VG München, Beschluss v. 12.12.2024 – M 20 P 24.4285

**Titel:**

## Kein Ausschluss aus dem Personalrat wegen Pflichtverletzungen aus der vorangegangenen Wahlperiode

**Normenkette:**

BayPVG Art. 10 Abs. 1 S. 1, Art. 28 Abs. 1

**Leitsatz:**

**Pflichtverletzungen aus der vergangenen Wahlperiode, insbesondere im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Personalratsvorsitzende, sind vom Grundsatz her nicht mehr geeignet, einen Ausschluss aus dem aktuellen Personalrat zu begründen. Pflichtverletzungen aus der vorangegangenen Wahlperiode können dann noch für einen Ausschluss aus dem Personalrat in der neuen Wahlperiode Bedeutung entfalten, wenn sie Ausdruck eines Persönlichkeitsbildes sind und weitere Verstöße dieser Art und eine Gefährdung des Betriebsfriedens dadurch als sicher zu befürchten ist oder sich das pflichtwidrige Verhalten über die Wahlperiode hinaus fortsetzt. (Rn. 11) (redaktioneller Leitsatz)**

**Schlagworte:**

(Landes) Personalvertretungsrecht, Ausschluss aus dem Personalrat (abgelehnt), Pflichtverletzungen aus der vorangegangenen Wahlperiode, Maßstab gröblicher Pflichtverletzung, Personalrat, Ausschluss, Personalratsmitglied, Einstellung, Pflichtverletzung, Wiederholungsgefahr, Verletzung, Beweisaufnahme, Verwaltungsgerichtshof, Auskunft, Verschwiegenheitspflicht, Verhandlung, Beschlussfassung, Gefahr, grobe Pflichtverletzung, ultima ratio, Personalratsausschluss, Ultima Ratio, Kostenübernahme, Amtsführung, Personalratsvorsitzende, neue Wahlperiode, alte Wahlperiode

**Rechtsmittelinstanz:**

VGH München, Beschluss vom 29.09.2026 – 17 P 25.179

**Fundstelle:**

FDArbR 2025, 937694

## Tenor

Der Antrag wird abgelehnt.

## Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt den Ausschluss der Beteiligten zu 1) aus dem Personalrat.

2
Nach Beschlussfassung im Gremium am 11. Juni 2024 hat sich der insoweit Bevollmächtigte des Antragstellers am 17. Juli 2024 an das Verwaltungsgerichts München im Wege eines Beschlussverfahrens gewandt. Zur Begründung wird mit Schriftsätzen vom 17. Juli 2024 und 12. November 2024 ausgeführt, die Beteiligte zu 1) habe sowohl in ihrer Zeit als Personalratsvorsitzende in der bis zum Jahre 2021 laufenden Wahlperiode als auch in der aktuellen Wahlperiode als Personalratsmitglied gröblich gegen ihre Pflichten verletzt. Hierzu wird umfangreich ausgeführt, insbesondere im Hinblick auf die Aktenführung als Personalratsvorsitzende und Übergabe an ihre Nachfolgerinnen, eine E-Mail-Kommunikation mit ihrem damaligen Personalratskollegen H. an dessen private E-Mail-Adresse in der Wahlperiode bis 2021, die Weiterleitung einer Personalrats-E-Mail mit personenbezogenen Daten an ihre private E-Mail-Adresse in der laufenden Wahlperiode und einen Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht durch Weitergabe von Informationen gegenüber Herrn H. über eine beabsichtigte (Wieder) Einstellung von Herrn L. sowie ein Fernbleiben bei drei Personalratssitzungen ohne hinreichenden Grund. In der mündlichen Verhandlung am 12. Dezember 2024 argumentierte der Bevollmächtigte des Antragstellers in Bezug auf die Frage der Fortwirkung von Pflichtverletzungen aus der zurückliegenden Wahlperiode, dass die Beteiligte zu 2) als

weitere stellv. Personalratsvorsitzende durchaus Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Personalratsvorsitzenden in Vertretungsfall treffen könnten. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf das schriftsätzliche sowie mündliche Vorbringen verwiesen.

3
Der Antragsteller beantragt,

die Beteiligte zu 1) aus dem Personalrat auszuschließen.

4
Der Bevollmächtigte der Beteiligten zu 1) beantragt,

den Antrag auf Ausschluss abzulehnen.

5
Mit Schriftsätzen vom 14. Oktober 2024, 4. Dezember 2024 und 11. Dezember 2024 ist er den der Beteiligten zu 1) gegenüber erhobenen Vorwürfen entgegengetreten. Insbesondere sei der Vorwurf, Herrn H. unter Verletzung der Schweigepflicht von der beabsichtigen (Wieder) Einstellung von Herrn L. berichtet zu haben, tatsächlich nicht zutreffend und werde bestritten. Insoweit wurde Herr H. als Zeuge benannt. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf das schriftsätzliche sowie mündliche Vorbringen verwiesen.

6
Der Bevollmächtigte der Beteiligten zu 2) stellt keinen Antrag,

7
hat aber mit Schreiben vom 24. Oktober 2024 seine Beteiligung am Verfahren eingefordert und am 4. Dezember 2024 schriftsätzlich und den antragstellerseitigen Ausführungen zustimmend Stellung genommen. Durch das Verhalten der Beteiligten zu 1) seien Arbeit und Frieden der Dienststelle derart bedroht, dass diese Störung nur durch Ausschaltung der Störerin beseitigt werden könne. Besonders schwer würden die Verstöße gegen die Schweigepflicht sowie die unbefugte Weiterleitung von E-Mails mit sensiblen Personaldaten an private E-Mail-Accounts wiegen. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf das schriftsätzliche sowie mündliche Vorbringen verwiesen.

8
Auch hinsichtlich der weiteren Einzelheiten, insbesondere der mündlichen Verhandlung am 12. Dezember 2024 mit Beweisaufnahme durch Einvernahme des Zeugen H., wird auf die Gerichtsakte mit der Niederschrift über die mündliche Verhandlung Bezug genommen.

II.

9
Der gemäß Art. 28 Abs. 1 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) vom Personalrat zulässigerweise gestellte Antrag auf Ausschluss der Beteiligten zu 1) aus dem örtlichen Personalrat ist nicht begründet.

10
Die der Beteiligten zu 1) zur Last gelegten Pflichtverstöße aus der vorangegangenen Wahlperiode als Personalratsvorsitzende sind unbeachtlich (1.). Der erhobene Vorwurf der Schweigepflichtsverletzung nach Art. 10 Abs. 1 Satz 1 BayPVG durch Weitergabe von vertraulichen Angaben gegenüber dem Zeugen H. hat sich nach erfolgter Beweisaufnahme als nicht zutreffend herausgestellt (2.) Die verbleibenden, aus der laufenden Wahlperiode stammenden Vorwürfe stellen keine gröblichen Verletzungen i.S.v. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 BayPVG dar, die bereits zu einem Ausschluss aus dem Personalrat führen (3.).

11
1. Soweit der Beteiligten zu 1) Pflichtverletzungen aus der vergangenen Wahlperiode, insbesondere im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Personalratsvorsitzende vorgeworfen werden, sind diese vom Grundsatz her nicht mehr geeignet, einen Ausschluss aus dem aktuellen Personalrat zu begründen (vgl. insoweit auch Ballerstedt Bayerisches Personalvertretungsgesetz, Art. 28 Rn. 13 f. m.w.N.; VG München, B.v. 23.10.2012 – M 20 P 12.1861 – beck-online Rn. 14; VG Ansbach, B.v. 26.6.2007 – AN 8 P 07.00368 – beck-online Rn. 25.). Schließlich führte ein Ausschluss aus dem aktuellen Personalrat auch nicht zu einer fehlenden Wählbarkeit für die nächste Wahlperiode (Ballerstedt a.a.O.). Das Gericht schließt

sich jedoch der überzeugenden Auffassung an, die der Bayerische Verwaltungsgerichtshof bereits in seinem Beschluss vom 12. November 1965 – 3 IX 64 – zum Ausdruck gebracht hat, dass Pflichtverletzungen dann noch für einen Ausschluss aus dem Personalrat in der neuen Wahlperiode Bedeutung entfalten können, wenn sie Ausdruck eines Persönlichkeitsbildes sind und weitere Verstöße dieser Art und eine Gefährdung des Betriebsfriedens dadurch als sicher zu befürchten ist (vgl. BayVGH, B.v. 12.11.1965 – 3 IX 64 – PersV 1966, 87; VG Ansbach, B.v. 26.6.2007 – AN 8 P 07.00368 – beck-online Rn. 25 a.E. vgl. auch Hauck-Scholz, öAT 2012, 242 – Entscheidungsbesprechung von VG Ansbach, B.v. 10.4.2012 – AN 8 P 12.00345 – beck-online) oder sich das pflichtwidrige Verhalten über die Wahlperiode hinaus fortsetzt (vgl. a. Ballerstedt, a.a.O. Rn. 14). Vor dem Hintergrund des Ausschlusses aus dem Personalrat als ultima ratio (VG München, B.v. 23.10.2012 – M 20 P 12.1861 – beck-online Rn. 15 a.E.) ist dabei aber zu beachten, ob die Pflichtverstöße aus der vergangenen Wahlperiode in der laufenden überhaupt vergleichbaren Relevanz entfalten bzw. die Gefahr gleichartiger Verstöße begründen können.

12
Dies ist jedenfalls – vorliegend – zur Überzeugung des Gerichts insoweit nicht der Fall, als sich die der Beteiligten zu 1) zur Last gelegten Vorwürfe auf ihre Tätigkeit als Personalratsvorsitzende – insbesondere hinsichtlich der Aktenführung und Dokumentation – beziehen, die Beteiligte zu 1) in der laufenden Wahlperiode aber nicht mehr Personalratsvorsitzende ist und sie solche Pflicht nicht oder nicht im vergleichbaren Ausmaße treffen. Sie mag zwar weitere stellvertretende Vorsitzende sein. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie in diesem Kontext aber (erneut) den Anforderungen der Aktenführung ausgesetzt wäre, erscheint minimal. Darauf, dass die Beteiligte zu 1) für den denkbaren Fall einer kurzfristigen Vertretung und Leitung einer Personalratssitzung keinerlei Niederschrift fertigen würde o.ä., vermag das Gericht aus den für die vergangene Wahlperiode erhobenen Vorwürfe nicht zu schließen.

13
Bezüglich des Vorwurfs, dem damaligen Personalratskollegen H. mangels dessen dienstlicher E-Mail-Anschrift Unterlagen an die private E-Mailadresse gesendet zu haben, erscheint ebenso wenig die Annahme einer Wiederholungsgefahr, die nach der zitierten Rechtsprechung sogar mehr als konkret sein muss, ersichtlich. Selbst für den Fall, dass die Beteiligte zu 1) in Vertretungsfunktion eine Sitzung einberufen und die einzelnen Personalratsmitglieder informieren müsste, kann sie auf bestehende E-Mailverteiler und (eingespielte) zulässige Informationswege, wie sie die derzeitige Personalratsvorsitzende bzw. ihre Stellvertreterin nutzen, zurückgreifen. Schließlich hatte die Beteiligte zu 1) als Personalratsvorsitzende aus der Problemlage, dass ihr damaliger Personalratskollege per dienstlicher E-Mail für sie nicht erreichbar war, gehandelt. Insofern lässt sich aus dem damaligen Verhalten auch nicht auf eine als sicher einzustufende Wiederholungsgefahr schließen, die Regeln der Kommunikation im Personalrat nicht einzuhalten.

14
Es bedarf daher keiner näherer Betrachtung, inwieweit sich aus der Aktenführung einer Personalratsvorsitzenden und der Übergabe der Akten an ihre Nachfolgerin, eine noch aus der vorangegangenen Funktion stammende Verpflichtung, die der Beteiligten zu 1) nicht als (einfaches) Personalratsmitglied in der laufenden Wahlperiode angelastet werden kann, gröbliche Pflichtverstöße ergeben können, die zu einem Ausschluss führen könnten. Dabei sei nur darauf hingewiesen, dass gesetzliche Regelungen zum Umfang der Aktenführung im Personalrat kaum ersichtlich sind und unterschiedliche Vorstellungen über die Notwendigkeit der Ablage und Aktenführung bestehen dürften. Der Grundsatz der Datensparsamkeit darf z.B. nicht außer Acht bleiben, wenn sich die Frage stellt, ob und welche Unterlagen der Personalrat, die er im Zusammenhang mit Mitbestimmungstatbeständen erhalten hat, aufzubewahren oder gar zu vernichten hat. Zudem darf nicht verkannt werden, dass es sowohl dienststellenseitig unterschiedliche Arbeitsweisen und Anforderungen geben mag, ebenso wie unterschiedliche Professionen bei den Personalratsvorsitzenden. Folglich vermag die Kammer den ein oder anderen erhobenen Vorwurf gegenüber der Beteiligten und ihre (Nicht) Ablage vom Information nur eingeschränkt nachzuvollziehen.

15
2. Soweit der Beteiligten zu 1) zur Last gelegt wurde, Herrn H. über eine beabsichtigte (Wieder) Einstellung von Herrn L. unter Verstoß gegen ihre Verschwiegenheitspflicht nach Art. 10 BayPVG informiert zu haben, hat die Beweisaufnahme durch Einvernahme des Zeugen H. zur Überzeugung des Gerichts zweifelsfrei ergeben, dass der Zeuge nicht von der Beteiligten zu 1) hierüber erfahren hat. Im Gegenteil hat der Zeuge

sogar angegeben, dass vielmehr er – allerdings zu einem späteren Zeitpunkt – die Beteiligte zu 1) angesprochen hat und diese mit Verweis auf „Interna“ jegliche Auskunft verweigerte.

16
3. Die gegenüber der Beteiligten zu 1) zu Recht erhobenen Vorwürfe aus der laufenden Wahlperiode hinsichtlich der Weiterleitung einer E-Mail an ihren privaten E-Mail-Account und ihr vereinzeltes Fernbleiben in Personalratssitzungen mit fraglichem Entschuldigungsgrund vermögen mangels hinreichender Erheblichkeit keinen Ausschluss aus dem Personalrat zu begründen.

17
Nach Art. 28 Abs. 1 BayPVG kann der Personalrat den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat u.a. wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Begrifflich setzt eine grobe Pflichtverletzung einen Verstoß voraus, der von solchem Gewicht ist, dass er das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung zerstört oder zumindest schwer erschüttert (std. Rspr.; vgl. BVerwG, B.v. 14.4.2004 – 6 PB 1.04 – PersR 2004, 268) und zwar vom Standpunkt eines objektiv urteilenden verständigen Beschäftigten aus gesehen (BVerwG, B.v. 22.8.1991 – 6 P 10.90 – PersR 1991, 417ff.). Der Verstoß gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung dar (std. Rspr., vgl. BayVGH, B.v. 2.11.2009 – 17 P 08.2325 – beckonline; Ballerstedt, BayPVG, RdNr. 27 zu Art. 10 und RdNr. 21 zu Art. 28); dennoch bedarf dies im Einzelfall der genauen Prüfung (BayVGH, B.v. 30.4.2009 – 17 P 08.2381 – juris Rn. 45). Im Übrigen muss eine grobe Pflichtverletzung objektiv erheblich sein, insbesondere den Arbeitsfrieden innerhalb der Dienststelle ernstlich gefährden oder nachhaltig stören, und darüber hinaus ein mangelndes Pflichtbewusstsein des Personalratsmitglieds erkennen lassen, d.h. auch verschuldet sein (BayVGH, B.v. 28.2.2011 – 17 P 10.2354 – juris Rn 21 m.w.N.).

18
a) Nicht zu beanstanden ist der Vorwurf des Antragstellers, dass sich die Beteiligte zu 1) am 22. Februar 2024 eine E-Mail vom 17. Oktober 2018 aus ihrer Zeit als Personalratsvorsitzende an RA … weiterleitete, in der auch vertrauliche Personalratsinformationen zu einer Kündigung enthalten war. Hier hätte es genügt, sich die E-Mailadresse oder Kontaktdaten aufzuschreiben oder aber die E-Mail ohne den Text sich weiterzuleiten, wenn es der Beteiligten zu 1) – so die Einlassung in der mündlichen Verhandlung – darauf angekommen wäre. Auf die Ausführungen des Bevollmächtigten des Antragstellers, die Einlassungen seien als Schutzbehauptung zu werten, sei im Übrigen zutreffenderweise verwiesen.

19
Hierbei handelt es sich jedoch in dem konkreten Einzelfall um keine gröbliche Pflichtverletzung. Die E-Mail mit den darin enthaltenen wenigen Personaldaten war bereits über 5 Jahre alt. Zudem handelte es sich nach Aktenlage um eine einmalige Pflichtverletzung. Dabei verkennt das Gericht die Gleichartigkeit zum Vorwurf aus der zurückliegenden Wahlperiode nicht. Dennoch sieht es keine weitere Wiederholungsgefahr und ist vielmehr davon überzeugt, dass der Beteiligten zu 1) jedenfalls aus dem vorliegenden Verfahren heraus deutlich geworden ist, im Umgang mit Daten und Informationen aus der Personalratstätigkeit überaus sensibel umgehen zu müssen.

20
b) Nachvollziehbar und nach den Einlassungen in der mündlichen Verhandlung durchaus nicht unzutreffend, hat der Antragstelller die Nichtteilnahme der Beteiligten zu 1) an den Personalratssitzungen am 23. Februar 2024, 12. März 2024 und 14. Mai 2024 bemängelt. Ein etwaiger Abendtermin an einem dieser Tage, wie ihn die Beteiligte zu 1) in der mündlichen Verhandlung zur Begründung heranzog, vermochte die Teilnahmepflicht als Personalratsmitglied an den Sitzungen am Morgen dieses Tages nicht ohne weiteres entfallen zu lassen. Dass ein Termin sogar auf 11 Uhr statt zu einer früheren Zeit terminiert war, zeigt – den antragstellerischen Ausführungen folgend –, dass die zeitliche Terminierung nicht gezielt zu Lasten der Beteiligten zu 1) erfolgte. Auch die angekündigte Nichtteilnahme an einer Sitzung tags zuvor mit Blick auf Rückenschmerzen wirft zu recht Fragen auf. Ob die Beteiligte zu 1) hinreichend entschuldigt war, weil sie sich in der Zeit in einer Arztpraxis bzw. auf dem Weg dorthin befand, ihren Einlassungen nach aber weder Termin noch Rezept erhielt, oder weil sie für eine Teilnahme an der Personalratssitzung akut wegen Schmerzen arbeitsunfähig war, kann letztlich dahinstehen.

21
Es handelt sich vorliegend unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls jedenfalls um keine gröbliche Pflichtverletzung, die bereits einen Ausschluss nach sich ziehen kann. Zwar kann ein

unentschuldigtes Fehlen oder ein ständiges Fehlen im Sinne eines Sich-Entziehens von den Personalratspflichten zu einer gröblichen Pflichtverletzung werden. Die Umstände des Einzelfalls lassen dies aber nicht erkennen. Dass sich die Beteiligte zu 1) von ihrem Persönlichkeitsbild her ihrer Tätigkeit und ihren Pflichten im Personalrat entziehen würde, ist gerade nicht zu erkennen. Erkennbar ist sie vielmehr ein engagiertes und mitunter streitbares Personalratsmitglied (gewesen) und in dem Zusammenhang mit ihren Personalratskolleginnen und -kollegen teilweise in Konflikte geraten. Dies ist aber gerade in einem Personalrat auszuhalten. Der Annahme des Beteiligten zu 2) im Schriftsatz vom 4. Dezember 2024, dass die „Arbeit und de[r] Frieden der Dienststelle durch das Verhalten der Beteiligten zu 1) derart bedroht ist, dass diese Störung nur durch die Ausschaltung der Störerin beseitigt werden kann“, folgt das Gericht nach dem im Verfahren vorgetragenen tatsächlichen Aspekten, soweit sie bewiesen sind, somit nicht.

22
Demgemäß war der Antrag abzulehnen.

23
Eine Kostenentscheidung ist nicht verlasst. Das Verfahren ist gerichtskostenfrei. Das Gericht weist hinsichtlich der Frage einer Kostenübernahme durch den Dienststellenleiter für die rechtsanwaltlichen Kosten der Beteiligten zu 1) auf die Kommentierungen in der Literatur hin (Ballerstedt, BayPVG, Art. 28 Rn. 34; Altvater, BPersVG, 11. Auflage, Art. 30 Rn. 37). Da die Verteidigung der Beteiligten zu 1) gerade nicht offensichtlich aussichtslos, sondern gerade erfolgreich war, sind insoweit die Kosten für die rechtsanwaltliche Einschaltung Ausfluss der Personalratstätigkeit und somit von der Dienststellenleitung zu übernehmen (vgl. auch OVG NRW, B.v. 3.2.1982 – CB 25/80 – beck-online Leitsatz).