



Brief zur Personalratsarbeit

Beschlussfassung

Die rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getretenen und bis zum 31. März 2021 geltenden Abweichungen sind im Personalratsbrief „Änderungen im BPersVG zur Nutzung audiovisueller Technik“ enthalten.



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst (§ 37 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Voraussetzung ist, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist (§ 37 Abs. 2 BPersVG).

Die Beschlussfassung in einer Personalratssitzung bedeutet, dass die Angelegenheit **beraten** und **sodann** darüber **abgestimmt** werden muss, ob zum Beispiel einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme die Zustimmung erteilt werden soll oder nicht. Selbstverständlich wird in diesem Zusammenhang auch eine Diskussion darüber stattfinden, **mit welcher Begründung die Zustimmung verweigert werden soll**. Dennoch erfolgt keine Abstimmung darüber, mit welcher Begründung der Personalratsvorsitzende gegenüber dem Dienststellenleiter die Zustimmungsverweigerung versehen soll, denn der Vorsitzende hat den Personalrat „im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse“ (vgl. § 32 Abs. 3 BPersVG) zu vertreten. Er hat daher auch die Aufgabe, die Begründung **unter Berücksichtigung der vorangegangenen Diskussion** gegenüber der Dienststelle mitzuteilen.

Wann ist ein Personalrat beschlussfähig?

Nur innerhalb einer Personalratssitzung kann ein beschlussfähiger Personalrat Beschlüsse fassen. Eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren ist nicht möglich. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut des § 37 Abs. 1 BPersVG. Danach müssen Beschlüsse der Personalvertretung mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst werden.

Damit überhaupt ein wirksamer Beschluss gefasst werden kann, muss eine Personalratssitzung gemäß den Vorschriften des § 34 BPersVG anberaumt worden sein. Gemäß § 34 Abs. 2 Satz 2 BPersVG hat der Vorsitzende die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen **rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden**.

Eine wirksame Beschlussfassung ist nur möglich, wenn bei der Abstimmung **mindestens die Hälfte der Mitglieder der Personalvertretung anwesend** ist. Für ordentliche Mitglieder, die (zeitweilig) verhindert sind, zählen die anwesenden Ersatzmitglieder. Möglicherweise stimmberechtigte Jugend- und Auszubildendenvertreter werden genauso wenig mit eingerechnet wie die nach § 53 DRiG in den Personalrat entsandten Mitglieder des Richterrats. Ist der Sitz eines ausgeschiedenen Mitgliedes zum Beispiel wegen Erschöpfung der Liste nicht besetzt, so bleibt er bei der Klärung der Frage, ob die Hälfte der Mitglieder anwesend ist, unberücksichtigt.

Die **Anwesenheit** muss zum **Zeitpunkt der Beschlussfassung** gegeben sein. Mindestens die Hälfte der Personalratsmitglieder muss bei der Beschlussfassung **anwesend** sein. Nicht erforderlich ist, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder des Personalrats an der

Beschlussfassung **teilnimmt**. Die **Herbeiführung der Beschlussunfähigkeit** wird somit nicht durch die Erklärung eines Personalratsmitglieds bewirkt, nicht an der Abstimmung teilnehmen zu wollen, sondern erfolgt durch das **Verlassen der Sitzung**. Wird die Beschlussunfähigkeit bewusst herbeigeführt, ist sie gleichwohl beachtlich. Das absichtliche Herbeiführen der Beschlussunfähigkeit kann jedoch ein Verstoß im Sinne von § 28 BPersVG sein, der den Ausschluss aus dem Personalrat nach sich zieht.

Wer ist stimmberechtigt?

Gemäß § 38 Abs. 1 BPersVG wird vom Personalrat über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer gemeinsam beraten und beschlossen. Nach § 38 Abs. 2 oder 3 BPersVG sind **in Gruppenangelegenheiten nur die anwesenden Mitglieder der betroffenen Gruppe** stimmberechtigt. Ob eine Angelegenheit alle Gruppen gemeinsam oder nur eine Gruppe betrifft, ist **nach ihrem sachlichen Gegenstand bzw. nach der Rechtsnatur der betreffenden Maßnahme**, nicht aber danach zu beurteilen, ob die Maßnahme Bedeutung auch für das Zusammenwirken von Personalvertretung und Dienststellenleiter hat. Daher wird eine Gruppenangelegenheit nicht etwa dadurch zu einer gemeinsamen Angelegenheit, dass die gesamte Personalvertretung an der Durchsetzung eines Gruppenrechts interessiert ist. Dieses Interesse ist vielmehr in der gemeinsamen Beratung, die dem Gruppenbeschluss vorhegeht, geltend zu machen.

Deshalb ist ein **Beschluss, ein personalvertretungsrechtliches Beschlussverfahren in einer personellen Angelegenheit einzuleiten**, wirksam nur von den Vertretern der betroffenen Gruppe zu fassen. Ein stattdessen von der gesamten Personalvertretung gefasster Beschluss verstößt gegen § 38 Abs. 2 BPersVG und ist unwirksam. Wenn danach allerdings die betroffene Gruppe einen Beschluss fasst, der mit dem zuvor vom Plenum bereits gefassten Beschluss identisch ist, so gilt der ursprüngliche Verstoß gegen das Gruppenprinzip als aufgehoben. Dies wäre nur dann nicht der Fall, wenn im Anschluss an die Beschlussfassung des Plenums eine freie und unbefangene Entscheidung der zuständigen Gruppe nicht mehr möglich wäre. Ebenfalls nicht von Bedeutung ist, dass auch die Interessen einer anderen Gruppe **mittelbar** berührt werden können.

Ist eine **Gruppe im Personalrat nicht vertreten**, weil sie entweder zu klein ist oder von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch gemacht hat, so beschließt über ihre Angelegenheit das Plenum.

Sofern von einem Personalratsbeschluss **überwiegend die von der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Beschäftigten betroffen** sind, hat die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht nur ein Teilnahmerecht an dem betreffenden Tagesordnungspunkt, sondern alle teilnehmenden Mitglieder

der Jugend- und Auszubildendenvertretung besitzen dann ein **Stimmrecht** (§ 40 Abs. 1 Satz 3 BPersVG). Eine überwiegende Betroffenheit liegt vor, wenn die personalvertretungsrechtlich schutzwürdigen Interessen der von der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Beschäftigten **nach Art und Umfang gegenüber den Interessen der anderen Beschäftigten größeres Gewicht** haben. Unbeachtlich ist, ob es sich um eine gemeinsame oder um eine Gruppenangelegenheit handelt. Dies kann dazu führen, dass in Gruppenangelegenheiten ein Überstimmen der Gruppenvertreter durch die Jugend- und Auszubildendenvertreter möglich ist.

Kann ein Personalratsmitglied in eigenen Angelegenheiten mit abstimmen?

Bei **Befangenheit** in einer bestimmten Angelegenheit kann ein einzelnes Personalratsmitglied **weder an der Beratung noch an der Beschlussfassung teilnehmen**. Daher ist es unzulässig, wenn ein Personalratsvorsitzender zum Beispiel den Tagesordnungspunkt „Beförderung“ aufruft und es unterlässt, das Personalratsmitglied, um dessen Beförderung es geht, aufzufordern, die Sitzung zu verlassen. Die Teilnahme eines befangenen Personalratsmitglieds an der Beratung und Beschlussfassung würde eine freie Meinungsbildung innerhalb der Personalvertretung beeinträchtigen, weil in Anwesenheit des Betroffenen eine **offene Diskussion nicht gewährleistet** und eine ausgewogene Gegenüberstellung aller Argumente nicht sichergestellt ist. In diesen Fällen hat der Personalratsvorsitzende für die Beratung und Beschlussfassung für diesen Tagesordnungspunkt das **Ersatzmitglied** zu laden. Wirkt das befangene Personalratsmitglied an der Beratung oder Beschlussfassung mit, ist der **Personalratsbeschluss rechtswidrig**. Ist der Personalratsvorsitzende befangen, so ist er daran gehindert, den betreffenden Personalratsbeschluss schriftlich abzufassen und gegenüber der Dienststelle zu vertreten. Eine zum Ausschluss führende Befangenheit liegt aber nicht vor bei den **Wahlen des Gruppensprechers, des Vorsitzenden und Stellvertreters**. Das kandidierende Personalratsmitglied darf also mit abstimmen – und sich auch selbst wählen. Entsprechendes gilt bei **persönlichen Auswahlentscheidungen** wie etwa bei Freistellungen und Entscheidungsbeschlüssen für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.

Gibt es ein Abstimmungsverfahren, das beachtet werden muss?

Das BPersVG enthält keine Regelungen über das Verfahren der Abstimmung. Im Allgemeinen finden **Abstimmungen offen**, das heißt durch Handaufheben statt. Die Form der Abstimmung kann in einer **Geschäftsordnung** geregelt bzw. einem **Beschluss im Einzelfall** überlassen werden. Der Vorsitzende hat grundsätzlich kein Recht, die Art und Weise der Abstimmung festzulegen. Sofern ein einzelnes Personalratsmitglied eine **geheime Ab-**

stimmung beantragt, ist diesem Wunsch regelmäßig stattzugeben. Über einen solchen Antrag kann nicht abgestimmt werden, weil der Respekt vor der Persönlichkeit des betreffenden Personalratsmitglieds es gebietet, davon auszugehen, dass die Antragstellung einem dringenden Bedürfnis nach Geheimhaltung des Abstimmungsverhältnisses entspricht. Einklagbar ist dieses Recht aber nicht.

Welche Stimmenmehrheiten sind erforderlich?

Der Personalrat fasst seine Beschlüsse **regelmäßig** mit der **einfachen Mehrheit der anwesenden Mitglieder** (§ 37 Abs. 1 BPersVG). Ein Mitglied ist anwesend, wenn es an der Sitzung teilnimmt. Insofern hat die Regelung in § 37 Abs. 1 Satz 2 BPersVG, wonach eine Stimmenthaltung als Ablehnung gilt, klarstellenden Charakter. Gemäß § 37 Abs. 1 Satz 3 BPersVG gilt ein **Antrag bei Stimmengleichheit als abgelehnt**. Um im Fall einer absehbaren Stimmengleichheit zu verhindern, dass der Personalratsvorsitzende durch eine negative Formulierung der Abstimmungsfrage das Ergebnis beeinflusst, muss die **Abstimmungsfrage so gestellt werden, wie die Angelegenheit zur Beteiligung vorgelegt worden ist**.

Qualifizierte Mehrheiten sind nur in ausdrücklich geregelten Ausnahmefällen erforderlich, nämlich für den **Rücktrittsbeschluss** gemäß § 27 Abs. 2 Nr. 3 BPersVG und für die Verabschiedung oder Änderung einer **Geschäftsordnung**. Erforderlich ist jeweils die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Personalrats, also nicht lediglich der anwesenden Mitglieder.

Kann ein bereits gefasster Beschluss vom Personalrat noch geändert werden?

Grundsätzlich ja. Wenn in einer Personalratssitzung über eine bestimmte Angelegenheit ein Beschluss gefasst worden ist, ist der Personalrat nicht gehindert, noch in derselben Sitzung oder in der nachfolgenden Sitzung diesen Beschluss aufzuheben oder zu ändern. **Voraussetzung** ist aber, dass der **Beschluss noch keine Rechtswirkung** erzeugt hat, das heißt, dass dem Adressaten des Beschlusses (zum Beispiel dem Dienststellenleiter) noch keine Mitteilung über diesen Beschluss gemacht worden ist. Eine bereits abgeschlossene Beratung eines Tagesordnungspunktes kann in derselben Sitzung dann wieder aufgenommen werden, wenn die Personalratsmitglieder dies mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder beschließen. Dabei wird man allerdings davon ausgehen müssen, dass zur **Vermeidung von Zufallsmehrheiten** an der Abstimmung über das Wiederaufgreifen des bereits abgehandelten Tagesordnungspunktes **diesigen Personalratsmitglieder zu beteiligen sind, die an dem vorangegangenen Beschluss mitgewirkt haben**.

Gibt es eine Möglichkeit, den Vollzug eines Beschlusses vorübergehend zu verhindern?

Gemäß § 39 Abs. 1 BPersVG kann die **Mehrheit der Vertreter einer Gruppe** des Personalrats beantragen, einen gefassten Beschluss auszusetzen, wenn sie der Meinung ist, dass durch den Beschluss wichtige Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden. Auch bei Angelegenheiten, die beide Gruppen berühren, können die Interessen einer Gruppe beeinträchtigt werden. Die Vorschrift, die auch für die Stufenvertretung und den Gesamtpersonalrat gilt, gesteht daher der Mehrheit der Vertreter dieser Gruppe ein **suspensives Veto** zu. Auch die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** kann die Aussetzung von solchen Beschlüssen der Personalvertretung beantragen, in denen sie mit der Mehrheit ihrer Stimmen eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten sieht. Entsprechendes gilt auch für die **Schwerbehindertenvertretung**. Die Aussetzung eines Beschlusses erfolgt **für die Dauer von sechs Arbeitstagen**. Diese Frist gilt auch für Aussetzungsanträge der Schwerbehindertenvertretung. Zwar bestimmt § 95 Abs. 4 SGB IX, dass ein entsprechender Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung auszusetzen ist. Diese Frist kann jedoch nicht der in § 39 Abs. 1 Satz 1 BPersVG vorgehen. Ansonsten würde der Schwerbehindertenvertretung eine besondere Rechtsposition im Vergleich zu anderen Antragsberechtigten eingeräumt.

Der **Antrag** kann **formlos** gestellt werden. **Adressat** ist der Personalratsvorsitzende. Eine ausdrückliche **Frist** für die Stellung des Aussetzungsantrages ist nicht vorgesehen. Es ergibt sich jedoch eine Frist für den Aussetzungsantrag daraus, dass die Aussetzung selbst auf **sechs Arbeitstage vom Zeitpunkt der Beschlussfassung** an begrenzt ist. Insofern kann ein Antrag nur innerhalb dieser Frist gestellt werden. Nicht mehr möglich ist ein Aussetzungsantrag, sobald der beanstandete Beschluss eine Außenwirkung erlangt hat. Dies ist etwa der Fall, wenn eine Zustimmung in einer Mitbestimmungsangelegenheit bereits dem Dienststellenleiter mitgeteilt wurde.

Über den Aussetzungsantrag entscheidet allein der **Personalratsvorsitzende**. Dabei steht diesem **nicht die Befugnis** zu, darüber **zu entscheiden, ob** der Beschluss, dessen Aussetzung beantragt wird, **tatsächlich wichtige Interessen** der von den Antragstellern vertretenen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt oder zumindest beeinträchtigen kann. Der Personalratsvorsitzende muss aber **prüfen**, ob die **gesetzlich vorgeschriebene Mehrheit** dem Aussetzungsantrag zugestimmt hat und ob die **mittelbare Ausschlussfrist** eingehalten wurde. Nur offensichtlich unbegründeten bzw. rechtsmissbräuchlichen Aussetzungsanträgen hat der Vorsitzende nicht zu entsprechen. Setzt der Personalratsvorsitzende den

Beschluss aus, soll **innerhalb der Aussetzungsfrist**, gegebenenfalls durch Einbeziehung der unter den Mitgliedern der Vertretung oder des Personalrats vertretenen Gewerkschaften, ein **Versuch der Verständigung** unternommen werden. Unmittelbar nach Ablauf der Frist erfolgt eine erneute Beschlussfassung. Wird der Ursprungsbeschluss bestätigt, ist es nicht möglich, die Aussetzung erneut zu beantragen.

Zu beachten ist, dass **durch die Aussetzung eines Beschlusses laufende Fristen**, wie zum Beispiel §§ 69 Abs. 2, 72 Abs. 2, 79 Abs. 3 BPersVG, **nicht verlängert werden**.

Wann ist ein Beschluss in einer Gruppenangelegenheit lediglich vom Vorsitzenden zu unterschreiben?

Betrifft ein Beschluss in einer Angelegenheit lediglich die Angehörigen einer Gruppe, so wird dieser Beschluss nur dann vom Vorsitzenden allein unterzeichnet und nach außen vertreten, wenn er **selbst der betroffenen Gruppe angehört**. Erklärungen, die unter Missachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Vertretungsbefugnis abgegeben werden, sind unwirksam.

Kann ein einzelnes Personalratsmitglied Beschlüsse anfechten?

Ja. **Jedes Personalratsmitglied** hat das Recht, Personalratsbeschlüsse, die es für rechtswidrig hält, vor dem Verwaltungsgericht anzufechten. So kann zum Beispiel ein Personalratsmitglied die Pflicht der Personalvertretung feststellen lassen, ihr Mitbestimmungsrecht wahrzunehmen, nachdem zuvor das Personalratsplenum die Angelegenheit für nicht mitbestimmungspflichtig erklärt hat. Ebenso können Personalratsmitglieder die Rechtmäßigkeit von Bestimmungen der Geschäftsordnung angreifen. Ein abberufenes Vorstandsmitglied kann gegen eine entsprechende Beschlussfassung gerichtlich vorgehen. Beschlüsse einer Personalvertretung kann das Verwaltungsgericht nachprüfen. Dabei setzt es aber nicht sein Ermessen an die Stelle des Ermessens der Personalvertretung. Das Gericht überprüft lediglich, ob die Personalvertretung bei der Ausübung ihres Ermessens die **Grenzen dieses Ermessens beachtet** hat. Die **Zweckmäßigkeit** von Beschlüssen wird ebenfalls vom Gericht **nicht überprüft**.

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

Stand: 7/2008



dbb
beamtenbund
und tarifunion