



## Informationen zur Personalratsarbeit:

### Konstituierende Sitzung

Mit unserer Reihe „Informationen zur Personalratsarbeit“ geben wir Erläuterungen zu ausgewählten Themen für Personalräte. Dabei haben wir die für Schleswig-Holstein maßgebenden Rechtsgrundlagen berücksichtigt.

Dienststelle und Personalrat arbeiten eng und gleichberechtigt zusammen – so sieht es das Schleswig-Holsteinische Mitbestimmungsgesetz vor. Um diese Zusammenarbeit auch in der Praxis auf Augenhöhe zu gewährleisten, müssen die Personalräte die Spielregeln und ihre Rechte kennen. Dafür möchten wir einen Beitrag leisten.

Nutzen Sie auch unsere weiteren Serviceangebote. Dazu zählen u.a. Seminare, Personalrätekonferenzen sowie der Bezug unserer Zeitschrift zum Personalvertretungsrecht. Bei Bedarf ermöglichen wir auch Rechtsschutz, wenn es Probleme im Zusammenhang mit der Personalratstätigkeit gibt.

**Auf eine gute Zusammenarbeit im Interesse der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst!**



#### Hinweise:

Alle §§ beziehen sich auf das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein, soweit keine abweichende Rechtsgrundlage benannt ist.

Stand der Information: April 2019

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers

### Was bedeutet konstituierende Sitzung?

Ein neu gewählter Personalrat wird erst handlungsfähig, kann also erst dann Rechte wahrnehmen und einfordern, wenn das für die Geschäftsführung und die Vertretung nach außen erforderliche Organ – der Vorstand – existiert (§ 24 Abs. 3, 5). Dies gilt entsprechend für Hauptpersonalräte (§ 44 Abs. 5), Gesamtpersonalräte (§ 45 Abs. 5), Jugend- und Ausbildungsververtretungen (§ 66 Abs. 3, § 68 Abs. 2) sowie den Referendarrat (§ 73).

Die Wahl des Vorstands findet in der ersten Sitzung des Personalrates nach der Wahl, der sogenannten konstituierenden Sitzung, statt (§ 25 Abs. 1). Mit der Konstituierung beginnt die Amtszeit des neu gewählten Personalrates (§ 19 Abs. 1).

### Wie kommt die konstituierende Sitzung zustande?

Diese konstituierende Sitzung wird vom Wahlvorstand einberufen. Die Einladung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Sitzung binnen zehn Arbeitstagen nach dem Tag, an dem das Wahlergebnis festgestellt worden ist, stattfinden kann. (§ 25 Abs. 1). Eine Fristüberschreitung hat zwar keine unmittelbaren Rechtsfolgen, sollte aber vermieden werden.

Der Wahlvorstand sollte bei der Anberaumung des Termins für die konstituierende Sitzung auch beachten, dass möglichst keine personalratslose Zeit entsteht. Die Amtszeit des „alten“ Personalrates dauert nämlich grundsätzlich längstens bis zum 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden (§ 19 Abs. 1).

In der Einladung sollte ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass es sich um die konstituierende Sitzung handelt, in der die für die Funktionsfähigkeit des Personalrats notwendigen Wahlen durchgeführt werden sollen.

### Dürfen neben den Vorstandswahlen weitere Themen behandelt werden?

In der konstituierenden Sitzung selbst nicht. Allerdings kann im unmittelbaren Anschluss daran die erste ordentliche Sitzung des Personalrats stattfinden. Das ist aber nur dann möglich, wenn alle Personalratsmitglieder anwesend sowie mit diesem Vorgehen und der Behandlung entsprechender Tagesordnungspunkte einverstanden sind.

### Wer nimmt an der konstituierenden Sitzung teil?

Da dem **Wahlvorstand** die Leitung der konstituierenden Sitzung obliegt (§ 25 Abs. 1), nimmt dieser mit allen Mitgliedern teil. Nach Abschluss der Vorstandswahlen erlischt das Amt des Wahlvorstandes. An folgenden Personalratssitzungen können seine Mitglieder nicht teilnehmen, es sei denn, sie gehören selber dem Personalrat an.

Der Wahlvorstand hat alle gewählten **Personalratsmitglieder** einzuladen. Ist dem Wahlvorstand die Verhinderung eines ordentlichen Mitglieds bekannt oder hat ein gewähltes Mitglied nach der Wahl erklärt, diese nicht anzunehmen, so hat der Wahlvorstand das zuständige Ersatzmitglied zu laden (§ 23 Abs. 1, § 27 Abs. 2).

Trotz der beschränkten Funktion der konstituierenden Sitzung (Wahl des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter) sollte auch die **Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung** geladen werden. Dies fördert die Zusammenarbeit und trägt aufgrund des Teilnahmerechts (§ 25 Abs. 2, § 31 Abs. 1, 2) Vorsorge für den Fall, dass sich eine ordentliche Sitzung unmittelbar anschließt.

Der **Dienststellenleitung** steht kein Teilnahmerecht an der konstituierenden Sitzung zu.

### Wer ist in welcher Reihenfolge zu wählen?

Da in den Vorsitz und in die Stellvertretung nur Vorstandsmitglieder gewählt werden können (§ 24 Abs. 4), erfolgt zunächst die Wahl der Vorstandsmitglieder.

Zunächst legt der Personalrat deren Anzahl fest. Dabei muss er beachten

- die Erfordernisse der Geschäftsführung, also die vom Vorstand zu erledigenden Arbeiten (§ 24 Abs. 1)
- dass dem Vorstand Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an gewählten Personalratsmitgliedern angehören (§ 24 Abs. 1)
- dass dem Vorstand ggf. diejenigen Mitglieder angehören, die für eine Freistellung vorgesehen sind (§ 36 Abs. 3).

Weiterhin empfiehlt es sich, alle Gruppen im Vorstand zu berücksichtigen. Gruppenvertretungen, die nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt werden, können zusätzlich Mitglieder in den Vorstand wählen (§ 24 Abs. 2). Die von den Gruppenvertretern gewählten Vorstandsmitglieder bedürfen keiner Bestätigung durch das Plenum.

Insbesondere in kleineren Personalräten kann es sinnvoll sein, den gesamten Personalrat zum Vorstand zu wählen.

Nach den Vorstandswahlen wählt der Personalrat aus dem Kreis der Vorstandsmitglieder die oder den Vorsitzenden sowie die Vertretung (§ 24 Abs. 4). Dabei ist die Reihenfolge der Vertretung zu bestimmen. Das gilt auch, wenn alle weiteren Vorstandsmitglieder Stellvertreter des/der Vorsitzenden sind.

Die Beschlussfassung über Freistellungen (§ 36 Abs. 3) ist nicht automatisch der konstituierenden Sitzung zugeordnet.

### Welche Regeln müssen bei den Wahlen beachtet werden?

Die Wahlen können nur durchgeführt werden, wenn das Gremium **beschlussfähig** ist. Die Hälfte der Mitglieder des Personalrats, bei Wahl der Gruppenvorstandsmitglieder die Hälfte der Gruppenmitglieder, muss anwesend sein (§ 27 Abs. 2). **Wahlberechtigt** sind alle Personalratsmitglieder bzw. bei Wahl des Gruppenvorstandsmitglieds nur die Mitglieder der jeweiligen Gruppe. Auch die vorgeschlagenen Bewerber selbst können mitwählen.

Zu beachten ist, dass ein Ersatzmitglied, das ein verhindertes Mitglied vertritt (§ 23), nicht in den Vorstand gewählt werden kann, da es sich um eine zeitweilige Vertretung handelt. Demgegenüber kann das verhinderte Mitglied in den Vorstand gewählt werden, wenn es schriftlich seine Bereitschaft zur Kandidatur und Annahme des Amtes niedergelegt hat. Steht allerdings bereits fest, dass ein gewähltes ordentliches Personalratsmitglied sein Amt nicht antreten wird (Nichtannahme der Wahl), so rückt das zuständige Ersatzmitglied in den Personalrat als ordentliches Mitglied ein; ihm können dann selbstverständlich auch Vorstandsämter übertragen werden.

Es gibt – abgesehen von der Beschlussfassung mit einfacher Stimmenmehrheit (§ 27 Abs. 1) - **keine Vorschriften für das Wahlverfahren**. Der Personalrat bzw. bei Wahl der Gruppenvorstandsmitglieder die jeweilige Gruppe kann mehrheitlich selbst darüber befinden, ob geheim oder offen, mit Stimmzetteln durch Handzeichen oder in anderer Weise gewählt werden soll, sofern nur das Ergebnis eindeutig feststellbar ist. Dem Antrag auch nur eines Mitglieds oder einer Minderheit auf **geheime Abstimmung** sollte im Hinblick auf demokratische Gepflogenheiten entsprochen werden, einklagbar ist dies aber nicht. Bei Stimmgleichheit ist ein **Losverfahren** (Münzwurf) durchzuführen. Eine Niederschrift ist über jede Sitzung, also auch über die konstituierende, erforderlich (§ 32 Abs. 2).