

Wer näher dran ist...



*...weiß, wann er
zupacken muss...*

Brief zur Personalratswahl

Ersatzmitgliedschaft



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Ersatzmitgliedschaft

Was bedeutet Ersatzmitgliedschaft?

Ein Ersatzmitglied ist eine Wahlbewerberin/ ein Wahlbewerber, die/der nicht in den Personalrat gewählt wurde, aber im Falle des Ausscheidens oder der Verhinderung eines ordentlichen Personalratsmitglieds nachrücken bzw. einspringen 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?

Zum einen bei **endgültigem Ausscheiden**, zum anderen **bei zeitweiliger Verhinderung** eines ordentlichen Personalratsmitglieds.

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 des 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 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

von Vorsitzenden als Nachrücker festgelegt oder das zuständige Ersatzmitglied nicht zur Sitzung geladen oder ihm die Teilnahme an der Sitzung verwehrt, 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) oder aus **rechtlichen Gründen** (Ruheinstand der Mitgliedschaft) sein Amt nicht ausüben kann. Bei **persönlicher Betroffenheit** gilt Gleiches; diese 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 bei **krankheitsbedingter Dienst-/Arbeitsunfähigkeit** auch 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.

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 treten die Wahlbewerber derselben Liste, der das verhinderte Personalratsmitglied entstammt, in der Reihenfolge ihrer Nennung auf dem Wahlvorschlag ein. Wenn eine Liste erschöpft ist, tritt kein Ersatzmitglied ein; denn es darf nicht auf eine andere Liste zurückgegriffen werden (BVerwG v. 16. 7. 1963, ZBR 1964, 90). Wenn ausnahmsweise Gemeinschaftswahl stattgefunden hat, so rückt der jeweils nächste Bewerber derjenigen Gruppe nach, der das verhinderte Personalratsmitglied angehört.

Bei Stimmengleichheit 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 verhindert ist, dann 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 Personalrats-

mitglieds 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 die ihnen obliegende Schweigepflicht gebunden, wie letztere nicht für ein ordentliches Personalratsmitglied in den Personalrat einrücken. Die Ersatzmitglieder unterliegen der Schweigepflicht sowohl während der Dauer des Vertretungsfalles als auch danach.

Sind auch Ersatzmitglieder in ihrer persönlichen Rechtsstellung geschützt?

Ersatzmitglieder werden wie ordentliche Personalratsmitglieder vom Gesetzgeber geschützt. Wenn ein Ersatzmitglied nachgerückt ist, ist es nicht ordentlich kündbar.

Der Schutz vor ordentlichen Kündigungen dauert als so genannter nachwirkender Kündigungsschutz auch noch über die Zeit des Vertretungsfalles hinaus an, und zwar bis ein Jahr nach Beendigung des jeweiligen Vertretungsfalles. Die außerordentliche Kündigung ist während der Vertretungsdauer nur unter den erschwerten Voraus-

setzungen des § 15 Abs. 1 KSchG möglich, d. h. der Personalrat muss seine Zustimmung erteilen oder das vom Dienststellenleiter angerufene Verwaltungsgericht ersetzt die Zustimmung, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist.

Ersatzmitglieder dürfen, falls sie nachgerückt sind oder ein verhindertes ordentliches Personalratsmitglied vertreten, gegen ihren Willen nur **versetzt, umgesetzt oder abgeordnet werden**, „wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist“ (§ 47 Abs. 2 BPersVG und entsprechende landesgesetzliche Regelungen).

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 ver-

bundenen 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; aA BVerwG v. 27. 4. 1979, ZBR 1980, 153).

Hat es Folgen, wenn ein falsches Ersatzmitglied oder gar keines zur Vertretung herangezogen wird?

Ja. 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.

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

Haben Sie noch Fragen?

Wir

Frau Dr. Knauf, Tel.: (0 30) 40 81-57 00, Fax: (0 30) 40 81-49 99, E-Mail: knauf@dbb.de

Frau Süllwold, Tel.: (0 30) 40 81- 57 10, Fax: (0 30) 40 81-49 99, E-Mail: suellwoldsu@dbb.de

Herr Stiller, Tel.: (0 30) 40 81-51 00, Fax: (0 30) 40 81-49 99, E-Mail: stillerth@dbb.de

helfen Ihnen gerne.

Herausgegeben von der Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin



dbb
beamtenbund
und tarifunion