# Nicht in eigener Sache

BEFANGENHEIT Personalratsmitglieder dürfen in eigenen Angelegenheiten nicht mitberaten oder gar abstimmen. Die Regeln zur Befangenheit sind unbedingt zu beachten.

VON GUNNAR HERGET

#### DARUM GEHT ES

- 1. Personalratsmitglieder sind befangen, wenn sie unmittelbar und individuell durch eine Entscheidung des Personalrats betroffen sind.
- 2. Dann dürfen Personalratsmitglieder nicht an der Beratung und Beschlussfassung teilnehmen.
- 3. Nehmen sie trotzdem teil, ist der gefasste Beschluss des Personalrats unwirksam.

er Personalrat bildet seinen Willen ausschließlich durch Beschlüsse. Damit diese wirksam sind, müssen sie ordnungsgemäß zustande gekommen sein. Mögliche Fehlerquellen sind etwa fehlende Beschlussfähigkeit, fehlende Stimmenmehrheit oder Fehler bei der Einladung. Auch die Teilnahme von Personalratsmitgliedern in eigenen Angelegenheiten führt zur Unwirksamkeit.

### Befangenheit eines Personalratsmitglieds

Ein schwerwiegenderer Eingriff in die ordnungsgemäße Willensbildung des Personalrats liegt vor, wenn ein Personalratsmitglied an der Willensbildung teilnimmt, das befangen ist. Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) enthält für die Fälle der Befangenheit, also für die Fälle, in denen ein Personalratsmitglied individuell und unmittelbar von einer Entscheidung betroffen ist, keine ausdrückliche Regelung.

Die Rechtsprechung greift insofern auf allgemeine verfahrensrechtliche Grundsätze für das Handeln der öffentlichen Verwaltung zurück. Zwar sei die maßgebliche Regelung in § 20 Abs. 1 VwVfG weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar. Das Personalvertretungsrecht als Teil des Verwaltungsrechts müsse sich aber an den dort aufgestellten Grundsätzen messen lassen.1 Danach darf niemand an einem Verwaltungsverfahren beteiligt werden, wenn er hierdurch einen unmittelbaren Vor- oder Nachteil erlangen kann. Diese Regelung ist Ausdruck des Gebots der Unbefangenheit von Amtsträgern und des damit einhergehenden Grundsatzes, dass niemand »Richter in eigener Sache« sein darf.2

#### Wer ist befangen?

Befangen ist ein Personalratsmitglied, wenn es unmittelbar und individuell durch eine Entscheidung des Gremiums betroffen ist. Dabei ist es ausreichend, dass die bloße Möglichkeit einer solchen Betroffenheit besteht. Als Voroder Nachteile kommen solche rechtlicher, wirtschaftlicher oder immaterieller Art in Betracht. Eine unmittelbare Betroffenheit liegt zum Beispiel dann vor, wenn der Personalrat darüber zu entscheiden hat, ob das betreffende Mitglied nach § 28 BPersVG durch gerichtliche Entscheidung aus dem Personalrat ausgeschlossen werden soll. Insbesondere dann,

#### **GUT ZU WISSEN**

#### **Teil eines Kollektivs**

Ist das Personalratsmitglied als Teil einer Personenmehrheit betroffen, liegt kein Fall der Befangenheit vor. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn der Personalrat über Arbeitszeiten in einer Abteilung zu entscheiden hat, in denen das fragliche Personalratsmitglied selbst tätig ist. In diesen Fällen darf das Personalratsmitglied selbstverständlich an der Abstimmung teilnehmen.

<sup>1</sup> BVerwG 19.10.2015 - 5 P 11.14 -, PersR 11/2016, 48.

<sup>2</sup> BVerwG, a.a.O.



In eigenen Angelegenheiten dürfen Personalratsmitglieder nicht mit abstimmen.

wenn über die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung von Personalratsmitgliedern gemäß § 47 BPersVG zu entscheiden ist, ist das betroffene Personalratsmitglied von der Willensbildung ausgeschlossen. Auch wenn über eine personelle Maßnahme entschieden wird, die das Personalratsmitglied selbst betrifft, liegt Befangenheit vor. Das kann zum Beispiel eine Umgruppierung oder eine Versetzung des Personalratsmitglieds betreffen.

Aber auch, wenn sich die personelle Maßnahme nicht direkt auf das Personalratsmitglied bezieht, kann eine unmittelbare Betroffenheit vorliegen. So hat das BVerwG entschieden, dass ein Personalratsmitglied, das sich um eine Beförderungsstelle beworben hat, aber nicht ausgewählt wurde, befangen ist, wenn der Personalrat über die Besetzung dieser Beförderungsstelle mit dem obsiegenden Mitbewerber beschließt.<sup>3</sup>

Gleiches gilt, wenn sich ein Personalratsmitglied gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG beim Personalrat beschwert hat. Bei der Frage, ob diese Beschwerde berechtigt ist, ist das entsprechende Mitglied von der Willensbildung ausgeschlossen.

Anders liegt die Sache, wenn das Mitglied nicht in seinen individuellen Rechten betroffen ist, sondern in seiner Rechtsstellung als Personalratsmitglied. So ist es zum Beispiel gestattet, dass das Personalratsmitglied mitentscheidet, wenn es um seine Entsendung zu einer

#### PRAXISTIPP

#### Videositzung

Die Regeln über die Befangenheit gelten auch, wenn die Sitzung ausnahmsweise als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt wird. Befangene Personalratsmitglieder müssen sich bei der Beratung des fraglichen Tagesordnungspunktes und anschließender Beschlussfassung »ausloggen«.

personalvertretungsrechtlichen Schulung geht. Das gilt auch für sämtliche organisatorischen Entscheidungen, für die nach dem BPersVG eine Wahl vorgesehen ist. Das trifft zum Beispiel auf die Wahlen nach den §§ 32 und 33 BPersVG (Wahl des Vorstands und des erweiterten Vorstands) zu sowie auf Entscheidungen zur Organisation und Geschäftsführung des Personalrats. Dazu gehören die Entscheidungen, welche Personalratsmitglieder freizustellen oder in einen Ausschuss zu entsenden sind.

#### Was ist bei Befangenheit zu tun?

Grundsätzlich hat das Personalratsmitglied, das befangen ist, dies der oder dem Vorsitzenden rechtzeitig vor der Personalratssitzung

# Schutz vor Kündigungen



Altmann / Schneppendahl

## Kündigungsschutzgesetz

Basiskommentar zu KSchG, §§ 622, 623 und 626 BGB, §§ 102, 103 BetrVG 6., aktualisierte, überarbeitete Auflage 2021. 437 Seiten, kartoniert € 39,90 ISBN 978-3-7663-6986-4

buchundmehr.de/6986



service@buchundmehr.de Info-Telefon: 069/952053-0

#### LEITSATZ

#### Befangenheit eines Personalratsmitglieds

Ein Personalratsmitglied ist von der Mitwirkung an einer Entscheidung des Personalrats über die Besetzung einer Stelle auch dann ausgeschlossen, wenn es sich selbst um diese Stelle beworben hatte, aber nicht ausgewählt wurde. Ein dennoch unter seiner Mitwirkung gefasster Personalratsbeschluss ist nichtig und damit unwirksam. BVerwG vom 19.10.2015 - 5 P 11.14

# »Obacht: Beschlüsse sind unwirksam, wenn ein befangenes Personalratsmitglied mitwirkt.«

**GUNNAR HERGET** 

mitzuteilen. Tut es das nicht, liegt eine Pflichtverletzung vor. Sofern dem Vorsitzenden die Gründe für die Befangenheit selbst bekannt sind, hat er diese auch eigenverantwortlich zu überprüfen. Ist es zweifelhaft, ob ein Fall der Befangenheit vorliegt, muss das Gremium darüber durch Beschluss entscheiden.4

Liegt ein Fall der Befangenheit vor, hat der Vorsitzende gemäß § 31 Abs. 1 Satz 2 BPersVG ein Ersatzmitglied einzuladen, da es sich um einen Fall der rechtlichen Verhinderung des befangenen Personalratsmitglieds handelt.

Das Ersatzmitglied tritt aber nur für den Tagesordnungspunkt ein, hinsichtlich dessen die Befangenheit vorliegt. Bei allen anderen Tagesordnungspunkten darf das Personalratsmitglied (wieder) teilnehmen. Es wäre grob fehlerhaft und würde zur Unwirksamkeit der weiteren gefassten Beschlüsse führen - wenn das Ersatzmitglied an der gesamten Sitzung teilnimmt. Es hilft auch nicht - wie in der Praxis nicht selten

zu beobachten - gänzlich auf die Einladung eines Ersatzmitglieds zu verzichten. Auch dann wären gefasste Beschlüsse unwirksam.

Hinsichtlich des Tagesordnungspunkts, für den eine Befangenheit eines Personalratsmitglieds vorliegt, darf das Personalratsmitglied auch nicht während der Sitzung anwesend sein. Es soll gerade vermieden werden, dass das Personalratsmitglied durch seine Anwesenheit auf die Willensbildung Einfluss nimmt. Es muss daher, solange über den Tagesordnungspunkt beraten und abgestimmt wird, den Sitzungsraum, damit die Sitzung verlassen.

#### Welche Folgen hat ein Verstoß?

Nimmt ein befangenes Personalratsmitglied an der Beratung oder der Beschlussfassung teil, ist der so gefasste Beschluss nichtig und damit unwirksam. Die Nichtigkeit eines Beschlusses wird angenommen, wenn der Beschluss unter einem besonders schwerwiegenden Fehler leidet. Wird gegen das Gebot der Unbefangenheit verstoßen, liegt regelmäßig solch ein schwerwiegender Fehler vor. Dabei soll es sogar unerheblich sein, ob tatsächlich Befangenheit vorliegt. Mit dem Ausschluss solle vielmehr dem »bösen Schein« der Befangenheit vorgebeugt werden. Geht es um personelle Einzelmaßnahmen, sei der Verstoß schlechterdings »unerträglich«, das heißt mit tragenden Verfassungsprinzipien unvereinbar.5 Wie man sieht, nimmt die Rechtsprechung derartige Verstöße sehr ernst. Danach sollte der Personalrat sein Handeln ausrichten.

Ist ein Personalratsmitglied entgegen der Auffassung des Vorsitzenden oder des Gremiums der Ansicht, es sei nicht befangen, kann es diese Frage verwaltungsgerichtlich überprüfen lassen. Auch Beschlüsse, an denen ein befangenes Mitglied teilgenommen hat, können im Beschlussverfahren auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden.

Aufgrund der möglichen Rechtsfolgen eines Verstoßes, das heißt der Unwirksamkeit der gefassten Beschlüsse, ist es besonders wichtig, dass der Personalrat die Grundsätze zur Befangenheit von Personalratsmitgliedern besonders penibel beachtet.



Gunnar Herget, Fachanwalt für Arbeitsrecht, CNH-Rechtsanwälte, Essen.

<sup>4</sup> Kröll in: Altvater/Baden/Baunack/Berg/Dierßen/Herget/Kröll/ Lenders/Noll, BetrVG, 10. Aufl., § 37 Rn. 19.

<sup>5</sup> BVerwG, a.a.O.