinsame Angelegenheiten]

(1) ¹Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Gruppen wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen. ²Die in § 72 Absatz 2 bezeichneten Angelegenheiten gelten auch dann als gemeinsame Angelegenheiten, wenn sie nur einzelne Beschäftigte betreffen.

(2) ¹Über Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, wird nach gemeinsamer Beratung vom Personalrat beschlossen, sofern die Mehrheit der Mitglieder der betreffenden Gruppe nicht widerspricht; bei Widerspruch beschließen nur die Mitglieder der Gruppe. ²Satz 1 gilt entsprechend für Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen von zwei Gruppen betreffen.

A. Neuerungen

- 1 In ihrer heutigen Fassung besteht die Vorschrift seit 1984, die damalige Gesetzesänderung führte das Widerspruchsprinzip in Abs. 2 ein. Zwar kann so nicht gegen den Willen der betroffenen Gruppe entschieden werden, es bedarf hierzu aber eines von deren Mehrheit getragenen Widerspruchs (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 3).

B. Allgemeines

- 2 Eine Abweichung von der Vorschrift ist nicht möglich, sie ist zwingendes Recht (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 4).
- 3 Beschlüsse des Personalrats und der Gruppen nach § 34 sind nach § 79 Abs. 1 Nr. 3 überprüfbar, wobei nur der Personalrat selbst, sofern er zur Überprüfung einen Beschluss gefasst hat, nicht aber der Dienststellenleiter antragsberechtigt ist (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 24–26).
- 4 Abs. 1 S. 1 entspricht § 38 Abs. 1 BPersVG. Eine Abs. 2 S. 2 entsprechende Regelung enthält das BPersVG, das den Gruppen in Gruppenangelegenheiten ein ausschließliches Beschlussrecht gibt, nicht.

C. Gemeinsame Angelegenheiten der Gruppen (Abs. 1)

I. Beratung und Beschlussfassung (Abs. 1 S. 1)

1. Gemeinsame Angelegenheiten der Gruppen

- 5 Angelegenheiten, die **alle Gruppen betreffen**, betreffen den Personalrat im Ganzen. Sind die Beschäftigten aller Gruppen, die im Personalrat vertreten sind, unmittelbar von einem Anliegen betroffen, handelt es sich um eine gemeinsame Angelegenheit. Dazu gehören jedenfalls die Regelungsgegenstände der §§ 72 Abs. 3, 73, 75. Dazu gehören können auch Gegenstände nach §§ 64, 76, 77 sowie die des § 72 Abs. 4 mit Ausnahme von § 72 Abs. 4 Nr. 5, Nr. 13, Nr. 11, die sich meist eher als Angelegenheiten darstellen werden, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen. Zu Letzteren werden meist auch die Anliegen gehören, die § 74 benennt (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 8–10).
- 6 Ob eine Angelegenheit **nur eine oder zwei Gruppen betrifft**, hängt davon ab, ob deren Interessen „unmittelbar“ berührt werden; ein bloß generelles Interesse einer Gruppe reicht nicht aus, um eine Angelegenheit zu einer Gruppenangelegenheit zu machen (BVerwG 6.3.1962, BeckRS 1962, 31318279; 5.2.1971, BeckRS 1972, 104251; 10.4.1984, BeckRS 1984, 30985112), ebenso wenig wie ein Interesse des Personalrats im Ganzen an der Umsetzung des Rechts einer Gruppe (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 7).
- 7 **Beispiele für gemeinsame Angelegenheiten** sind (vgl. auch CLK PersVertretungsR NRW Rn. 11):
- die Bestimmung der Wahlvorstandsmitglieder (BVerwG 5.2.1965, BeckRS 1965, 31325543),
 - die nach § 43 Abs. 1 S. 1 erforderliche Zustimmung des Personalrats,
 - die Benennung eines Personalratsmitglieds zur Prüfungsabnahme nach § 76 (BVerwG 31.1.1979, VerwRspr 1979, 918).

2. Gemeinsame Beratung und Beschlussfassung des Personalrats

- 8 Die Vorschrift bestimmt, dass einer Beschlussfassung im Personalrat eine Beratung voranzugehen hat. Dies gilt grundsätzlich generell für jede Beschlussfassung. Allerdings richten sich Dauer und Intensität nach den Mitgliedern des Personalrats; wo es nichts zu sagen gibt,

insbesondere bei Routineangelegenheiten, kann der Personalrat auch direkt entscheiden. Jedem Personalratsmitglied ist aber zeitlich angemessene Gelegenheit zur Darlegung seines Standpunkts zu geben.

II. Erweiterung der Regelungswirkung auf soziale Angelegenheiten Einzelner (Abs. 1 S. 2)

Die „gesetzliche Fiktion“ beruht auf der Überlegung, dass es bei sozialen Angelegenheiten **9** stets indirekt um Gleichbehandlungsaspekte geht und damit stets alle Gruppen betroffen sind – auch wenn im konkreten Einzelfall (zunächst) nur Mitglieder einer Gruppe betroffen sind (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 12).

D. Nur eine Gruppe betreffende Angelegenheiten (Abs. 2)

I. Beschluss durch den Personalrat (Abs. 2 S. 1)

1. Definition der nur eine Gruppe betreffenden Angelegenheiten

Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, werden als **Grup- 10 penangelegenheiten** bezeichnet. Voraussetzung ist, dass die Gruppe im Personalrat vertreten ist. Nur Angelegenheiten nach §§ 72–77 können überhaupt Gruppenangelegenheiten sein, wenn sie ein Mitglied einer Gruppe direkt inhaltlich betreffen. Das betrifft regelmäßig nur die personellen Einzelmaßnahmen gem. §§ 72 Abs. 1 und 74 (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 3), also zB Einstellung, Kündigung, Um- oder Versetzung oder Beförderung einer Person.

Die Betroffenheit einer Gruppe bestimmt sich **nach den Rechtsfolgen der Maßnahme 11** (Alt Vater BPersVG/Kröll BPersVG § 40 Rn. 13): Wird ein Arbeitnehmer verbeamtet, ist die Gruppe der Beamten, nicht die der Arbeitnehmer betroffen, auch wenn damit die Arbeitnehmergruppenmitgliedschaft des Verbeamteten endet (BVerwG 6.3.1962, BeckRS 1962, 31318279; CLK PersVertretungsR NRW Rn. 15). Betroffen ist aber allein die Gruppe der Arbeitnehmer, wenn es sich um die Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf einem den Beamten zugedachten Posten geht (BVerwG 5.2.1971, BeckRS 1972, 104251).

2. Gemeinsame Beratung des Personalrats

Auch bezüglich Gruppenangelegenheiten erfolgt die Beratung durch den Personalrat im Gan- **12** zen, unabhängig davon, ob ein Widerspruch gegen die gemeinsame Beschlussfassung eingelegt wurde oder nicht (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 18). Die gemeinsame Beratung ermöglicht es, auch das allgemeine Interesse einer Gruppe an einer Angelegenheit geltend zu machen.

3. Widerspruch der Mehrheit der Gruppenmitglieder

Der Personalrat entscheidet auch über Gruppenangelegenheiten gemeinsam, wenn nicht **13** die Mehrheit der Gruppenmitglieder widerspricht; nach Widerspruch entscheidet die Gruppe allein. Der Widerspruch ist gegenüber dem Personalrat, nicht gegenüber dem Dienststellenleiter zu erklären (BVerwG BeckRS 2007, 42173; WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 3).

Der Widerspruch kann nach erfolgter Beratung, nicht mehr aber nach erfolgter Beschluss- **14** fassung des Personalrats erklärt werden (BVerwG 10.2.1999, BeckRS 2007, 24173). Der Personalrat ist an den wirksam beschlossenen Widerspruch gebunden und kann diesen nicht überstimmen (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 4).

Ein Widerspruch ist nur wirksam, wenn die erforderliche Mehrheit der Mitglieder der **15** betreffenden Gruppe gegeben ist; maßgeblich ist, entsprechend § 33 Abs. 1, die Mehrheit der anwesenden Mitglieder (OVG NRW 8.5.1995, BeckRS 1995, 13072).

4. Beschluss durch die Gruppenmitglieder

Für den Beschluss durch die Gruppenmitglieder gilt das Gleiche wie für einen normalen **16** Personalratsbeschluss. Die Beschlussfähigkeit des Personalrats insgesamt (§ 33 Abs. 2) muss daher auch bei einem Gruppenbeschluss vorliegen; die Beschlussfassung hat während einer Personalratssitzung zu erfolgen. Isolierte Gruppenmitgliedersitzungen gibt es nicht (WBBS,

9. Aufl. 2022, Rn. 3), da stets die Möglichkeit der Meinungsäußerung von Nicht-Gruppenmitgliedern gegeben sein soll (RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 40 Rn. 25). Die vorsitzende Person vertritt den Personalrat auch im Rahmen der Gruppenbeschlüsse nach § 29 Abs. 2 (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 23).

- 17 Der Beschluss in der Sache ist, ebenso wie der Beschluss über die Einlegung des Widerspruchs, wirksam gefasst, wenn er von der Mehrheit der anwesenden Gruppenmitglieder getragen wird (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 22).
- 18 Diese Regelungen gelten auch, wenn eine Gruppe nur aus einem einzigen Mitglied besteht. Dieses kann wirksam Widerspruch einlegen und in der Sache einen Beschluss fassen. Bei zwei Gruppenmitgliedern setzt die erforderliche Mehrheit deren Einigkeit voraus (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 22).

II. Erweiterung der Regelungswirkung (Abs. 2 S. 2)

- 19 Es gibt regelmäßig nur noch zwei Gruppen im Personalvertretungsrecht, die der Arbeitnehmer und der Beamten. Bedeutung hat der Abs. 2 S. 2 daher nur in den Fällen, in denen nach §§ 6, 104 S. 2 iVm § 105 Abs. 3 S. 2 die dort genannten Personen eine weitere Gruppe bilden und im Personalrat vertreten sind.

§ 35 [Beschlussaussetzung auf Antrag einer Gruppe]

(1) ¹Erachtet die Mehrheit der Mitglieder einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. ²In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden.

(2) ¹Die Antragsteller können verlangen, daß an der nach Ablauf der Aussetzungsfrist stattfindenden Sitzung des Personalrats, in der über die Angelegenheit neu zu beschließen ist, eine beauftragte Person der von ihnen benannten und unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaft mit beratender Stimme teilnimmt. ²Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten erachtet.

Übersicht

	Rn.		Rn.
A. Änderungen	1	D. Neubeschluss nach Ablauf der Aussetzungsfrist (Abs. 2)	18
B. Allgemeines	2	I. Sitzung zur Neubeschlussfassung (Abs. 2 S. 1)	18
C. Aussetzung der Beschlusswirkung (Abs. 1)	5	1. Sitzungszeitpunkt	18
I. Möglichkeit der Aussetzung (Abs. 1 S. 1)	5	2. An der Sitzung Teilnahmeberechtigte	19
1. Aussetzungsantrag	5	3. Neubeschluss	20
2. Antrags- und Aussetzungswirkung	11	II. Rechtsfolgen von Neubeschlüssen (Abs. 2 S. 2)	21
II. Verständigungsversuch (Abs. 1 S. 2)	15	E. Erweiterung der Regelungswirkung (Abs. 3)	24
1. Verständigung	15		
2. Mitwirkungsberechtigte	16		

A. Änderungen

- 1 Das NRWLPVG von 1958 erlaubte noch einem Viertel der Personalratsmitglieder selbst, die Aussetzung zu beantragen, was aber bereits 1974 geändert wurde (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 1 f.).

B. Allgemeines

Sinn der Vorschrift ist es, den Gruppen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zu einer wirksamen Interessendurchsetzung zu verhelfen und so das Gruppenprinzip in Ergänzung zu § 34 Abs. 2 zu stärken und Minderheiten zu schützen (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 1; CLK PersVertretungsR NRW Rn. 3).

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen den Regelungen in § 35 BetrVG und § 42 BPersVG.

Ob eine Aussetzung nach § 35 vorzunehmen ist, kann gem. § 79 Abs. 1 Nr. 3 vom Verwaltungsgericht als Geschäftsführungsstreitigkeit überprüft werden (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 31); möglich ist auch der Erlass einer einstweiligen Verfügung (RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 42 Rn. 42).

C. Aussetzung der Beschlusswirkung (Abs. 1)

I. Möglichkeit der Aussetzung (Abs. 1 S. 1)

1. Aussetzungsantrag

a) Antragsberechtigte. Den Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses kann die Mehrheit einer Gruppe, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und (über Abs. 3) auch die Schwerbehindertenvertretung stellen. Der Antrag setzt einen Beschluss der Antragsberechtigten voraus, also einen Gruppenbeschluss bzw. einen der Jugend- und Auszubildenden- oder der Schwerbehindertenvertretung. Maßgeblich für das Mehrheitserfordernis ist, wie bei § 34, die Mehrheit der in der Personalratssitzung anwesenden Gruppenmitglieder; bei Beschlüssen außerhalb der Personalratssitzung ist die Mehrheit der gewählten Vertreter maßgeblich (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 8; RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 42 Rn. 10 ff.; Altwater BPersVG/Kröll BPersVG § 42 Rn. 4). Ein Aussetzungsantrag kann, außer im Falle des Rechtsmissbrauchs bzw. widersprüchlichen Verhaltens, auch gestellt werden, wenn die Gruppenvertreter dem ursprünglichen Beschluss zugestimmt hatten (RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 42 Rn. 17).

b) Antragsgegenstand. Der Antrag muss sich auf einen Beschluss des Personalrats beziehen. Da auch Gruppenbeschlüsse Beschlüsse des Personalrats insgesamt sind (→ § 34 Rn. 16), können auch sie Gegenstand des Aussetzungsantrages sein. Gruppen, die mangels Betroffenheit nicht direkt an einem Gruppenbeschluss nach § 34 Abs. 2 mitwirken oder selbst isoliert einen Gruppenbeschluss fassen konnten, können einen Verständigungsversuch erzwingen. Allerdings kann die Mehrheit einer Gruppe nicht die Aussetzung ihres eigenen, sondern nur anderer Gruppenbeschlüsse verlangen (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 2; BVerwG 29.1.1992, BeckRS 1992, 30937957; CLK PersVertretungsR NRW Rn. 7). Das gilt auch für den Fall, dass der Gruppenbeschluss von anderen Gruppenmitgliedern abgelehnt werden will als von denen, die ihn beschlossen haben (RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 42 Rn. 6), da ein Gruppenbeschluss die Meinung der Mehrheit dieser Gruppe repräsentiert.

c) Antragsgrund. Ein Antrag darf gestellt werden, wenn ein Personalratsbeschluss wichtige Interessen der Beschäftigten, die durch die antragsberechtigte Gruppe im Personalrat vertreten werden, beeinträchtigt. Diese wichtigen Interessen müssen nicht unmittelbar betroffen werden; es wird für eine Gruppe von wichtigem Interesse sein, eine Tendenz seitens der Dienststelle zur Handhabung einer Angelegenheit in einer anderen Gruppe für den Umgang mit dieser Angelegenheit in der antragstellenden Gruppe zu verhindern. Grundsätzlich werden zudem Mitbestimmungsgegenstände wichtige Interessen sein (BVerwG 29.1.1992, BeckRS 1992, 30937957; CLK PersVertretungsR NRW Rn. 12).

d) Antragsbefugnis. Für die Antragsbefugnis ausreichend ist die Behauptung der Interessenverletzung (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 2), was bereits die Wortwahl des Gesetzestextes anhand des Begriffes „erachten“ nahelegt (BVerwG 29.1.1992, BeckRS 1992, 30937957; CLK PersVertretungsR NRW Rn. 11).

e) Antragstellung. Der Antrag unterliegt keinen Formvorgaben (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 16); praktikabel ist allerdings aufgrund der inhaltlichen Anforderungen an den Antrag im Regelfall nur die schriftliche Antragstellung. Im Antrag sind die betroffenen

wichtigen Interessen anzugeben und es ist mindestens in Stichworten eine Begründung beizufügen (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 2). Zudem ist die Erfüllung des Mehrheitserfordernisses mittels Namen- und Zahlenangaben der am Beschluss beteiligten Personen zu beweisen (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 16). Er ist gegenüber der vorsitzenden Person abzugeben, die im Rahmen ihrer Sitzungsleitungs- und Geschäftsführungsfunktion nach §§ 29 Abs. 2, 30 Abs. 2 S. 2 zuständig ist.

- 10 f) Antragsfrist.** Eine implizite Antragsfrist folgt aus der Dauer der möglichen Unterbrechung von einer Woche. Vielfach wird daher angenommen, dass der Aussetzungsantrag nur in der Sitzung gestellt werden kann, in der der den Aussetzungswunsch hervorruhende Beschluss gefasst wurde (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 2). Eine spätere Antragstellung ist aber gesetzlich nicht ausgeschlossen. Auch bei späterer Antragstellung beträgt die Aussetzungsdauer allerdings nur eine Woche nach dem Datum der Beschlussfassung des angegriffenen Beschlusses, sodass mit einer späteren Antragstellung nichts gewonnen wäre (RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 42 Rn. 25). Wenn der Beschluss bereits ausgeführt ist, kann dessen Aussetzung nicht mehr beantragt werden (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 17; RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 42 Rn. 25).

2. Antrags- und Aussetzungswirkung

- 11** Der Antrag löst die Verpflichtung des Personalrats aus, die Rechtswirksamkeit des Beschlusses für die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Es besteht der Zustand, der bestünde, wäre der Beschluss nicht gefasst worden.
- 12** Diese Wirkung kann der Personalrat nicht verhindern (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 3). Er hat insbesondere kein inhaltliches Prüfungsrecht, nur in formeller Hinsicht, also hinsichtlich der Einhaltung der Antragsvoraussetzungen, hat die vorsitzende Person des Personalrats den Antrag zu prüfen. Anträge dürfen im Übrigen allenfalls bei offensichtlicher Unzulässigkeit abgelehnt werden, also wenn sich eine ausschließliche Betroffenheit fremder und nicht der eigenen Interessen aus der Antragstellung ergibt, sowie bei rechtsmissbräuchlicher Antragstellung (BVerwG 29.1.1992, BeckRS 1992, 30937957; CLK PersVertretungsR NRW Rn. 13–15, 18). Der vorsitzenden Person kommen also (meines Erachtens) ein formelles und ein auf Evidenzkontrolle beschränktes materielles Prüfungsrecht der Anträge zu.
- 13** Die vorsitzende Person muss die Aussetzung des Beschlusses bekannt geben, was sie bei Antragstellung außerhalb der Personalratssitzung durch Ladung zur Anschlussitzung unter Mitteilung der Tagesordnung mit dem Tagesordnungspunkt der Neubeschlussfassung aufgrund der Beschlussaussetzung und bei Antragstellung während einer Personalratssitzung durch Protokollierung umsetzen kann. Zudem muss die Dienststelle bei Mitbestimmungs- und Mitwirkungssachen über die Beschlussaussetzung informiert werden (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 19).
- 14** Die Aussetzung des Beschlusses bedeutet, dass dieser für die Dauer einer Woche keine Außenwirksamkeit erhält, er bleibt jedoch bestehen und kann bei bestätigendem Beschluss (Abs. 2 S. 2) oder bei Rücknahme des Aussetzungsantrages wieder aufleben (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 22). Es handelt sich um ein „materielles suspensives Vetorecht“ (RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 42 Rn. 40). Die Aussetzung hat nach § 66 Abs. 2 S. 4 bei zustimmungspflichtigen Angelegenheiten zudem eine Verlängerung der Zustimmungsfrist des Personalrats gegenüber der Dienststelle zur Folge (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 23).

II. Verständigungsversuch (Abs. 1 S. 2)

1. Verständigung

- 15** Bei der Vorschrift über die Verständigung handelt es sich lediglich um eine Soll-Vorschrift. Eine Verständigung kann schließlich nicht erzwungen werden, die Parteien sind lediglich dazu angehalten, sich um eine solche zu bemühen (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 20).

2. Mitwirkungsberechtigte

- 16** Zur Verständigungshilfe herangezogen werden können Gewerkschaften, die im Personalrat oder in der Jugend- und Auszubildendenvertretung repräsentiert sind. Der Anzahl der hinzu-

ziehbarer Gewerkschaften ist dabei keine Grenze gesetzt (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 21). Dies soll dazu dienen, die Expertise der Gewerkschaften in eine sachgerechte, effektive Neubeschlussfassung einfließen zu lassen (BVerwG 29.1.1992, BeckRS 1992, 30937957; CLK PersVertretungsR NRW Rn. 3). Beantragt die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Aussetzung, muss eine hinzugerufene Gewerkschaft auch in dieser vertreten sein (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 3).

Zur Hilfe gerufen werden können die Gewerkschaften sowohl von den Antragsberechtigten als auch vom Personalrat selbst (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 3). Erfolgt ein Verständigungsversuch im Rahmen einer Personalratssitzung, gilt für die Hinzuziehung von Gewerkschaften allerdings wieder § 32 Abs. 1 (Altvater BPersVG/Kröll BPersVG § 42 Rn. 15). 17

D. Neubeschluss nach Ablauf der Aussetzungsfrist (Abs. 2)

I. Sitzung zur Neubeschlussfassung (Abs. 2 S. 1)

1. Sitzungszeitpunkt

Die Sitzung zur erneuten Beschlussfassung über den ausgesetzten Beschlussgegenstand hat nach Ablauf der Aussetzungsfrist stattzufinden, also eine Woche nach erster Beschlussfassung. Daher ist es sinnvoll, die Sitzungsladung unter Mitteilung der Tagesordnung unmittelbar im Anschluss an die Antragstellung auf Aussetzung vorzunehmen (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 24). 18

2. An der Sitzung Teilnahmeberechtigte

Von den Antragstellern verlangt werden kann die beratende Teilnahme einer Person, die von einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft beauftragt wird. Bei dieser Sonderregelung zu § 32 Abs. 1 sind die dort geregelten Voraussetzungen nicht einzuhalten. Entgegen dem Wortlaut reicht es aus, dass die Gewerkschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten ist, wenn diese den Aussetzungsantrag gestellt hat (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 25 f.). 19

3. Neubeschluss

Die erneute Beschlussfassung ist zwingend (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 27). Für sie gilt, wie für jeden Beschluss, § 33 sowie auch § 34, Letzterer aber mit der Erleichterung, dass bei bereits für die erste Beschlussfassung erfolgtem Widerspruch dieser nicht erneut für die Neubeschlussfassung eingelegt werden muss, sondern direkt eine Neubeschlussfassung isoliert durch die Gruppe erfolgen kann (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 27). 20

II. Rechtsfolgen von Neubeschlüssen (Abs. 2 S. 2)

Wird der erste Beschluss bestätigt, kann das Aussetzungsverfahren bezüglich des Beschlussgegenstandes nicht wiederholt, dh von keinem Antragsberechtigten erneut zulässig eingeleitet werden (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 28). Wird ein anderer Beschluss gefasst, kann sich das Aussetzungsverfahren mit diesem Beschlussgegenstand erneut abspielen (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 4), allerdings nicht eingeleitet durch dieselben Antragsteller (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 29). 21

Wenn es sich um einen anderen Beschluss handelt, inwieweit also kleine Änderungen noch eine Bestätigung des ersten Beschlusses darstellen, ist in der Rechtsprechung ungeklärt (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 28). § 35 Abs. 2 Hs. 2 BetrVG sieht hingegen ausdrücklich vor, dass es sich um eine Bestätigung des ersten Beschlusses handelt, wenn dieser nur unerheblich geändert wird. Dies soll auch im BPersVG trotz dort ebenfalls fehlender ausdrücklicher Regelung gelten (RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 42 Rn. 38) und ist auf das NRWLPVG übertragbar. 22

Wird dem Antrag teilweise abgeholfen, stehen die Antragsteller besser da als im Falle der Bestätigung des Beschlusses. Auch in diesem Fall ist die erneute Antragstellung verwehrt, was wiederum nicht für andere Antragsberechtigte gilt (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 30). 23

E. Erweiterung der Regelungswirkung (Abs. 3)

- 24 Auch der Schwerbehindertenvertretung kommt ein Aussetzungsantragsrecht zu. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund bedeutsam, dass die Schwerbehindertenvertretung nach § 36 Abs. 1 Hs. 1 nur ein beratendes Sitzungsteilnahme- aber kein Abstimmungsrecht hat (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 5).

§ 36 [Teilnahme von Gruppenvertretern]

(1) ¹Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung können an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen; auf Beschluß des Personalrats können weitere Mitglieder teilnehmen. ²Der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden kann an Sitzungen beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Dienstleistenden betreffen.

(2) Die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung kann an Sitzungen des Personalrats, in denen Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 55 Abs. 1 betreffen, teilnehmen und bei Beschlüssen mitstimmen.

A. Allgemeines

- 1 Die Vorschrift räumt der JAV, der Schwerbehindertenvertretung und dem Vertrauensmann der Zivildienstleistenden ein Mitwirkungsrecht ein, da diese ihre Interessen nur durch die Mitwirkung an der Beratung bzw. teilweise der Beschlussfassung des Personalrats wirksam vertreten können. In anderer Form könnten sie sich gegenüber der Dienststelle nicht wirksam bemerkbar machen (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 3).
- 2 Eine inhaltlich ähnliche Regelung trifft § 67 Abs. 1, 2 BetrVG. In § 37 Abs. 1 BPersVG findet sich eine mit Abs. 1 S. 1 vergleichbare Vorschrift. Für die Überprüfung bei Streitigkeiten steht der Weg nach § 79 Abs. 1 Nr. 3 offen (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 4, 19).

B. Beratende Teilnahmeberechtigung (Abs. 1)

I. Rechte der JAV und der Schwerbehindertenvertretung (Abs. 1 S. 1)

1. Teilnahmeberechtigte

- 3 Teilnahmeberechtigt an Sitzungen des Personalrats ist ein **Mitglied der JAV**, wobei der Personalrat die Anzahl nur dieser Teilnahmeberechtigten durch Beschluss erhöhen kann (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 9). Regelungen zur Schwerbehindertenvertretung finden sich in den §§ 93–100 SGB IX. Danach besteht sie aus einer nach § 94 SGB IX gewählten Vertrauensperson sowie deren Stellvertreter und dient nach § 95 Abs. 1 SGB IX der Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle (Altwater BPersVG/Kröll BPersVG § 37 Rn. 13).
- 4 Die **Entscheidung über die Wahrnehmung des Teilnahmerechts** (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 5) sowie ggf. die personelle Auswahl des Vertreters, der in die Personalratssitzung entsandt wird, obliegt der teilnahmeberechtigten Vertretung nach freiem Ermessen (WBBS, 9. Aufl. 2022, Rn. 2) und erfolgt durch einfachen Mehrheitsbeschluss. Es muss nicht ein ständiger Vertreter gewählt werden, es kann vielmehr für jede Personalratssitzung ein anderes Mitglied bestimmt werden (CLK PersVertretungsR NRW Rn. 5). Auch die Bestimmung eines Ersatzvertreters im Verhinderungsfall ist möglich (RDWA/Jacobs/Heinkel BPersVG § 37 Rn. 14, 39).
- 5 Ebenso frei entscheidet der Personalrat über die **Erhöhung der Teilnahmeberechtigten**, was sinnvoll ist, wenn es sich zwar noch nicht um eine Angelegenheit, die besonders Beschäftigte iSv § 55 Abs. 1 betrifft, handelt (Abs. 2), aber zumindest eine mittelbare Auswirkung auf diese Personen absehbar ist. Betroffen sind diese zB mittelbar in ihren Chancen