

Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen:
LandespersonalvertretungsG NRW

Kommentar

Bearbeitet von

Dr. Jörg Laber, Dr. Martin Pagenkopf, Dr. Martin Brock, Falk Grünebaum, Yukiko Hitzelberger-Kijima, Dirk Lenders, Werner M. Mues, Dr. Oliver Reinartz, Dr. Axel Rosenthal

1. Auflage 2017. Buch. XXX, 966 S. In Leinen

ISBN 978 3 406 68119 6

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

Gewicht: 1747 g

[Recht > Arbeitsrecht > Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Personalvertretung](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

grund erscheint daher der Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, da dieser der Dienststelle Rechtssicherheit über die Zusammensetzung des Personalrats gibt, vorzugs-
würdig zu sein (vgl. RDW/Schwarze BPersVG § 26 Rn. 7).

Kein Sonderfall liegt vor, wenn der bisherige Personalrat seinen **Rücktritt** gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. c beschlossen hat und der neue Personalrat aufgrund der ordentlichen turnusmäßigen Wahlen zu diesem Zeitpunkt bereits gewählt ist. Dann beginnt die Amtszeit des neuen Personalrats nicht rückwirkend mit dem Tag der Wahl sondern mit dem Ende der Wahlperiode. **12**

2. Ende der Amtszeit

Die Amtszeit des Personalrats endet auch in den Fällen, in denen diese während einer laufenden Wahlperiode beginnt, regelmäßig mit dem **Ende der jeweiligen Wahlperiode**. Dabei ist es unerheblich, ob der Personalrat in einer Neuwahl oder Wiederholungswahl gewählt wurde (VG Potsdam 1.12.2015 – VG 20 K 1980/15. PVG, BeckRS 2015, 55856). Dies hat dann zur Folge, dass der Personalrat kürzer als die regelmäßige Amtszeit von 4 Jahren im Amt ist. Dahinter steht die Absicht des Landesgesetzgebers, eine aufgrund außerordentlicher Wahl zustande gekommene Personalvertretung in den üblichen 4-Jahres-Rhythmus zu überführen (BVerwG 10.6.1998 – 6 P 7/97, NZA-RR 1999, 55). Nur wenn der Personalrat 1 Jahr oder weniger im Amt war, wird die Amtszeit des Personalrats um eine Wahlperiode **verlängert**, so dass die Amtszeit des Personalrats maximal 5 Jahre betragen kann. **13**

a) Fristberechnung

Die Berechnung der Jahresfrist gemäß § 23 Abs. 2 S. 2 erfolgt unter Zugrundelegung der §§ 187, 188, 193 BGB. Aufgrund der Formulierung, dass die Amtszeit mit dem Tag der Wahl beginnt, ist auf den **Beginn** des Tages der **Bekanntgabe des Wahlergebnisses** abzustellen (aA RDW/Schwarze BPersVG § 26 Rn. 7 mwH). Somit richten sich der Fristbeginn nach § 187 Abs. 2 BGB und das Fristende nach § 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB. **14**

Wurde **beispielsweise** ein Personalrat erstmalig in der Dienststelle gewählt und wurde das Wahlergebnis am 1.7.2011 bekanntgegeben, beginnt die Jahresfrist am 1.7.2011 um 0 Uhr zu laufen. Sie endet mit Ablauf des 30.6.2012 um 24 Uhr. Folglich bleibt der Personalrat noch eine weitere Wahlperiode bis zum 30.6.2016 im Amt, da genau, aber nicht mehr als ein Jahr verstrichen ist. **15**

b) Fallgruppen außerordentlicher Beendigung der Amtszeit

In den in § 24 Abs. 1 genannten Fällen sind Neuwahlen während einer laufenden Wahlperiode durchzuführen. Nicht ausdrücklich geregelt ist, ob das **Ende der Amtszeit** automatisch mit der Verwirklichung dieser Tatbestände eintritt. Vor dem Hintergrund, dass personalratslose Zeiten möglichst vermieden werden sollen, wird die Amtszeit des Personalrats mit Ausnahme der Fälle, in denen eine rechtskräftige, gerichtliche Entscheidung ergangen ist (§ 24 Abs. 1 S. 1 lit. d und e) grundsätzlich erst mit der **konstituierenden Sitzung** des neu gewählten Personalrats beendet (str. vgl. BVerwG 18.3.1982 – 6 P 30/80, BeckRS 1982, 30432397; RDW/Schwarze BPersVG § 26 Rn. 19 wie hier; aA wohl *Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein* § 24 Rn. 6; → § 24 Rn. 12, 18, 24). **16**

Ferner würde die Amtszeit des Personalrats enden, wenn die **Identität der Dienststelle**, zB durch Auflösung, Spaltung, Zusammenschluss oder Privatisierung, **zerstört** wird (vgl. BAG 27.1.2011 – 2 AZR 825/09, NZA 2011, 798 zum HPVG; OVG NRW 25.5.2005 – 1 B 453/05, BeckRS 2005, 27179). In diesen Fällen ist umstritten, ob dem Personalrat entsprechend der §§ 21a, 21b BetrVG ein **Rest- bzw. Übergangsmandat** zukommt (vgl. RDW/Schwarze BPersVG § 26 Rn. 24–26 mwH). Diese Streitfrage ist durch die Novelle **17**

§ 23

2011 (zumindest zum Teil) gelöst worden. Nach dem neu eingefügten § 44 Abs. 6 nimmt der Personalrat im Falle einer Teilung, Umwandlung oder Auflösung der Dienststelle ein **Übergangsmandat** wahr, dh er bleibt im Amt und führt die Geschäfte für einen gewissen Zeitraum weiter.

3. Neuwahl einer Gruppe

- 18** Die für die Amtszeit des Personalrats geltenden Grundsätze finden auch für den Fall der Neuwahl einer Gruppe Anwendung. Sind gemäß § 24 Abs. 3 S. 1 die Mitglieder einer Gruppe neu zu wählen, verkürzt oder verlängert sich die Amtszeit dieser Gruppenmitglieder je nachdem, ob sie länger oder kürzer als 1 Jahr bis zu dem Ablauf der Wahlperiode noch im Amt sind. Die Amtszeit des Personalrats bleibt von der Neuwahl einer Gruppe unberührt.
- 19** Führt die Neuwahl einer Gruppe dazu, dass sich die Amtszeit dieser Gruppenmitglieder **verlängert**, endet die Amtszeit des Personalrats dennoch mit dem Ablauf der Wahlperiode. Allerdings sind die Mitglieder der Gruppe mit der verlängerten Amtszeit nicht neu zu wählen; insoweit finden Neuwahlen nur für die Mitglieder der übrigen Gruppen statt (*Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein* § 23 Rn. 17).

IV. Weiterführung der Geschäfte

- 20** Nach Ablauf der Amtszeit des bisherigen Personalrats führt dieser die Geschäfte gemäß § 23 Abs. 3 weiter, bis der neue Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist. Diese Regelung ist jedoch nur anwendbar, wenn die Amtszeit des alten Personalrats gemäß § 23 Abs. 1 S. 1 geendet hat. Sofern der Personalrat jedoch aus einer **Neuwahl** gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 hervorgegangen ist, verdrängt § 24 Abs. 2 als Spezialregelung die allgemeinere Regelung des § 23 Abs. 3.
- 21** Für den Fall, dass sich die ordentliche Wahl verzögert, ordnet § 23 Abs. 3 an, dass der bisherige Personalrat die Geschäfte weiterführt und eine **vertretungslose Zeit vermieden** wird. Da gemäß § 30 Abs. 1 der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats spätestens eine Woche nach dem Tag der Wahl zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten hat, setzt § 23 Abs. 3 nicht voraus, dass eine gesetzeswidrige Verzögerung vorliegt. Vielmehr führt der bisherige Personalrat die Geschäfte auch während der kurzen Zeit zwischen Ablauf seiner Amtszeit und der konstituierenden Sitzung des neuen Personalrats weiter.
- 22** § 23 sieht keine **zeitliche Begrenzung** der Weiterführung der Geschäfte vor. Aus dem Sinn und Zweck der vierjährigen Wahlperiode und Amtszeit des Personalrats ergibt sich, dass der alte Personalrat ohne demokratische Legitimation die Geschäfte nicht für eine weitere Wahlperiode wahrnehmen darf. Daraus folgt nach der hier vertretenen Auffassung, dass eine Weiterführung der Geschäfte nur in Betracht kommt, wenn die Wahl eines neuen Personalrats bei Ablauf der Amtszeit des alten Personalrats zumindest vorbereitet sein muss. Fehlt es hingegen an konkreten und greifbaren Maßnahmen zur **Vorbereitung der Durchführung der Wahl**, dh ist somit keine neue Wahl absehbar, scheidet eine Weiterführung der Geschäfte gemäß § 23 Abs. 3 aus. Gleiches muss gelten, wenn sich erst nach Ablauf der Amtszeit herausstellt, dass eine neue Wahl oder die konstituierende Sitzung unzulässiger Weise nicht in absehbarer Zeit stattfinden wird. In Anlehnung an § 44 Abs. 6 erscheint es zweckmäßig die Dauer der Weiterführung der Geschäfte zudem auf **6 Monate** zu begrenzen.
- 23** Die Weiterführung der Geschäfte ist **inhaltlich** grundsätzlich nicht eingeschränkt. Dem bisherigen Personalrat stehen im Rahmen des § 23 Abs. 3 alle Beteiligungsrechte zu. Lediglich der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit kann es gebieten, dass

[Neuwahl]

§ 24

mit der Beteiligung der Personalvertretung abgewartet wird, bis die konstituierende Sitzung des neuen Personalrats erfolgt ist, wenn durch dieses Abwarten keine Nachteile zu befürchten sind (*Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein* § 23 Rn. 20).

Da § 23 Abs. 3 nur von der „Weiterführung“ der Geschäfte spricht, dürfte es jedoch nicht zulässig sein, dass der alte Personalrat Teilnahmeverfahren aufgrund eines **Initiativrechts** einleitet. In einem solchen Fall ginge es nicht um die Weiterführung der Geschäfte, sondern um die Begründung neuer Geschäfte. **24**

V. Streitigkeiten

Für Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Dauer, dem Beginn und Ende der Amtszeit sind die Verwaltungsgerichte gemäß § 79 Abs. 1 Nr. 2 zuständig. **Antragsberechtigt** ist derjenige, der durch die begehrte Entscheidung unmittelbar in seiner personalvertretungsrechtlichen Stellung betroffen ist, so dass abhängig von den Umständen des Einzelfalls der Dienststellenleiter, der bisherige und der neue Personalrat als Gremium sowie einzelne Personalratsmitglieder als antragsberechtigte Personen in Betracht kommen (BVerwG 10.6.1998 – 6 P 7.97, BeckRS 1998, 30015789). Ein Personalrat verliert allerdings seine Befugnis zur Antragstellung, wenn er seine Existenz, zB durch unstreitigen Ablauf seiner Amtszeit und Amtsaufnahme durch den neuen Personalrat, verliert (BVerwG 26.11.1997 – 6 P 12/95, BeckRS 1997, 30003562). **25**

§ 24¹ [Neuwahl]

(1) ¹Der Personalrat ist neu zu wählen, wenn

- a) mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten nach dem Tage der Wahl die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder
- b) die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder
- c) der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
- d) die Wahl des Personalrats mit Erfolg angefochten worden ist oder
- e) der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst worden ist.

²Satz 1 Buchstabe b gilt nicht, wenn es sich bei den dort bezeichneten Mitgliedern des Personalrats ausschließlich um Mitglieder einer Gruppe handelt.

(2) In den ersten Fällen des Absatzes 1 Buchstabe a bis c führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.

(3) ¹Die Mitglieder einer Gruppe sind neu zu wählen, wenn die Gesamtzahl der Mitglieder dieser Gruppe auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. ²Absatz 2 gilt entsprechend.

Übersicht

	Rn.
I. Allgemeines	1
II. Neuwahlen	6
1. Wesentliche Veränderung der Beschäftigtenanzahl	6
2. Absinken der Zahl der Mitglieder des Personalrats	13
3. Rücktritt des Personalrats	19
4. Erfolgreiche Wahlanfechtung	25
5. Gerichtliche Auflösung des Personalrats	28

¹ § 24 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 Satz 1 geänd. mWv 16.7.2011 durch G v. 5.7.2011 (GV.NRW. S. 348).

III. Weiterführung der Geschäfte	32
IV. Gruppenneuwahl	35
V. Streitigkeiten	41

I. Allgemeines

- § 24 Abs. 1 zählt die Fälle, in denen eine außerordentliche Neuwahl stattfinden kann, **abschließend** auf. Daraus folgt gleichzeitig ein Verbot, eine Neuwahl zu einem anderen Zeitpunkt oder aus einem anderen Grund als im Gesetz vorgesehen durchzuführen (BVerwG 26.11.1997 – 6 P 12/95, BeckRS 1997, 30003562 zu § 27 BPersVG). Insoweit ist die erstmalige Wahl eines Personalrats in einer Dienststelle, zB nach einer Änderung der Identität der Dienststelle (→ § 23 Rn. 17) oder nach einer nichtigen Personalratswahl (→ § 22 Rn. 36 ff.), keine Neuwahl sondern eine Erstwahl. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nach einer Wahlanfechtung streng genommen ebenfalls keine Neuwahl, sondern eine Wiederholungswahl ist.
- Beginn und Ende der Amtszeit** eines nach § 24 Abs. 1 gewählten Personalrats bestimmen sich nach § 23 (→ § 23 Rn. 9–17).
- § 24 Abs. 2 bestimmt, in welchen Fällen der bisherige Personalrat die **Geschäfte weiterführt**. § 24 Abs. 3 regelt die Voraussetzungen für eine **Gruppenneuwahl**.
- § 24 enthält **zwingendes Recht**, von dem auch durch Vereinbarung zwischen Dienststelle und Personalrat nicht abgewichen werden kann (BVerwG 26.11.1997 – 6 P 12/95, BeckRS 1997, 30003562 zu § 27 BPersVG). Es besteht jedoch **keine Pflicht**, Neuwahlen durchzuführen, wenn die Voraussetzungen eines Falls von § 24 Abs. 1 erfüllt sind (*Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein* § 24 Rn. 5).
- Ähnliche Vorschriften** enthalten § 27 Abs. 2–4 BPersVG und §§ 13 Abs. 2, 22 BetrVG.

II. Neuwahlen

1. Wesentliche Veränderung der Beschäftigtenanzahl

- § 24 Abs. 1 S. 1 lit. a sieht vor, dass der Personalrat neu zu wählen ist, wenn mit Ablauf von 24 Monaten nach dem Tage der Wahl die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist. Hierdurch soll nicht nur der Personalrat an die Beschäftigtenzahl angepasst, sondern auch die **demokratische Legitimation** des Personalrats sichergestellt werden. Es ist nicht erforderlich, dass die Veränderung der Zahl der Beschäftigten tatsächlich die Änderung der Größe des Personalrats zur Folge hat (RDW/Schwarze BPersVG § 27 Rn. 12).
- Maßgeblicher **Stichtag** für die Beurteilung der wesentlichen Veränderung der Beschäftigtenzahl ist der Tag 24 Monate nach dem Tage der Wahl. Aus dem Sinn und Zweck, die demokratische Legitimation des Personalrats sicherzustellen, folgt, dass – anders als bei § 23 Abs. 2 S. 1 (→ § 23 Rn. 11) – der Tag der Wahl der **letzte Tag der Wahlhandlung** ist (*Neubert/Sandfort/Lorenz/Velleman* § 24 S. 110). Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine reguläre oder außerordentliche Wahl handelt. Dies gilt selbst dann, wenn die Amtszeit des neuen Personalrats nur noch von kurzer Dauer wäre bzw. eine Verlängerung der Amtszeit nach § 23 Abs. 2 S. 2 eintreten würde.
- Die Veränderung der Beschäftigtenanzahl muss zwingend am Stichtag vorliegen. **Veränderungen** vor oder nach dem Stichtag bilden keinen Grund für eine Neuwahl. Ebenfalls sind Änderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigten im Hinblick auf die Gruppenzugehörigkeit unbeachtlich.

II. Neuwahlen

§ 24

Die **Fristberechnung** richtet sich nach §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 Akt. 1, 193 EGB. 9
Erfolgte beispielsweise am 8.5.2012 die Wahl des Personalrats, so musste die wesentliche
Veränderung der Beschäftigtenzahl am 8.5.2014 vorliegen, damit der Personalrat neu
gewählt werden kann.

Am Stichtag muss sich die Zahl der **regelmäßig Beschäftigten** verändert haben. Die 10
Zahl der regelmäßig Beschäftigten ist wie bei der Größe des Personalrats gemäß § 13
Abs. 3 zu ermitteln (→ § 13 Rn. 2 ff.) zu ermitteln. Dabei sind nach dem Wortlaut alle
Beschäftigten unabhängig davon, ob sie wahlberechtigt sind oder nicht, zu berücksichti-
gen.

Eine wesentliche Veränderung der Zahl der regelmäßig Beschäftigten, die eine Neu- 11
wahl auslöst, ist nur dann gegeben, wenn diese zum einen um die Hälfte und zum
anderen mindestens um 50 gestiegen oder gesunken ist. **Bezugsgröße und -zeitpunkt** für
die Veränderung ist dabei die Zahl der regelmäßig Beschäftigten am Tage der Wahl. Da
beide Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein müssen, kommt § 24 Abs. 1 S. 1 lit. a nur
in Dienststellen ab 100 Beschäftigten am Tage der Wahl zur Anwendung.

Die **Amtszeit** des alten Personalrats **endet** nicht bereits mit Erfüllung der Tatbestands- 12
voraussetzungen des § 24 Abs. 1 S. 1 lit. a. Vielmehr ergibt sich aus der Weiterführung
der Geschäfte gemäß § 24 Abs. 2, dass der Personalrat im Amt bleibt bis ein neuer
Personalrat gewählt worden ist (vgl. BAG 19.11.2003 – 7 AZR 11/03, NZA 2004, 435).

2. Absinken der Zahl der Mitglieder des Personalrats

Der Personalrat ist gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. b neu zu wählen, wenn die Gesamtzahl 13
seiner Mitglieder auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein
Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. **Hintergrund** der Neuwahl bei einem
Absinken der Zahl der Personalratsmitglieder ist, dass eine ordnungsgemäße Vertretung
der Beschäftigten bei einem derartigen Schrumpfen des Personalrats nicht mehr ausrei-
chend gewährleistet erscheint.

Die vorgeschriebene Zahl der Personalratsmitglieder, dh die **Sollstärke**, richtet sich 14
nach §§ 13, 14 im Zeitpunkt des Wahlausschreibens (*Cecior/Vallendar/Lechtermann/
Klein* § 24 Rn. 13). Unerheblich ist dagegen die ursprüngliche Zahl der Personalrats-
mitglieder, die von der Sollstärke beispielsweise bei einer falschen Berechnung der Größe
des Personalrats abweichen kann. Eine Ausnahme besteht allerdings dann, wenn bereits
bei der Wahl ein Personalrat gewählt wird, der drei Viertel der Sollstärke nicht erreicht
(BVerwG 20.6.1990 – 6 P 2/90, AP BPersVG § 25 Nr. 1). In diesem Fall kommt eine
Neuwahl erst in Betracht, wenn die Iststärke um mehr als ein Viertel von der ursprüng-
lichen Zahl der Personalratsmitglieder abweicht (*Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein*
§ 24 Rn. 14; aA RDW/Schwarze BPersVG § 27 Rn. 20, wonach es genügen soll, wenn
ein weiteres Personalratsmitglied ausscheidet).

Die Sollstärke ist der **Iststärke** des Personalrats gegenüberzustellen. Scheidet ein Mit- 15
glied dauerhaft aus dem Personalrat aus, rückt ein **Ersatzmitglied** gemäß § 28 nach.
Dabei können nur Ersatzmitglieder derselben Liste bzw. derselben Gruppe in den Per-
sonalrat nachrücken; ein Rückgriff auf Ersatzmitglieder anderer Listen bzw. Gruppen ist
auch dann unzulässig, wenn keine Ersatzmitglieder der betreffenden Liste bzw. Gruppe
mehr vorhanden sind (OVG NRW 9.12.1982 – CL 15/82, PersV 1986, 478). Ist ein
Eintritt eines Ersatzmitglieds gemäß § 28 nicht möglich, führt dies dazu, dass sich die
Iststärke gegenüber der Sollstärke reduziert. Eine nur zeitweise Verhinderung eines oder
mehrerer Personalratsmitglieder ist hingegen auch dann nicht zu berücksichtigen, wenn
kein Ersatzmitglied zur zeitweisen Vertretung zur Verfügung steht. Ergibt sich aus dem
Vergleich zwischen Soll- und Iststärke, dass die Zahl der Personalratsmitglieder um mehr
als ein Viertel gesunken ist, ist eine Neuwahl durchzuführen.

§ 24

- 16 Im Gegensatz zu § 24 Abs. 1 S. 1 lit. a ist es unerheblich, wann ein relevantes Absinken der Zahl der Mitglieder des Personalrats erfolgt. Die Voraussetzungen für eine Neuwahl gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. b können bereits unmittelbar nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses noch vor der konstituierenden Sitzung vorliegen. Umgekehrt kann eine Pflicht zur Neuwahl auch noch kurz vor Ende der Amtszeit entstehen, so dass ggf. eine Verlängerung der Amtszeit des neugewählten Personalrats eintritt (→ § 23 Rn. 13–15). Trotz des Zwecks der Neuwahl (→ Rn. 13) hat diese auch dann stattzufinden, wenn gleichzeitig die Zahl der in der Regel Beschäftigten sinkt und dadurch die reduzierte Größe des Personalrats der Beschäftigtenzahl gemäß § 13 Abs. 3 entspricht.
- 17 Auch der **Grund** für das Absinken spielt keine Rolle. Insbesondere ist § 24 Abs. 1 S. 1 lit. b einschlägig, wenn eine Minderheit von Personalratsmitgliedern durch ihre Amtsniederlegung eine Neuwahl erzwingen will (OVG NRW 9.12.1982 – CL 15/82, PersV 1986, 478) oder alle Mitglieder und Ersatzmitglieder ihr Amt niederlegen (str. *Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein* § 24 Rn. 16 mwH; → § 26 Rn. 11–17 zur Amtsniederlegung). Eine Ausnahme bildet gemäß § 24 Abs. 1 S. 2 lediglich der Fall, dass das Absinken der vorgeschriebenen Zahl der Personalratsmitglieder auf das Absinken der Zahl von Mitgliedern ein und derselben Gruppe zurückzuführen ist. Insoweit geht § 24 Abs. 3 der Regelung des § 24 Abs. 1 S. 1 lit. b vor, so dass eine Neuwahl des gesamten Personalrats ausscheidet und lediglich eine Neuwahl der Mitglieder der betreffenden Gruppe stattzufinden hat.
- 18 Die **Amtszeit** des alten Personalrats **endet** grundsätzlich nicht bereits mit Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzungen des § 24 Abs. 1 S. 1 lit. b. Vielmehr ergibt sich aus der Weiterführung der Geschäfte gemäß § 24 Abs. 2, dass der Personalrat im Amt bleibt, bis ein neuer Personalrat gewählt worden ist (vgl. BAG 19.11.2003 – 7 AZR 11/03, NZA 2004, 435). Legen jedoch alle Personalratsmitglieder und Ersatzmitglieder ihr Amt nieder, besteht kein Personalrat mehr, der die Geschäfte weiterführen könnte. In diesem Fall endet die Amtszeit des Personalrats daher mit der **letzten Niederlegungserklärung**, so dass ab diesem Zeitpunkt eine vertretungslose Zeit eintritt.

3. Rücktritt des Personalrats

- 19 Gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. c ist der Personalrat neu zu wählen, wenn der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat. Der Rücktritt des Personalrats als gesamtes Gremium setzt somit einen **wirksamen Beschluss** des Personalrats voraus. Dieser ist mit der **Mehrheit seiner Mitglieder** gefasst, wenn die Mehrheit sämtlicher und nicht lediglich der anwesenden Personalratsmitglieder für den Rücktritt gestimmt hat (dh mit absoluter Mehrheit) (*Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein* § 24 Rn. 21). Ein **Teilrücktritt** ist nicht möglich, kann aber ggf. als Amtsniederlegung ausgelegt werden.
- 20 Der Rücktrittsbeschluss bedarf **keiner Begründung**. Weiterhin sind die Gründe für einen Rücktritt unbeachtlich. So kann der Rücktritt beispielsweise erfolgen, um eine Neuwahl zu erzwingen oder um einer gerichtlichen Auflösung des Personalrats zuvorzukommen. Daher ist der Rücktrittsbeschluss inhaltlich gerichtlich nicht überprüfbar (vgl. BAG 3.4.1979 – 6 ABR 64/76, AP BetrVG 1972 § 13 Nr. 1).
- 21 Der Rücktrittsbeschluss **wirkt** gegen alle Personalratsmitglieder auch gegen diejenigen, die gegen einen Rücktritt gestimmt haben. Ein **Nachrücken von Ersatzmitgliedern** findet im Gegensatz zu § 24 Abs. 1 S. 1 lit. b nicht statt.
- 22 Der Rücktritt des Personalrats ist von der individuellen **Amtsniederlegung** der einzelnen Mitglieder zu unterscheiden, bei der Ersatzmitglieder nachrücken und die zu einer Neuwahl gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. b führen kann (→ Rn. 17).

II. Neuwahlen

Der aus **einer Person bestehende Personalrat** kann ebenfalls zurücktreten. Unter Umständen ist die Erklärung auszulegen, um zu ermitteln, ob ein Rücktritt oder eine Amtsniederlegung gewollt ist. **§ 24** 23

Der zurückgetretene Personalrat **bleibt** bis zur Neuwahl **im Amt** und führt die Geschäfte weiter (→ Rn. 12). **24**

4. Erfolgreiche Wahlanfechtung

Gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. d ist der Personalrat neu zu wählen, wenn die Wahl des Personalrats mit Erfolg angefochten worden ist. Bei der Wahl nach erfolgreicher Wahlanfechtung handelt es sich entgegen dem Wortlaut des Gesetzes eigentlich nicht um eine Neuwahl, sondern um eine **Wiederholungswahl**, dh die unter Verstößen vorgenommene und daher rechtskräftig für unwirksam festgestellte Wahl wird unter Vermeidung der früheren Fehler nachgeholt (vgl. Richardi/*Thüsing* BetrVG § 19 Rn. 75, 77). Aus diesem Grund sind die Verhältnisse im **Zeitpunkt der ursprünglichen Wahl**, insbesondere im Hinblick auf die Größe des Personalrats, die Gruppenzugehörigkeit sowie die wahlberechtigten und wählbaren Beschäftigten, zugrunde zu legen. Zwischenzeitlich ausgeschiedene Beschäftigte sind allerdings weder wahlberechtigt noch wählbar (BVerwG 15.2.1994 – 6 P 9/92, NVwZ-RR 1994, 453 zu § 27 BPersVG). **25**

Die Wahl des Personalrats ist mit Erfolg angefochten, wenn die diesbezügliche gerichtliche Entscheidung **rechtskräftig** ist. Ein anhängiges Verfahren löst hingegen noch keine Verpflichtung zur Neuwahl aus (→ § 22 Rn. 34). Wird die Wahl des Personalrats mit Erfolg angefochten, so setzt der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichts gemäß § 22 Abs. 2 S. 1 einen Wahlvorstand ein. Bis zur Neuwahl nimmt er die dem Personalrat zustehenden Befugnisse und Pflichten gemäß § 22 Abs. 2 S. 4 wahr. Der Personalrat hat keine Befugnis mehr, die Geschäfte weiterzuführen. Bei erfolgreicher Wahlanfechtung endet seine Amtszeit mit rechtskräftiger Entscheidung des Gerichts. **26**

§ 24 Abs. 1 S. 1 lit. d bezieht sich nur auf die Anfechtung der Wahl des Personalrats. Gemäß § 22 Abs. 2 S. 1 kann zwar auch die **Wahl einer Gruppe** angefochten werden, diese Anfechtung löst jedoch keine Neuwahl des gesamten Personalrats gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. d aus. Vielmehr finden nur Wiederholungswahlen in der Gruppe statt. **27**

5. Gerichtliche Auflösung des Personalrats

Als letzten Fall für eine Neuwahl sieht § 24 Abs. 1 S. 1 lit. d die gerichtliche Auflösung des Personalrats vor. Eine Auflösung des Personalrats, die wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse oder wegen **grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten** in Betracht kommt, ist unter den in § 25 Abs. 1 genannten Voraussetzungen möglich. Nicht von § 24 Abs. 1 S. 1 lit. d umfasst sind die erfolgreiche Wahlanfechtung (→ Rn. 25–27) sowie die Nichtigkeit der Wahl (→ Rn. 1). **28**

Der Personalrat ist erst mit **Rechtskraft** einer entsprechenden gerichtlichen Entscheidung aufgelöst. Zu diesem Zeitpunkt endet dann die Amtszeit des Personalrats. Eine Weiterführung der Geschäfte gemäß § 24 Abs. 2 scheidet aus. Vielmehr nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat zustehenden Befugnisse und Pflichten bis zur Neuwahl gemäß §§ 25 Abs. 2, 22 Abs. 2 S. 4 wahr. **29**

Solange eine rechtskräftige Auflösungsentscheidung nicht vorliegt, kann eine Neuwahl **während** eines anhängigen **Auflösungsverfahrens** nach einem anderen Tatbestand des § 24 Abs. 1 S. 1 durchgeführt werden. Insbesondere kann der Personalrat seinen Rücktritt beschließen und auf diese Weise den Weg für Neuwahlen gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. c frei machen (→ Rn. 20). **30**

§ 24

- 31 Eine Neuwahl des Personalrats gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. d ist nicht möglich, wenn lediglich **einzelne Mitglieder** aus dem Personalrat gemäß § 25 Abs. 1 **ausgeschlossen** werden. In diesem Fall rückt für das ausgeschlossene Mitglied ein Ersatzmitglied nach und bei Fehlen von Ersatzmitgliedern kann eine Neuwahl gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 lit. b in Betracht kommen, soweit die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind (→ Rn. 13–18).

III. Weiterführung der Geschäfte

- 32 Gemäß § 24 Abs. 2 führt der amtierende Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist, wenn sich die Beschäftigtenzahl wesentlich verändert hat (§ 24 Abs. 1 S. 1 lit. a), die Zahl der Mitglieder des Personalrats gesunken ist (§ 24 Abs. 1 S. 1 lit. b) und der Personalrat zurückgetreten ist (§ 24 Abs. 1 S. 1 lit. c). Hierdurch soll eine **vertretungslose Zeit** in der Dienststelle **vermieden** werden. Hingegen kommt eine Weiterführung der Geschäfte nicht in Betracht, wenn die Personalratswahl erfolgreich angefochten (§ 24 Abs. 1 S. 1 lit. d) oder der Personalrat aufgelöst wurde (§ 24 Abs. 1 S. 1 lit. e). Eine Weiterführung der Geschäfte wäre mit dem Sinn und Zweck einer Wahlanfechtung bzw. gerichtlichen Auflösung nicht vereinbar. Daher nimmt der Wahlvorstand die Befugnisse des Personalrats gemäß § 22 Abs. 2 S. 4 bzw. §§ 25 Abs. 2, 22 Abs. 2 S. 4 wahr.
- 33 § 24 Abs. 2 stellt eine Spezialvorschrift zu § 23 Abs. 3 dar. **Hauptaufgabe** des Personalrats ist es, einen Wahlvorstand gemäß § 17 Abs. 1 zu bestellen, um Neuwahlen in die Wege zu leiten. Im Übrigen gelten bezüglich des Inhalts der Weiterführung der Geschäfte die Ausführungen zu § 23 Abs. 3 entsprechend (→ § 23 Rn. 23, 24).
- 34 Da der Personalrat grundsätzlich nach wie vor im Amt ist, führt er die Geschäfte bis **spätestens** zum **Ende der Wahlperiode** weiter, wenn vorher kein neuer Personalrat gewählt wird.

IV. Gruppenneuwahl

- 35 § 24 Abs. 3 S. 1 sieht vor, dass die Mitglieder einer Gruppe neu zu wählen sind, wenn die Gesamtzahl der Mitglieder dieser Gruppe auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Diese Vorschrift soll sicherstellen, dass die Beschäftigten einer Gruppe im Personalrat **angemessen vertreten** werden.
- 36 § 24 Abs. 3 S. 1 ist § 24 Abs. 1 S. 1 lit. b nachgebildet; die dort dargestellten Grundsätze gelten entsprechend für die Gruppenneuwahl (→ Rn. 13–18). Es ist allerdings zu beachten, dass die Mitgliedschaft im Personalrat durch einen **Wechsel der Gruppenzugehörigkeit** eines Mitglieds gemäß § 26 Abs. 3 nicht berührt wird und dass diese Person Mitglied der Gruppe bleibt, für die es gewählt wurde.
- 37 Auch wenn das **Absinken** der Zahl der vorgeschriebenen Mitglieder der Gruppe dazu führt, dass gleichzeitig die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl sinkt, ist nur in der Gruppe gemäß § 24 Abs. 1 S. 2 zu wählen (→ Rn. 17).
- 38 Diese Regelung findet **keine Anwendung** auf einen Einmannpersonalrat, eine erfolgreiche Wahlanfechtung, einer Nichtigkeit der Wahl sowie im Fall, dass eine Gruppe von ihrem Recht nach § 14 Abs. 1 S. 3, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch macht. Strittig ist, ob § 24 Abs. 3 bei einer Gemeinschaftswahl anwendbar ist (*Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein* § 24 Rn. 35).