

A close-up photograph of several sharpened colored pencils in various colors (blue, purple, black, brown, pink, orange) lying on a white surface. In the foreground, there are several wood shavings from sharpened pencils, some with colored marks (blue, green) on them. The background is slightly blurred.

**NÄHE
IST
UNSERE
STÄRKE**

**BRIEF ZUR
PERSONALRATSWAHL**

Kandidatur für ein
Personalratsmandat



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Sie denken darüber nach, im Personalrat mitzuarbeiten und deshalb bei der anstehenden Personalratswahl als Kandidatin/Kandidat anzutreten? Hier erfahren Sie, was Sie erwartet und was es rund um eine Kandidatur zu wissen gilt.

Vorab jedoch wollen wir Ihnen **unsere Anerkennung** zollen, denn bereits Ihre Überlegung, sich im Personalrat zu engagieren, und erst recht – falls Sie sich dazu entschließen – Ihre Bereitschaft zur Kandidatur zeichnet Sie als jemanden aus, der sich für die Interessen seiner Kolleginnen und Kollegen einsetzen möchte und etwas tun will, damit die konkreten Arbeitsbedingungen in der Dienststelle besser werden. Ob es darum geht, bei geplanten Eingriffen in die Rechtsstellung der Beschäftigten, insbesondere in Form von Einkommenseinbußen auf Grund einer veränderten Besoldungsstruktur, stetigen Personalabbau und weiter wachsender Aufgaben die Interessen der Beschäftigten zu vertreten oder die infolge von tiefgreifenden Umstrukturierungen der öffentlichen Verwaltung bis hin zur Privatisierung eintretenden Veränderungen personalvertretungsrechtlich aufzufangen – **wir werden Sie unterstützen.**

Darf ich überhaupt kandidieren?

Wählbar ist grundsätzlich jeder **volljährige wahlrechtigte Beschäftigte** der Dienststelle, der seit **sechs Monaten** dem Geschäftsbereich seiner obersten Dienstbehörde angehört und **seit einem Jahr** in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt ist. Unter den in §§ 13, 14 BPersVG und den entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen genannten Voraussetzungen sind deshalb grundsätzlich auch wählbar Teilzeitbeschäftigte, befristete Beschäftigte, ausländische Beschäftigte, abgeordnete und zugewiesene Beschäftigte, wenn sie am Wahltag sechs Monate in der Dienststelle tätig sind und nicht feststeht, dass sie innerhalb der nächsten drei Monate in ihre Herkunftsdienststelle zurückkehren werden, außerdem Wahlvorstandsmitglieder sowie Soldaten, falls sie nicht einem der in § 2 Abs. 1 SBG aufgeführten Wahlbereiche angehören. Für bestimmte Verwaltungsbereiche gelten besondere Regelungen (z.B. BwKoopG, DBGrG, Post-PersRG). Die Wählbarkeitsvoraussetzungen müssen (nur) **am Tag der Wahl** gegeben sein.

Und wenn ich der Aufgabe nicht gewachsen bin?

Viele Beschäftigte, die sich für eine Mitarbeit im Personalrat interessieren, weil sie Ideen haben und etwas bewegen, Ungerechtigkeiten verhindern und Missstände abschaffen wollen, scheuen vor einer Kandidatur letztendlich zurück, weil sie glauben, den damit verbundenen Anforderungen vielleicht nicht gewachsen zu sein. Sei es, weil sie nicht wissen, was an Aufgaben auf sie zukommt, sei es, weil sie eine Auseinandersetzung mit dem Dienststellenleiter oder der gewerkschaftlichen Konkurrenz scheuen. Auch die Befürchtung, ein Mandat im Personalrat sei mit finanziellen oder Freizeiteinbußen verbunden, vielleicht sogar mit einem „Karriereknick“

oder bereits ihre Kandidatur berge die Gefahr von Sanktionen, lässt Beschäftigte von einer Kandidatur Abstand nehmen.

Diese Befürchtungen sind nicht berechtigt: **Ihr Dienst-/Arbeitsverhältnis wird durch die Übernahme eines Mandates im Personalrat nicht berührt** – weder rechtlich noch tatsächlich (BVerwG v. 8.11.963, PersV 1964, 18). Und damit Sie Ihr Amt unabhängig und effektiv wahrnehmen können, hat der Gesetzgeber einen umfassenden **Schutz** geschaffen und sorgt für Ihre **Qualifizierung**. Im Einzelnen:

Muss ich um meinen Arbeitsplatz oder Sanktionen des Arbeitgebers fürchten?

Nein. Wenn Sie sich für ein Personalratsmandat bewerben oder sich, bei erfolgreicher Kandidatur, später als Mitglied des Personalrats mit dem Dienststellenleiter auseinander setzen müssen, honoriert der Gesetzgeber Ihr Engagement durch einen **umfassenden Schutz Ihrer dienst-/arbeitsrechtlichen Stellung.**

... als Wahlbewerberin/Wahlbewerber:

Schon Ihre ersten Aktivitäten in Bezug auf eine Wahlbewerbung schützt der Gesetzgeber durch das **Verbot der Wahlbehinderung** (§ 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Mit Einleitung der Wahl und Aufstellung eines ordnungsgemäßen, nicht von vornherein ungültigen Wahlvorschlags, auf dem Sie mit Ihrer Zustimmung als **Kandidatin/Kandidat für ein Personalratsmandat** aufgeführt sind, genießen Sie dann einen besonderen Schutz (§§ 24 Abs. 1, 47 Abs. 1 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG). Bereits während des Wahlkampfes besteht nämlich ein Verbot in Bezug auf **ordentliche Kündigungen** (§ 15 Abs. 3 KSchG). Eine Kündigung von Wahlbewerbern in dieser Zeitspanne ist nur dann möglich, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur **außerordentlichen Kündigung** ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; aber auch dann müsste erst der Personalrat seine Zustimmung erteilen oder es müsste eine gerichtliche Entscheidung vorliegen, die diese Zustimmung ersetzt. Dieser Schutz gilt bis zur **Bekanntgabe des Wahlergebnisses**. Aber auch danach gilt der Schutz vor ordentlichen Kündigungen **noch weitere sechs Monate** fort – auch dann, wenn Sie nicht gewählt worden sind. So ist ausreichend Zeit zur Abkühlung einer wegen eventueller Kontroversen mit dem Dienststellenleiter aufgeheizten Atmosphäre. Darüber hinaus sind Sie **während der gesamten Dauer der Kandidatur**, also von der Einreichung des Wahlvorschlags an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses, vor **Versetzungen, Umsetzungen mit Dienstortwechsel und Abordnungen** geschützt. Diese Maßnahmen sind gegen Ihren Willen nur möglich, wenn sie aus wichtigen dienstlichen Gründen (schwerwiegende dienstliche Belange) unvermeidbar sind (siehe im Einzelnen § 47 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG).

... als gewähltes Personalratsmitglied:

Werden Sie in den Personalrat gewählt, setzt sich der besondere Kündigungsschutz für die Dauer Ihrer Tätigkeit im Personalrat nahtlos fort, d.h. ordentliche Kündigungen sind gar nicht, außerordentliche Kündigungen nur unter den beschriebenen erschwerten Voraussetzungen möglich. Der Schutz vor ordentlichen Kündigungen gilt sogar nach Ihrem Ausscheiden aus dem Personalrat noch ein ganzes Jahr weiter. Als Ersatzmitglied, wenn Sie also ein ordentliches Mitglied während dessen Verhinderung vertreten, sind Sie vom Beginn des Vertretungsfalles an **genau wie ein ordentliches Personalratsmitglied geschützt**. Außerdem sind Sie als ordentliches Personalratsmitglied während Ihrer gesamten Amtszeit und als Ersatzmitglied während der Dauer des Vertretungsfalles vor **Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen** geschützt (§ 47 Abs. 2 BPersVG).

Schadet die Tätigkeit im Personalrat meiner beruflichen Entwicklung?

Der Gesetzgeber hat auch hier vorgesorgt. Sie dürfen wegen Ihrer Tätigkeit im Personalrat nicht benachteiligt (aber auch nicht begünstigt) werden, vor allem, wie es ausdrücklich in § 8 BPersVG steht, nicht in Ihrer beruflichen Entwicklung. **Jede Zurücksetzung oder Schlechterstellung** gegenüber anderen Personen in vergleichbarer Situation, egal ob beabsichtigt oder nicht, ist verboten (BVerwG v. 1.2.2010, ZfPR *online* 3/2010, 8).

Die Tätigkeit im Personalrat unterliegt auch nicht der dienstlichen Beurteilung; sie ist kein Dienst. Als Personalratsmitglied führen Sie Ihr Amt **unabhängig und frei von Weisungen** – sowohl von Vorgesetzten als auch seitens des Personalrats selbst. Die Rechte und Pflichten aus dem Ehrenamt einerseits und die Rechte und Pflichten aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis andererseits sind strikt zu trennen.

Was „kostet“ mich das Personalratsmandat an Geld und Freizeit?

Nichts. Personalratsmitglieder sollen durch ihr ehrenamtliches Engagement für die Beschäftigten der Dienststelle **keinerlei wirtschaftliche Nachteile** erleiden. Sie nehmen ihre Personalrats Tätigkeit während der Dienst-/Arbeitszeit wahr, und die Wahrnehmung von Personalratsaufgaben wird **arbeitszeitrechtlich wie Dienst** behandelt (BVerwG v. 30.1.1986, ZBR 1986, 307). Eine Minderung der Dienstbezüge/des Arbeitsentgeltes mit allen Bestandteilen tritt deshalb nicht ein (§ 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG), das Personalratsmitglied erhält nach dem sog. **Lohnausfallprinzip** vielmehr dasjenige Entgelt, das es erhalten hätte, wenn es während der Dienst-/Arbeitsbefreiung gearbeitet hätte. Eine als Aufwendersatz gezahlte Zulage wird, wenn der Aufwand auch während der Personalrats Tätigkeit anfällt, weitergezahlt (BAG v. 27.7.1994, NZA 1995, 799).

Ist ein Personalratsmitglied außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit in Sachen Personalrat unterwegs, weil etwa eine Sitzung oder eine Schulung länger dauert, so erhält es **Freizeitausgleich** in entsprechendem Umfang. Das gilt auch für teilzeitbeschäftigte Personalratsmitglieder (BAG v. 16.2.2005, ZfPR 2006, 44). Allerdings ist dies bei Reisezeiten, die nicht in die regelmäßige Arbeitszeit fallen, anders – wie bei allen anderen Beschäftigten auch.

Reichen meine Kenntnisse zur Wahrnehmung eines Personalratsmandats aus?

Niemand geht davon aus, dass Sie bereits alle Kenntnisse besitzen, wenn Sie in den Personalrat eintreten. Alles, was Sie wissen müssen, werden Sie im Laufe der Zeit im Personalrat, bei Schulungen oder bei Ihrer Gewerkschaft lernen.

Jedes neu gewählte Personalratsmitglied hat Anspruch darauf, eine in der Regel einwöchige **Grundschulung zum Personalvertretungsrecht** zu besuchen – und zwar unter Freistellung vom Dienst und Weiterzahlung der Bezüge/des Arbeitsentgeltes; die **Schulungskosten** trägt die Dienststelle. Falls erforderlich, sind **weitere Schulungen** unter denselben Bedingungen möglich. Als erstmals gewähltes Personalratsmitglied dürfen Sie darüber hinaus vier Wochen unter Freistellung vom Dienst und Fortzahlung der Bezüge/des Arbeitsentgeltes an einer **Schulungs- und Bildungsveranstaltung** teilnehmen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt wurde. Außerdem erhalten Sie über Ihren Ansprechpartner bei Ihrer Fachgewerkschaft und/oder über den dbb **Informationsmaterial** über Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten als Personalratsmitglied und über Ihre persönliche Rechtsstellung, tauschen sich regelmäßig mit erfahrenen Personalratsmitgliedern aus und **wachsen so langsam in das Amt hinein**. Haben Sie eine Frage zu Ihrer Personalrats Tätigkeit, können Sie sich an Ihre erfahrenen Kolleginnen und Kollegen im Personalrat, an Ihre Fachgewerkschaft oder ggf. auch an den dbb wenden.

Und wenn doch einmal Probleme wegen der Personalrats Tätigkeit auftreten?

Dann ziehen wir das mit Ihnen durch. Als Mitglied einer **dbb Gewerkschaft** genießen Sie **Rechtsschutz**. Sie können sich an ein Dienstleistungszentrum des dbb wenden und werden, falls es tatsächlich einmal soweit kommen sollte, von den dort tätigen Fachanwälten auch vor Gericht vertreten.

Übrigens: Der Personalrat ist weder rechtsfähig noch vermögensfähig; er haftet daher nicht. Auch die einzelnen Mitglieder des Personalrats haften nicht aus rechtsgeschäftlichen Erklärungen, die für den Personalrat abgegeben wurden. Eine Haftung einzelner Personalratsmitglieder ist nur in ganz engen Ausnahmefällen möglich und kommt äußerst selten vor (z.B. bei grob fahrlässigem Verlust eines Zentralschlüssels u.a. zum Personalratsbüro, VGH Hessen v. 3.8.2009, ZfPR *online* 10/2009, S. 10).

Wie geht es weiter, wenn ich mich für eine Kandidatur entschieden habe?

Wenden Sie sich an den Vertrauensmann/die Vertrauensfrau Ihrer **Fachgewerkschaft in Ihrer Dienststelle**. Denn Sie müssen „Ihren“ Wahlkampf nicht allein führen. Ihre Fachgewerkschaft hat ein Wahlkampfkonzept und nimmt Sie „bei der Hand“. Sie wird mit Ihnen Gespräche zur Stärkung Ihres Selbstvertrauens führen, Ihnen Tipps geben, und Ihnen dabei helfen, sich in der Dienststelle als Kandidatin/Kandidat optimal zu präsentieren und Sie in ihre Wahlkampagne einbinden.

Was darf ich tun, damit meine Kandidatur erfolgreich wird?

Grundsätzlich gilt, dass die Art und Weise der Vorstellung Ihnen überlassen bleibt. Sie dürfen insbesondere die **Beschäftigten** in der Dienststelle und während der Dienstzeit **an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen**. Bevor Sie dies tun, informieren Sie bitte Ihren unmittelbaren Dienstvorgesetzten; er darf dies aber nur ausnahmsweise und so lange ablehnen, wie dringende Dienstgeschäfte durch Sie zu erledigen sind. Den Betriebsablauf und den Frieden in der Dienststelle dürfen Sie durch das Aufsuchen der Beschäftigten natürlich nicht stören.

Am Schwarzen Brett, durch Handzettel bzw. Nutzung der elektronischen Medien können Sie bekannt geben, wo und wann Sie den Wählerinnen und Wählern in einer **Kandidatensprechstunde** Ihre Vorstellungen von der Personalratsarbeit mitteilen möchten. Die Kandidatinnen und Kandidaten sind berechtigt, sich **per E-Mail** bei den Beschäftigten bekannt zu machen. Unzulässig sind dagegen die nicht mit der Dienststelle abgestimmte Benutzung eines hausinternen Postverteilungssystems, das für dienstliche Zwecke eingerichtet wurde, zur Verteilung von gewerkschaftlichen Werbe- und Informationsschriften an die Beschäftigten sowie etwa Wahlwerbung im Wahllokal bzw. in dessen unmittelbarem Eingangsbereich.

Welche weiteren Maßnahmen kommen zur Wahlwerbung in Betracht?

Sie können durch Verteilung von **Kandidatenflyern** auf sich aufmerksam machen und **Wahlwerbegeschenke** in der Dienststelle verteilen, die auch einen Hinweis auf Ihre Gewerkschaft enthalten dürfen. Die Verteilung von Wahlgeschenken stellt keine unzulässige Wahlbeeinflussung dar (VG Freiburg v. 16.12.1997, ZfPR 2000, 16). Außerdem können Sie sich und Ihr Wahlprogramm im Rahmen einer **Personalversammlung** oder einer von Ihrer Gewerkschaft veranstalteten Wahlparty vorstellen. Am wirkungsvollsten ist jedoch das persönliche Gespräch mit einzelnen Beschäftigten oder Interessengruppen (z.B. Auszubildende).

Wie sollte ich auftreten?

Als dbb Kandidatin/Kandidat verstehen Sie den Personalrat als eine unabhängige **Interessenvertretung aller Beschäftigten der Dienststelle**. Machen Sie deutlich, dass Sie in Bezug auf Ihre künftige Personalratsarbeit **parteil politisch unabhängig** sind. Zeigen Sie den Wählerinnen und Wählern, dass Sie für eine **sachliche Argumentation** stehen, für eine **faire und konstruktive Zusammenarbeit im Personalrat und mit dem Dienststellenleiter**, dass Sie aber auch die **Auseinandersetzung nicht scheuen**, wenn es nötig ist.

Wichtig ist auch eine **Einheitlichkeit aller Kandidatinnen und Kandidaten des dbb** im Auftritt und in der Darstellung der Positionen. Sprechen Sie deshalb hierüber frühzeitig mit Ihrem Ansprechpartner in Ihrer Gewerkschaft und auch mit den Kolleginnen und Kollegen, die ebenfalls für eine dbb Gewerkschaft kandidieren.

Wer unterstützt Sie?

Sie können sich sowohl auf **Ihre Fachgewerkschaft** als auch auf den **dbb als Dachorganisation** verlassen. Dies gilt für alle mit Ihrer Kandidatur zusammenhängenden Fragen sowie für alle Angelegenheiten, in denen Sie als gewähltes Personalratsmitglied Rat suchen, Schulungen brauchen oder Tipps wünschen. Machen Sie auch den Wählerinnen und Wählern klar, dass Sie kein „Einzelkämpfer“ sind, sondern immer – und erst recht, wenn es darauf ankommt – auf den Sachverstand und die Erfahrung Ihrer Fachgewerkschaft und des dbb zurückgreifen können.

Die vorstehenden Ausführungen beruhen auf den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes und gelten für Bewerberinnen und Bewerber für einen örtlichen Personalrat, Bezirks-, Haupt- und Gesamtpersonalrat (§§ 54 Abs. 1, 56 BPersVG) und die dort zu bildenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 62 BPersVG). Für die Schwerbehindertenvertretung einschließlich der Bezirks-, Haupt-, Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung gilt Entsprechendes (§ 94 Abs. 6 Satz 2, § 96 Abs. 3, § 97 Abs. VII SGB IX). Im Bereich der Landespersonalvertretungsgesetze gelten die jeweiligen landesrechtlichen Schutzvorschriften, § 107 BPersVG (Benachteiligungsverbot), § 108 BPersVG (Zustimmungserfordernis zu außerordentlichen Kündigungen) sowie der Schutz vor ordentlichen Kündigungen nach § 15 KSchG.

Stand: 8/2011



Herausgegeben
von der Bundesleitung des
dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin