

**NÄHE
IST
UNSERE
STÄRKE**



Kandidatur für ein Personalratsmandat

Brief zur Personalratswahl



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Sie denken darüber nach, im Personalrat mitzuarbeiten? Bereits die Überlegung, sich ehrenamtlich im Personalrat zu engagieren, zeigt, dass Ihnen bewusst ist, dass sich die konkreten **Arbeitsbedingungen in Ihrer Dienststelle nur dann verbessern werden, wenn sich jemand dafür einsetzt**. Und dass dieser Jemand nicht immer nur die anderen sein können. Im Personalrat können Sie viel bewirken, ob es um eine gerechte Verteilung von Fortbildungschancen und Beförderungen geht, um Fragen der Arbeitszeitgestaltung und des Gesundheitsschutzes oder um die Vertretung der Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen bei Personalabbau oder Umstrukturierungen. Hier erfahren Sie, was es rund um eine Kandidatur zu wissen gilt und was Sie im Falle Ihrer Wahl erwarten würde. Übrigens – auch wenn es nicht gleich ins Auge sticht: Die Mitarbeit im Personalrat kann auch **viel zu Ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung beitragen – aber dazu später**.

Viele Beschäftigte, die sich für eine Mitarbeit im Personalrat interessieren, scheuen vor einer Kandidatur letztlich zurück, weil sie **glauben, den Anforderungen vielleicht nicht zu genügen**. Nicht selten findet man diffuse Ängste und Vorurteile wie etwa, ein Mandat in der JAV oder im Personalrat sei mit **finanziellen Einbußen** verbunden, vielleicht sogar mit einem „**Karriereknick**“, schon die Kandidatur und erst recht die Mandatsausübung werde vom Dienststellenleiter oder Vorgesetzten mit einer schlechten Beurteilung quittiert, es bleibe **keine Freizeit** mehr übrig. Aber diese Ängste sind nicht berechtigt: Das Dienst-/Arbeitsverhältnis wird durch die Übernahme eines Personalratsamtes nicht berührt – weder rechtlich noch tatsächlich (BVerwG 8.11.1963, PersV 1964, 18). Damit Sie das Mandat unabhängig und effektiv wahrnehmen können, hat der Gesetzgeber einen umfassenden Schutz geschaffen. Und mehr noch: Er sorgt – neben Ihrer Fachgewerkschaft – dafür, dass Sie es auch **qualifiziert ausüben** und dabei obendrein auch noch **Kompetenzen erwerben können, die für Ihr berufliches Fortkommen nützlich sind**.

Wäre ich der Aufgabe denn überhaupt gewachsen?

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, in weiteren Amtszeiten sind es jeweils drei Wochen; die Kosten für diese Bildungsveranstaltungen trägt die

Dienststelle allerdings nicht. Außerdem erhalten Sie **über Ihre 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 und an Ihre Fachgewerkschaft wenden.

Schadet die Tätigkeit im Personalrat meiner beruflichen Entwicklung oder bringt sie gar meinen Arbeitsplatz in Gefahr?

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**: Sie dürfen wegen Ihrer Tätigkeit im Personalrat nicht benachteiligt (natürlich 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 1.2.2010, ZfPR *online* 3/2010, S. 8). Sie können sogar im Falle Ihrer vollständigen Freistellung weiterhin am beruflichen Aufstieg teilnehmen (z.B. BVerwG 11.12.2014, ZfPR 2015, 34). Die Tätigkeit im Personalrat unterliegt 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. Ihr Dienst-/Arbeitsverhältnis wird durch die Übernahme eines Mandates im Personalrat also nicht berührt – weder rechtlich noch tatsächlich, die allgemeinen Rechte und Pflichten gelten selbst bei Vollfreistellung fort (BVerwG 14.6.1990, ZfPR 1990, 139).

Bin ich denn während des Wahlkampfes vor Sanktionen geschützt?

Ja. 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, also nicht von vornherein ungültigen Wahlvorschlages, auf dem Sie mit Ihrer Zustimmung als Kandidatin/Kandidat für ein Personalratsmandat aufgeführt sind, genießen Sie einen besonderen Schutz (§ 24 Abs. 1, § 47 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG). Denn bereits während des Wahlkampfes sind ordentliche Kündigungen verboten (§ 15 Abs. 3 KSchG). Die **Kündigung von Wahlbewerbern ist in dieser Zeitspanne nur in Extremfällen möglich**, nämlich wenn Tatsachen

vorliegen, die den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; aber selbst 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 Dienortwechsel 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).

Und wenn ich tatsächlich gewählt werden sollte?

Dann 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. Haben Sie kandidiert, sind aber nicht gewählt worden, stehen Sie grundsätzlich **als Ersatzmitglied** zur Verfügung, das heißt, Sie werden für die Dauer der Verhinderung eines ordentlichen Mitglieds zur Personalratsarbeit, insbesondere also zu den Sitzungen, herangezogen. Dann 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).

Was muss ich an Geld und Freizeit investieren?

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 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 Aufwändungsersatz gezahlte Zulage** wird, wenn der Aufwand auch während der Personalrats Tätigkeit anfällt, weitergezahlt (BAG 27.7.1994, NZA 1995, 799). Eine vor Übernahme des

Personalratsmandats gewährte **Leistungszulage oder Leistungsstufe** wird übrigens selbst bei Freistellung vom Dienst zwecks Wahrnehmung von Personalratsaufgaben weitergezahlt, bei einer nach Freistellungsbeginn erstmals oder erneut anstehende Entscheidung über Leistungsbezahlung ist auf die Grundsätze der Nachzeichnung des fiktiven beruflichen Werdegangs zurückzugreifen (BVerwG 30.1.2013, ZfPR online 4/2013, S. 10).

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 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.

Was bringt MIR die Mitarbeit im Personalrat?

Viell! Sie erwerben **Kenntnisse in wichtigen Rechtsgebieten** (z.B. Beamten-, Tarif-, Arbeits-, Arbeitsschutz- oder Arbeitszeitrecht), arbeiten sich in hochaktuelle gesellschaftliche Problematiken wie Gesundheitsschutz und demografische Entwicklung ein. Sie gewinnen **Einblick in die Verhältnisse der Dienststelle** im Speziellen und des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen. Als Mitglied einer dbb-Mitgliedsgewerkschaft nehmen Sie aber nicht nur an den für die Personalratsarbeit im engeren Sinn erforderlichen Schulungen teil, sondern darüber hinaus werden Sie, wenn Sie das wollen, auch auf der gewerkschaftlichen Schiene unterstützt und geschult, nicht nur fachlich, sondern auch z.B. in Rhetorik. Und: Sie haben bei verschiedensten Gelegenheiten die Möglichkeit zum **Austausch** mit anderen engagierten Beschäftigten auch aus anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes und können, etwa bei Schulungen, Ansichten erfahren, Einsichten gewinnen und **Kontakte knüpfen**. In den Sitzungen des Personalrats, aber auch bei der Teilnahme am Monatsgespräch mit dem Dienststellenleiter besteht Gelegenheit zu Erwerb und Vertiefung von Kompetenzen im Bereich **Verhandlungs- und Diskussionsführung**.

Wie ginge es weiter, wenn ich mich für eine Kandidatur entscheiden würde?

Wenden Sie sich – am besten sofort – 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 Ihnen vor allem auch dabei helfen, sich in der Dienststelle als Kandidatin/Kandidat optimal zu präsentieren und Sie in ihre Wahlkampagne einbinden. Denn damit Ihre Kandidatur erfolgreich wird, können – und müssen – Sie **„Wahlkampf“ betreiben** und sich **bei den Beschäftigten als Kandidatin/Kandidat bekannt machen**. 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 (BVerwG 19.9.2012, ZfPR online 3/2013, S. 4). 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. Dass der Dienstbetrieb durch **Werbeaktivitäten während der Dienstzeit** gestört wird, muss als Folge der Wahrnehmung des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG hingegenommen werden, solange die Beeinträchtigung nicht erheblich ist (BVerwG 19.9.2012, a.a.O.).

Wahlbewerberinnen und -bewerber haben ein **Recht auf Wahlwerbung**, z.B. durch Bekanntmachungen am Schwarzen Brett, Verteilung von Handzetteln und Broschüren, das Anbringen von Plakaten sowie etwa durch Darstellung im behördlichen Intranet (BVerwG 19.9.2012, a.a.O.). Hier können Sie bekannt geben, wo und wann Sie den Wählerinnen und Wählern in einer **Kandidatensprechstunde** Ihre Vorstellungen von der Personalratsarbeit mitteilen möchten. 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. Sie können durch Verteilung von **Kandidatenflyern** auf sich aufmerksam machen und **Wahlwerbebeschenke** in der Dienststelle verteilen, die auch einen Hinweis auf Ihre Gewerkschaft enthalten dürfen. Letzteres stellt keine unzulässige Wahlbeeinflussung dar (VG Freiburg 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 Kandidatin/Kandidat einer Mitgliedsgewerkschaft des dbb verstehen Sie den Personalrat als eine **unabhängige Interessenvertretung aller Beschäftigten der Dienststelle**. Machen Sie deutlich, dass Sie in Bezug auf Ihre künftige Personalratsarbeit parteipolitisch 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. Machen Sie 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. Wichtig ist zudem eine Einheitlichkeit aller Kandidatinnen und Kandidaten der dbb-Mitgliedsgewerkschaften im Auftritt und in der Darstellung der Positionen. Sprechen Sie deshalb hierüber frühzeitig mit Ihrem Ansprechpartner in Ihrer Fachgewerkschaft und auch mit den Kolleginnen und Kollegen, die ebenfalls für eine dbb-Mitgliedsgewerkschaft kandidieren.

Wer unterstützt mich in Wahlkampf und Amtszeit?

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 und Informationen suchen oder Schulungen brauchen. Und wenn doch einmal Probleme wegen der Personalratsstätigkeit auftreten sollten, dann ziehen wir das mit Ihnen durch. **Als Mitglied einer dbb-Gewerkschaft genießen Sie Rechtsschutz**, wenn Sie in Ihrem Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder in Ihrer rechtlichen Stellung als Personalratsmitglied betroffen sind. Sie können sich also an ein Dienstleistungszentrum des dbb wenden und werden, falls es tatsächlich einmal so weit kommen sollte, von den dort tätigen Fachanwälten auch vor Gericht vertreten.

Zu guter Letzt: 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 genannten Voraussetzungen sind deshalb grundsätzlich auch wählbar Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, ausländische Beschäftigte, Abgeordnete und zugewiesene Beschäftigte, 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, PostPersRG). Die Wählbarkeitsvoraussetzungen müssen (nur) am (letzten) Tag der Wahl gegeben sein.

Stand: 9/2015 | Die Ausführungen beschreiben die Rechtslage nach BPersVG und gelten für Bewerber/innen für einen örtlichen Personalrat, Bezirks-, Haupt- und Gesamtpersonalrat (§§ 54 Abs. 1, 56 BPersVG). Für die Schwerbehindertenvertretung gilt Entsprechendes (§ 94 Abs. 6 Satz 2, § 96 Abs. 3, § 97 Abs. VII SGB IX). Für Bewerber/innen für eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gibt es den dbb-Personalratsbrief „Kandidatur für ein JAV-Mandat“. Im Bereich der LPersVG gelten die jeweiligen landesrechtlichen Schutzvorschriften, § 107 BPersVG (Benachteiligungsverbot), § 108 BPersVG (Zustimmungserfordernis zu außerordentlichen Kündigungen) sowie der Schutz vor ordentlichen Kündigungen nach § 15 KSchG.



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

Internet www.dbb.de/themen/mitbestimmung
Facebook facebook.com/dbb.online
Twitter twitter.com/dbb_news

