



***Brief zur Personalratswahl
Ersatzmitgliedschaft***



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Was ist ein Ersatzmitglied?

Ein Ersatzmitglied ist eine Wahlbewerberin/ein Wahlbewerber, die/der nicht in den Personalrat gewählt wurde, jedoch mindestens eine Stimme erhalten hat und bei **zeitweiliger Verhinderung** eines ordentlichen Personalratsmitglieds für die Dauer der Verhinderung einspringen bzw. bei **endgültigem Ausscheiden** des ordentlichen Personalratsmitglieds in den Personalrat nachrücken soll, um die vollständige Besetzung des Personalrats und damit die kontinuierliche Erfüllung seiner Aufgaben sicherzustellen (§ 31 Abs. 1 Satz 1 und 2 BPersVG und entsprechende landesgesetzliche Regelungen).

Wann rückt ein Ersatzmitglied in den Personalrat ein?

In den meisten Fällen erfährt das Ersatzmitglied über die **Ladung zur Sitzung** von seinem Eintritt in den Personalrat. Zuständig für die Ladung ist der Personalratsvorsitzende. Er muss das Ersatzmitglied laden, wenn er von der Verhinderung eines ordentlichen Personalratsmitglieds weiß. In der Regel teilt dieses selbst dem Vorsitzenden seine Verhinderung mit. Aber auch dann, wenn der Vorsitzende auf andere Weise – über Kollegen oder einen von dem verhinderten Personalratsmitglied beauftragten Dritten – von der Verhinderung erfährt, muss er das Ersatzmitglied laden. Das gilt auch dann, wenn der Vorsitzende erst nach der Ladung der übrigen Personalratsmitglieder, unter Umständen erst unmittelbar vor der Sitzung, von der Verhinderung erfährt. Dann hat er **unverzüglich** – ggf. mündlich/telefonisch/per E-Mail – dem zuständigen Ersatzmitglied Sitzungstermin und Tagesordnung bekannt zu geben (BVerwG v. 24. 10. 1975, ZBR 1976, 195).

Was geschieht, wenn eine Ladung unterbleibt?

Auch dann, wenn eine Ladung, gleich aus welchen Gründen, unterbleibt, rückt das Ersatzmitglied automatisch, nämlich **kraft Gesetzes**, in den Personalrat ein und darf insbesondere an der Personalratssitzung teilnehmen. Wird ein falsches Ersatzmitglied vom Vorsitzenden als Nachrücker festgelegt oder das zuständige Ersatzmitglied nicht zur Sitzung geladen oder ihm die Teilnahme an der Sitzung verweigert, so kann das Ersatzmitglied ebenso wie jedes andere Personalratsmitglied ein entsprechendes **verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren** (ggf. **einstweilige Verfügung**) einleiten.

Wann ist ein Personalratsmitglied zeitweilig verhindert?

Eine zeitweilige Verhinderung liegt dann vor, wenn das Personalratsmitglied aus **tatsächlichen** Gründen (Urlaub, Krankheit, Dienstreise, Dienstbefreiung; Freistellung zum Abbau von Überstunden, vgl. VG Ansbach v. 28. 11. 2007 – M 20 PE 07.5133 – juris;) oder aus **rechtlichen** Gründen (Ruhens der Mitgliedschaft) sein Amt nicht ausüben kann. Das BAG nimmt – zum BetrVG – bei Elternzeit nicht grundsätzlich eine Verhinderung an, sondern will diese vom **Vorliegen besonderer Anhaltspunkte** abhängig machen wie z. B. „Abmeldung“ beim Vorsitzenden (BAG v. 25. 5. 2005, NZA 2005, 1002). Das ist bedenklich, weil die Frage der Verhinderung aus Gründen der Rechtssicherheit **objektiv zu klären** ist und nicht von der subjektiven Bereitschaft des Personalrats-/Betriebsratsmitglieds abhängen darf.

Verhinderung wegen **persönlicher Betroffenheit** liegt nur dann vor, wenn eine Maßnahme in die **persönliche Rechtsstellung** des Personalratsmitglieds eingreift (z. B. Beförderung, Höhergruppierung), nicht aber bei organisatorischen Maßnahmen des Personalrats (z. B. Wahl zum Vorsitzenden, Beschluss über Freistellung).

Wie lange die Verhinderung dauert, ist nicht entscheidend. Auch bei einer nur **kurzzeitigen Verhinderung** etwa für eine Sitzung oder ggf. auch nur für einen einzigen Tagesordnungspunkt oder eine sonstige Maßnahme des Personalrats (z. B. Monatsgespräch, Unfalluntersuchung) ist das Ersatzmitglied zu laden.

Eine zeitweilige (objektive) Verhinderung liegt nicht vor, wenn ein Personalratsmitglied aus **persönlichen Beweggründen** (z. B. Verärgerung) einer Sitzung fern bleibt. Gleiches gilt für Fälle ganz **kurzfristiger Abwesenheit** während der Führung eines dringenden Telefongesprächs oder beim Verlassen der Sitzung, um ein unvorhersehbar notwendig gewordenes Dienstgeschäft zu erledigen. Ein Personalratsmitglied ist auch bei **krankheitsbedingter Dienst-/Arbeitsunfähigkeit** an der Wahrnehmung seines Personalratsamtes gehindert. Das Eingreifen der strengen gesetzlichen Vorgaben der Ersatzmitgliedschaft darf nicht von der subjektiven Einschätzung einzelner Personalratsmitglieder oder des Vorsitzenden abhängig gemacht werden (str., das BAG meint zum BetrVG, es komme auf die Umstände des Einzelfalles an, BAG v. 25. 5. 2005, a.a.O.).

Wie wird das zuständige Ersatzmitglied bestimmt?

Die Reihenfolge des Eintretens von Ersatzmitgliedern ergibt sich unmittelbar und ausschließlich aus dem Gesetz. Hier ist zwingend danach zu unterscheiden, ob Verhältnis-(Listen-)Wahl oder Personen-(Mehrheits-)Wahl durchgeführt wurde (§ 31 Abs. 2 BPersVG und entsprechende landesgesetzliche Regelungen). Bei einer Personenwahl tritt der nicht gewählte Bewerber derselben Gruppe mit der höchsten Stimmenzahl ein. Bei einer Verhältniswahl rücken die Wahlbewerber derselben Liste, der das verhinderte Personalratsmitglied entstammt, in der Reihenfolge ihrer Nennung auf dem Wahlvorschlag nach. Ist diese Liste erschöpft, tritt kein Ersatzmitglied ein; es darf – anders als im BetrVG – nicht auf eine andere Liste zurückgegriffen werden (BVerwG v. 16. 7. 1963, ZBR 1964, 90). Hat ausnahmsweise Gemeinschaftswahl stattgefunden, rückt der jeweils nächste Bewerber derjenigen Gruppe nach, der das verhinderte Personalratsmitglied angehört.

Bei Stimmgleichheit entscheidet stets das Los. Wechselt ein Ersatzmitglied nach der Wahl die Gruppe, so bleibt es dennoch Ersatzmitglied für diejenige Gruppe, für die es kandidiert hat. Wenn ein Ersatzmitglied seinerseits verhindert ist, gelten für Auswahl und Tätigwerden eines weiteren Ersatzmitglieds dieselben Regeln. Auch für das Erlöschen der Ersatzmitgliedschaft gelten dieselben Regeln wie für das Erlöschen der ordentlichen Mitgliedschaft (z. B. Ausscheiden aus der Dienststelle, § 29 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG und entsprechende landesgesetzliche Regelungen; BVerwG v. 4. 9. 1995, ZfPR 1996, 40).

Welche Rechte hat ein Ersatzmitglied im Personalrat?

Mit seinem Eintritt wird das Ersatzmitglied grundsätzlich **vollberechtigtes Mitglied** des Personalrats mit allen Rechten und Pflichten eines ordentlichen Mitglieds. Es nimmt seine **Aufgaben eigenständig und unabhängig** wahr; insbesondere ist es nicht an Weisungen des von ihm vertretenen Personalratsmitglieds gebunden. Ersatzmitglieder rücken aber **nicht in besondere Ämter** des ausgeschiedenen/verhinderten Personalratsmitglieds ein; denn diese Ämter sind auf Grund **besonderen Vertrauens** erworben worden (Vorsitz, Stellvertretung, Gruppensprecher, Freistellung). Insoweit sind **Ergänzungswahlen** erforderlich, falls nicht der Personalrat bereits für diesen Fall vorgesorgt und entsprechende

Vertretungsregelungen beschlossen hat und falls nicht stillschweigend alle Personalratsmitglieder damit einverstanden sind, dass das Ersatzmitglied für die Dauer der Verhinderung auch eines dieser Ämter wahrnimmt.

Ein Ersatzmitglied ist, sobald es in den Personalrat – wenn auch nur vorübergehend – einrückt, in gleicher Weise und in demselben Umfang wie alle anderen Personalratsmitglieder zu **unterrichten**. Bei kurzfristigem Eintreten ist der Vorsitzende deshalb verpflichtet, ein bei einem Ersatzmitglied eventuell bestehendes **Informationsdefizit in der Sitzung auszugleichen**, indem er Sachstand und Beratungsgegenstand besonders erläutert.

Wie steht es mit der Schweigepflicht?

Personalratsmitglieder sind gegenüber Ersatzmitgliedern so lange an ihre Schweigepflicht gebunden, wie letztere nicht für ein ordentliches Personalratsmitglied in den Personalrat einrücken. Eine unabhängig vom Vorliegen eines **konkreten Vertretungsfalles** erfolgende Unterrichtung der Ersatzmitglieder ist unzulässig. Die Ersatzmitglieder ihrerseits unterliegen der Schweigepflicht sowohl **während der Dauer des Vertretungsfalles als auch danach**.

Sind auch Ersatzmitglieder in ihrer persönlichen Rechtsstellung geschützt?

Ersatzmitglieder werden ebenso **wie ordentliche Personalratsmitglieder** vom Gesetzgeber geschützt. Während des Vertretungsfalles und noch ein Jahr nach Beendigung des jeweiligen Vertretungsfalles (nachwirkender Kündigungsschutz) ist das Ersatzmitglied vor **ordentlichen Kündigungen** geschützt. Eine **außerordentliche Kündigung** ist während der Vertretungsdauer nur unter den erschwerten Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 KSchG möglich, d. h. nur wenn der Personalrat seine Zustimmung erteilt oder, bei Verweigerung der Zustimmung durch den Personalrat, das vom Dienststellenleiter angerufene Verwaltungsgericht die Zustimmung ersetzt. Das wird das Gericht dann tun, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. **Versetzungen, Umsetzungen oder Abordnungen** eines Ersatzmitgliedes sind gegen seinen Willen während des Vertretungsfalles **nur zulässig**, „wenn sie auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar sind“ (§ 47 Abs. 2

BPersVG und entsprechende landesgesetzliche Regelungen). Dieser Schutz hat **keine Nachwirkung**, sondern gilt nur für die Dauer der konkreten Vertretung. Zwischen den Vertretungsfällen sind die genannten Maßnahmen zulässig, selbst wenn ein Ersatzmitglied häufig zur Vertretung herangezogen wird.

Hat ein Ersatzmitglied Anspruch auf Schulung?

Wenn es endgültig in den Personalrat nachgerückt ist: ja. Die Schulung nur vorübergehend nachgerückter Ersatzmitglieder ist demgegenüber **nur unter besonderen Umständen** erforderlich. Allein die Erwartung von Vertretungsfällen wegen Urlaubs oder vorübergehender Erkrankung ordentlicher Personalratsmitglieder rechtfertigt die Schulung nicht. Gleichwohl können durch die voraussichtliche, in zumutbarer Weise nicht zu vermeidende Heranziehung von Ersatzmitgliedern für die Arbeit des Personalrats **Schwierigkeiten und Reibungsverluste** entstehen, die so belastend sind, dass der Personalrat auch unter Berücksichtigung der hiermit für den Dienstherrn verbundenen Kostenbelastung die Schulung für erforderlich halten darf. Von Bedeutung ist, ob insoweit bereits Schwierigkeiten entstanden sind und ob etwa ein Ersatzmitglied durch häufige Heranziehung in früheren Amtsperioden über ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen verfügt. Vor allem spielen jedoch die zu erwartende **Dauer und Häufigkeit der Heranziehung** des Ersatzmitglieds eine wesentliche Rolle (vgl. für die insoweit sinngemäß anzuwendende Rechtsprechung des BAG zum BetrVG: BAG v. 19. 9. 2001, ZBVR 2002, 77; a. A. BVerwG v. 27. 4. 1979, ZBR 1980, 153).

Was ist, wenn ein falsches Ersatzmitglied oder gar keines zur Vertretung herangezogen wird?

Ein **Personalratsbeschluss**, der in **fehlerhafter Besetzung** gefasst wird, ist unwirksam, wenn der Personalratsvorsitzende von der Verhinderung Kenntnis hatte und gleichwohl das Ersatzmitglied nicht geladen hat. Ist ein Personalratsmitglied demgegenüber plötzlich verhindert und kann der Personalratsvorsitzende deshalb das zuständige Ersatzmitglied nicht mehr laden, so bleibt die Beschlussfassung zulässig (BVerwG v. 4. 10. 1975, ZBR 1976, 195). Fehler bei der Ladung können sich im Übrigen

unter Umständen als **grobe Pflichtverletzung des Vorsitzenden** darstellen.

Stand: 1/2008

Die vorstehenden Ausführungen beschreiben die Rechtslage nach dem BPersVG. Aus dem Landespersonalvertretungsrecht können sich Abweichungen ergeben.



dbb
beamtenbund
und tarifunion