



26.11.2014

## Wichtige neue Entscheidung

### Personalvertretungsrecht: Anforderungen an die Ladung zur Personalratssitzung und die Frage der Heilung von Ladungsmängeln

Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG, § 81 ZPO

Ladung zur Personalratssitzung per Email  
Ladung zur Personalratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung  
Heilung eines Ladungsfehlers (hier verneint)  
Unzulässige Beschwerde mangels wirksamen Beschwerdeeinlegungsbeschluss  
Einlegung der Beschwerde von der Vollmacht des Rechtsanwalts umfasst (verneint)

*Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 16.10.2014, Az. 17 P 13.91*

### Leitsatz:

Ein Personalratsvorsitzender kommt seinen Handlungspflichten nach Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG, den Personalratsmitgliedern rechtzeitig mit der Ladung die Tagesordnung mitzuteilen, nicht nach, wenn er bestimmte Personalratsmitglieder (hier: Ersatzmitglieder) mit der Ladung darauf verweist, die Tagesordnung in den jeweiligen Personalratsräumen oder bei Sitzungsbeginn im Tagungsraum erhalten zu können. Beschlüsse, die auf einer derartig verfahrensfehlerhaften Ladung beruhen, sind unwirksam.

Hinweis: Diese Entscheidung wird gleichzeitig auf unserer Internetseite eingestellt.

**[www.landesanwaltschaft.bayern.de](http://www.landesanwaltschaft.bayern.de)**

### Hinweise:

Der Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 16.10.2014 befasst sich zunächst mit der Frage, ob Personalratsmitglieder ordnungsgemäß nach Art 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG zur Personalratssitzung geladen sind, wenn sie die Ladung (nur) per Email erhalten haben und die Tagesordnung samt Unterlagen auf einem Fileserver zum Abruf zur Verfügung gestellt wird. Dies bejaht der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (s. Rn. 24 ff.).

Erhalten jedoch nicht alle zur Sitzung geladenen Personalratsmitglieder – hier: Ersatzmitglieder – rechtzeitig vor der Sitzung die Tagesordnung, ist die Ladung mangelhaft (s. Rn 27 ff.) und ein in der Sitzung getroffener Beschluss z.B. über die Einlegung einer Beschwerde gegen einen personalvertretungsrechtlichen Beschluss eines Verwaltungsgerichts unwirksam (s. Rn. 35 ff.). In dem zugrunde liegenden Verfahren hatten die geladenen Ersatzmitglieder keinen Zugriff auf den Fileserver und waren so gebeten und gehalten, sich die Tagesordnung im Büro des Personalrats abzuholen oder erst vor der Sitzung im Tagungsraum zu erhalten.

Mit Bezugnahme auf neuere (geänderte) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, B.v. 22.1.2014 – 7 AS 6/13) befasst sich der 17. Senat des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs sodann mit der Frage der Heilung eines solchen Ladungsmangels - durch einstimmigen Beschluss aller geladenen und erschienenen Personalratsmitglieder (s. Rn. 38 ff.). Er lässt aber letztlich offen, ob er sich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anschliesst, wenngleich wegen der vergleichbaren Gesetzeslage viel dafür spreche (Rn. 40). In der zu entscheidenden Angelegenheit war gerade kein einstimmiger Beschluss gefasst worden.

Die Beschwerde konnte auch nicht durch den Verfahrensbevollmächtigten des Personalrats gemäß § 81 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG wirksam eingelegt werden, nachdem der ursprünglichen Beauftragung zur personalvertretungsrechtlichen Antragstellung bei Gericht zugrundeliegende Beschluss des Personalrats aus den zuvor genannten Gründen ebenfalls unwirksam gewesen war (s. Rn. 41 ff.)

Kumetz  
Landesanwalt

## Bayerischer Verwaltungsgerichtshof

In der Personalvertretungssache

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ,

- Antragsteller -

bevollmächtigt:

Rechtsanwalt \*\*\* \*\* \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ,

beteiligt:

1. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*

2. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*

\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ,

3. **Landesanwaltschaft Bayern**  
**als Vertreter des öffentlichen Interesses,**  
Ludwigstr. 23, 80539 München,

bevollmächtigt zu 1:

Kanzlei \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ,

wegen

Ausschluss aus dem Personalrat;

hier: Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Bayerischen  
Verwaltungsgerichts München vom 23. Oktober 2012,

erlässt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof, 17. Senat,

– Fachsenat für Personalvertretungsrecht Land –

durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgerichtshof Koch,  
die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Klein,  
die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Winter,  
den ehrenamtlichen Richter Fleischberger,  
die ehrenamtliche Richterin Struve

aufgrund der mündlichen Anhörung vom 16. Oktober 2014

am **16. Oktober 2014**

folgenden

### **Beschluss:**

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

### **Gründe**

#### **I.**

- 1 Der Antragsteller, der Personalrat des \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*, betreibt den Ausschluss der Beteiligten zu 1 aus dem Personalrat.
- 2 Die Beteiligte zu 1 wurde im Mai 2011 zum ordentlichen Mitglied des Antragstellers gewählt. Der Antragsteller umfasst 25 Mitglieder. Seine Amtszeit begann am 1. August 2011. In der vorangegangenen Amtsperiode war die Beteiligte zu 1 Ersatzmitglied des Antragstellers und nahm in dieser Eigenschaft auch an verschiedenen Personalratssitzungen teil.
- 3 Der Antragsteller beschloss in seiner Sitzung vom 28. Februar 2012 mehrheitlich, die Beteiligte zu 1 aus mehreren in der Niederschrift genannten Gründen aus dem Personalrat auszuschließen und mit der anwaltschaftlichen Vertretung in dieser Sache vor dem Verwaltungsgericht seinen jetzigen Bevollmächtigten zu beauftragen. Der Vorsitzende des Antragstellers hatte die ordentlichen und – soweit ihm deren Verhinderung vor der Personalratssitzung bekannt war – mehrere eintretende Ersatzmitglieder mit Email vom 23. Februar 2012 geladen. Diese Email, die aus einem einleitenden Schreiben und der eigentlichen Einladung des Vorsitzenden des Antragstellers bestand, enthielt im einleitenden Schreiben die Hinweise:

4 „... die Tops für die PR Sitzung am 28.2.2012 befinden sich auf dem File-  
server.

5 Wer keinen Zugriff auf den Fileserver hat, den bitte ich, sich eine Kopie in  
den Sekretariaten ausdrucken zu lassen.“

6 und in der eigentlichen Einladung folgenden Zusatz:

7 „Die geladenen Ersatzmitglieder können die Tagesordnung in den jeweili-  
gen Personalratsräumen abholen oder erhalten diese bei Sitzungsbeginn  
im Tagungsraum.“

8 Für die Beteiligte zu 1 nahm das geladene Ersatzmitglied an der Personalratssitzung  
teil; ein anderes geladenes Ersatzmitglied erschien nicht zur Sitzung.

9 Den Antrag des Antragstellers auf Ausschluss der Beteiligten zu 1 aus dem Perso-  
nalrat lehnte das Bayerische Verwaltungsgericht München mit Beschluss vom  
23. Oktober 2012 ab. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, das Ver-  
halten der Beteiligten zu 1 rechtfertige den Ausschluss aus dem Personalrat nicht.

10 Der Antragsteller beschloss daraufhin in seiner außerordentlichen Sitzung vom  
10. Januar 2013 mehrheitlich, gegen diesen Beschluss Rechtsmittel durch den jetzi-  
gen Bevollmächtigten erheben zu lassen. Zu der außerordentlichen Personalratssit-  
zung hatte der Vorsitzende des Antragstellers mit Email vom 7. Januar 2013 u.a.  
auch mehrere Ersatzmitglieder geladen. Auch diese Einladung enthielt den Hinweis:

11 „Die geladenen Ersatzmitglieder können die Tagesordnung in den jeweiligen  
Personalratsräumen abholen oder erhalten diese bei Sitzungsbeginn im Ta-  
gungsraum.“

12 Mit der Beschwerde verfolgt der Antragsteller den Ausschluss der Beteiligten zu 1  
aus dem Personalrat weiter. Er beantragt,

13 den Beschluss des Verwaltungsgerichts abzuändern und die Beteiligte zu 1 aus  
dem Personalrat des \*\*\*\*\* \*\*\* \*\*\*\*\* auszuschließen.

14 Die Beteiligte zu 1 beantragt,

15 die Beschwerde zurückzuweisen.

16 Es fehle bereits an einem wirksamen Beschluss des Antragstellers, Beschwerde ge-  
gen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts München einzulegen. Der Vorsitzen-  
de des Antragstellers habe zur außerordentlichen Sitzung am 10. Januar 2013 nicht  
ordnungsgemäß geladen.

- 17 Die Beteiligten zu 2 und 3 stellen keinen Antrag.
- 18 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakten beider Instanzen Bezug genommen.

## II.

- 19 A. Die Beschwerde ist bereits unzulässig, da der Antragsteller sie nicht ordnungsgemäß eingelegt hat.
- 20 Grundsätzlich setzen sowohl die Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens als auch die Einlegung einer Beschwerde gegen eine die Personalvertretung beschwerende Entscheidung ebenso wie die diesbezüglichen Bevollmächtigungen eines Rechtsanwalts einen wirksamen Beschluss der Personalvertretung voraus (vgl. BayVGh, B.v. 14.11.2001 – 17 P 01.1526 – ZfPR 2002, 172; Ballerstedt/Schleicher/Faber, BayPVG, Stand April 2014, Art. 37 Rn. 8 m.w.N.). Ist die Beschlussfassung unterblieben oder fehlerhaft erfolgt, ist der für den Personalrat gestellte Antrag als unzulässig abzuweisen.
- 21 Der vom Antragsteller am 10. Januar 2013 gefasste Beschluss, Beschwerde gegen den ablehnenden Beschluss des Verwaltungsgerichts einzulegen, ist unwirksam. Dieser Beschluss wurde nicht ordnungsgemäß gefasst, da zur außerordentlichen Sitzung des Antragstellers am 10. Januar 2013 nicht in einer den Anforderungen des Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG genügenden Art und Weise geladen wurde (1.), der damit verbundene Verfahrensverstoß als wesentlich für die Wirksamkeit des gefassten Beschlusses anzusehen ist (2.) und dieser Verfahrensverstoß nicht durch Beschlussfassung in der Sitzung geheilt wurde (3.). Die Beschwerde konnte vorliegend auch nicht ohne vorhergehende wirksame Beschlussfassung über die Einlegung der Beschwerde durch den bereits im verwaltungsgerichtlichen Verfahren beauftragten Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers gemäß § 81 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG wirksam eingelegt werden (4.).
- 22 1. Der Beschluss des Antragstellers, Beschwerde gegen den, den Ausschluss der Beteiligten zu 1 aus dem Personalrat ablehnenden Beschluss des Verwaltungsgerichts einzulegen, ist nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, da nicht alle Mitglieder des Antragstellers zu der außerordentlichen Sitzung vom 10. Januar 2013 in einer den gesetzlichen Anforderungen des Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG genügenden Art und Weise geladen worden sind.

- 23 Nach der Konzeption des Personalvertretungsgesetzes handelt der Personalrat als Kollegialorgan, das seinen gemeinsamen Willen durch Beschluss bildet (Art. 37 Abs. 1 BayPVG). Ein solcher Beschluss ist beachtlich, wenn er ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Hierzu muss der Personalrat nicht nur beschlussfähig i.S.d. Art. 37 Abs. 2 BayPVG sein. Er muss sich zudem in einer Personalratssitzung aufgrund einer mit den Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes in Einklang stehenden Ladung mit dem jeweiligen Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben (vgl. zum Ganzen BAG, B.v. 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B) – NZA 2014, 551 m.w.N. zu den jeweiligen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes). Eine Personalratssitzung ist gemäß Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG dann ordnungsgemäß einberufen, wenn der Vorsitzende des Personalrats die Mitglieder rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen hat.
- 24 a) Entgegen der Auffassung der Beigeladenen zu 1 steht die Ladung durch Email einer ordnungsgemäßen Ladung der Mitglieder des Antragstellers nicht entgegen.
- 25 Die Form der Einberufung von Personalratssitzungen ist in Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG – ebenso wie in § 34 Abs. 2 Satz 3 BPersVG – nicht vorgeschrieben. Gleiches gilt gemäß § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG für Betriebsratssitzungen. Gibt sich der Personalrat eine Geschäftsordnung, können in ihr die Form der Ladung und zu beachtende Fristen festgelegt werden. Da der Antragsteller vorliegend über keine Geschäftsordnung verfügt, hat der Personalratsvorsitzende in geeigneter Form und angemessener Frist zu laden (Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 26. Aufl. 2012, § 29 Rn. 44 m.w.N.). Dies kann auch elektronisch mittels Email (vgl. § 126b BGB) erfolgen, wenn gewährleistet ist, dass alle Mitglieder des Personalrats einen Zugang zum Emailsystem haben.
- 26 Die Mitglieder des Antragstellers mittels Email zu laden, entspricht nach Angaben des Vorsitzenden des Antragstellers ständiger Praxis, hat sich aus organisatorischen Gründen besonders bewährt und ist rechtlich daher nicht zu beanstanden.
- 27 b) Der Beschwerdeeinlegungsbeschluss des Antragstellers ist jedoch deshalb verfahrensfehlerhaft, weil nicht alle zur Sitzung geladenen Mitglieder vom Vorsitzenden eine Tagesordnung erhalten haben. Der Beschluss wurde daher nicht im Einklang mit den Anforderungen des Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG gefasst.
- 28 Aus Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG ergibt sich die Pflicht des Vorsitzenden eines Per-

sonalrats, die Mitglieder rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zur Personalratssitzung zu laden. Das Gebot der Rechtzeitigkeit bezieht sich nicht nur auf die Ladung selbst, sondern auch auf die Beifügung der Tagesordnung (OVG NW, B.v. 13.12.2011 – 20 A 10/10.PVL – PersV 2012, 252 zum gleichlautenden § 30 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW). Die ausdrückliche Anordnung in Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG lässt dem Personalratsvorsitzenden keinen Handlungsspielraum (vgl. BAG, B.v. 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B) – NZA 2014, 551 zum insoweit gleichlautenden § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG): Mit der rechtzeitigen Ladung ist grundsätzlich auch die Tagesordnung zu versenden. Sollen Punkte auf der Tagesordnung ergänzt werden, ist dies – grundsätzlich – den Personalratsmitgliedern rechtzeitig vor der Sitzung mitzuteilen (OVG NW, B.v. 13.12.2011 a.a.O.). Die Vorschrift des Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG dient dabei mittelbar der Willensbildung des Personalrats, indem sie dem einzelnen Personalratsmitglied eine sachgerechte Sitzungsvorbereitung ermöglichen und es vor unbedachten und unvorbereiteten Entscheidungen schützen soll. Die rechtzeitige Ladung unter Übermittlung der Tagesordnung soll ihm Gelegenheit geben, sich ein Bild über die zu treffenden Entscheidungen zu machen und ihm die Möglichkeit eröffnen, sich sachgerecht und ordnungsgemäß auf die Personalratssitzung vorbereiten zu können. Damit wird eine demokratischen Grundprinzipien gerecht werdende Willensbildung des Personalrats gewährleistet und der Gefahr einer Überrumpelung einzelner Personalratsmitglieder bei der Beratung und anschließenden Abstimmung entgegengewirkt (stRspr des BAG zum insoweit gleichlautenden § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, vgl. B.v. 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B) – NZA 2014, 551).

- 29 Dies berücksichtigend kann offen bleiben, ob die vom Vorsitzenden des Antragstellers in der mündlichen Anhörung geschilderte Verfahrensweise (vgl. hierzu auch Hinweis in der Einleitung zur Email vom 23. Februar 2012), die Tagesordnung gleichzeitig mit der Ladung oder mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf auf einem Fileserver einzustellen, auf den die ordentlichen Mitglieder und bestimmte einzelne Ersatzmitglieder Zugriff haben, den Vorgaben des Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG entspricht (aa). Nicht mehr von Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG umfasst ist jedenfalls die für nicht zugangsberechtigte Ersatzmitglieder vorgesehene Verfahrensweise, sich die Tagesordnung in den Räumen des Personalrats abholen zu müssen oder diese vor der Personalratssitzung im Tagungsraum erhalten zu können (bb).
- 30 aa) Auch wenn es vorliegend nicht entscheidungserheblich darauf ankommt, spricht viel dafür, dass die Verfahrensweise, die Tagesordnung gleichzeitig mit der Ladung oder mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf auf einem Fileserver einzustellen, auf den alle ordentlichen Personalratsmitglieder Zugriff haben und von dem sie sich die Tagesordnung herunterladen können, mit Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG grundsätzlich



vereinbar ist. Entspricht es dieser Regelung, die Mitglieder des Personalrats per Email zu einer Personalratssitzung zu laden, kann es rechtlich keinen Unterschied machen, ob in der Email selbst Ladung und Tagesordnung enthalten sind, die Tagesordnung der Email als Dokument beigefügt ist oder der Vorsitzende in der Email auf einen Fileserver verweist, auf den das geladene Personalratsmitglied von seinem Computer zugreifen und sich die Tagesordnung unmittelbar herunterladen kann. Jede dieser Handlungsweisen entspricht dem ansonsten üblichen Verfahren, die Tagesordnung zusammen mit der Ladung in einem Brief zu versenden. Denn bei jeder dieser Verfahrensvarianten wird die Tagesordnung vom Personalratsvorsitzenden mitgeteilt, so dass durch ihn selbst sichergestellt wird, dass das jeweilige Personalratsmitglied die Tagesordnung – ohne weiteres aufwendiges eigenes Zutun – im Wesentlichen zeitgleich mit der Ladung von ihm erhält.

- 31 Diese Verfahrensweise erscheint vorliegend auch sachgerecht, weil der Vorsitzende des Antragstellers in der mündlichen Anhörung ausgeführt hat, dass die ordentlichen Mitglieder des Antragstellers auf verschiedene Dienststellenteile verteilt sind, alle einen Zugang zu einem Email-Postfach haben und so die Postlaufzeiten verkürzt werden können. Zudem haben sich die – ordentlichen – Mitglieder des Antragstellers zu Beginn der Amtsperiode einstimmig mit Beschluss vom 1. August 2008 mit dieser Verfahrensweise einverstanden erklärt.
- 32 bb) Nicht mehr von Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG umfasst ist jedoch die für nicht zugangsberechtigte Ersatzmitglieder vorgesehene Verfahrensweise, sich die Tagesordnung in den Räumen des Personalrats abholen zu müssen oder diese vor der Personalratssitzung im Tagungsraum erhalten zu können, auch wenn hierauf in der Ladungs-Email vom 7. Januar 2013 hingewiesen worden war. Da nach Auskunft des Vorsitzenden des Antragstellers an der Sitzung vom 10. Januar 2013 auch Ersatzmitglieder teilgenommen haben, die sich die Tagesordnung nicht vom Fileserver herunterladen konnten, ist der in der Sitzung gefasste Beschluss nicht ordnungsgemäß zustande gekommen.
- 33 Sind Personalratsmitglieder genötigt, sich die Tagesordnung selbst abholen zu müssen, um sie rechtzeitig vor der Sitzung erhalten zu können, erfüllt der Vorsitzende des Personalrats die ihm nach Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG obliegenden Handlungspflichten nicht. Denn auf diese Weise wird die Tagesordnung den Personalratsmitgliedern nicht mitgeteilt, sondern der Personalratsvorsitzende weist sie lediglich darauf hin, dass eine Tagesordnung vorhanden ist und sie diese an bestimmten Stellen abholen können. Nicht nur, dass auf diese Weise aus der gesetzlich formulierten „Bringschuld“ des Personalratsvorsitzenden eine „Holschuld“ der Personalratsmitglieder wird. Durch diese nicht vom Handlungsermessen des Vorsitzenden

umfasste Praxis ist vor allem nicht sichergestellt, dass jedes Ersatzmitglied die Tagesordnung rechtzeitig erhält. Denn der Vorsitzende gibt es aus der Hand, wann sich das einzelne Personalratsmitglied die Tagesordnung von dem bezeichneten Ort außerhalb seines Arbeitsplatzes abholt.

- 34 Soweit der Vorsitzende des Antragstellers in der mündlichen Anhörung die praktizierte Verfahrensweise mit organisatorischen und technischen Notwendigkeiten begründet hat, die vor allem den räumlichen Besonderheiten der Dienststelle und dem außerordentlichen Umfang der einzelnen Tagesordnungen geschuldet seien, rechtfertigt dies wegen der eindeutigen Regelung in Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG keine andere rechtliche Bewertung. Ungeachtet dessen erscheinen die Probleme, die gegen eine Versendung der Tagesordnung per Email angeführt wurden, nicht überzeugend und könnten auf einem Missverständnis der gesetzlichen Regelung und vor allem der Funktion der Tagesordnung beruhen. Wie zuvor ausgeführt, soll den Mitgliedern der Personalvertretung mit der Tagesordnung ein genaues Bild darüber gegeben werden, was zur Beratung und Beschlussfassung in der Sitzung ansteht. Daher sind in der Tagesordnung die einzelnen Beratungsgegenstände dem Gesetz entsprechend zu bezeichnen. Dies folgt aus der Aufgabenstellung der Personalvertretung (stRspr des BVerwG zum insoweit gleichlautenden § 34 Abs. 2 Satz 3 BPersVG, vgl. B.v. 29.8.1975 – VII P 12.74 – Buchholz 238.3A § 34 BPersVG Nr. 1). Vor diesem Hintergrund erscheint es zweifelhaft, ob sämtliche der in den vorgelegten Tagesordnungen enthaltenen Informationen notwendig sind, um die Beratungsgegenstände der jeweiligen Personalratssitzung nach den gesetzlichen Vorschriften exakt zu bezeichnen. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts spricht viel dafür, dass Teile der vorgelegten Tagesordnungen nicht notwendiger Inhalt einer ordnungsgemäßen Tagesordnung sind, sondern es sich um ergänzende Informationen handelt, die der Vorsitzende des Personalrats nach pflichtgemäßem Ermessen den Personalratsmitgliedern zur Verfügung stellen kann. Wird die Tagesordnung als solche rechtzeitig mitgeteilt, dürfte es wohl rechtlich nicht zu beanstanden sein, derartige Informationen außerhalb der Tagesordnung in der praktizierten Verfahrensweise zu versenden. Denn damit ist wohl hinreichend sichergestellt, dass die Informationen allen Mitgliedern in gleichem Umfang zuteil wird (vgl. BVerwG, B.v. 29.8.1975 a.a.O.).
- 35 2. Dieser Ladungsmangel führt bereits zur Unwirksamkeit des Beschwerdeeinlegungsbeschlusses vom 10. Januar 2013. Ob darüber hinaus weitere Ladungsmängel vorliegen, kann daher dahingestellt bleiben.
- 36 Nicht jeder Verstoß gegen die formellen Anforderungen einer ordnungsgemäßen

Personalratssitzung hat die Unwirksamkeit eines darin gefassten Beschlusses zur Folge. Nur Verstöße gegen Verfahrensvorschriften, die für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Personalratsbeschlusses als wesentlich anzusehen sind, führen zur Unwirksamkeit des Beschlusses (stRspr des BAG zu § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, vgl. B.v. 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B) – NZA 2014, 551 m.w.N.). Denn nur dann, wenn der Verfahrensfehler so schwerwiegend ist, dass der Fortbestand des Beschlusses von der Rechtsordnung nicht hingenommen werden kann, kann die Beachtung von Verfahrensvorschriften Vorrang vor dem Bedürfnis nach Rechtssicherheit beanspruchen. Anhand des Regelungszwecks der verletzten Verfahrensvorschrift ist zu bestimmen, ob die Verletzung der hierdurch geschützten Interessen stärker zu gewichten ist als das Interesse an der Aufrechterhaltung des Beschlusses. Hiervon ist typischerweise bei groben Verstößen gegen wesentliche Verfahrensvorschriften auszugehen. In anderen Fällen überwiegen die durch die Verfahrensregelung geschützten Interessen nicht zwingend das Interesse an der Aufrechterhaltung des Beschlusses.

- 37 Diese Grundsätze berücksichtigend ist die Beachtung des Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG und die dort ausdrücklich angeordnete Ladung der Personalratsmitglieder einschließlich etwaiger Ersatzmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung als wesentlich für die Wirksamkeit eines in der Sitzung gefassten Personalratsbeschlusses anzusehen (stRspr von BAG, BVerwG und BayVGh zu den jeweiligen Normen des BetrVG und des BPersVG, vgl. BAG, B.v. 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B) – NZA 2014, 551; BVerwG, B.v. 29.8.1975 – VII P 12.74 – Buchholz 238.3A § 34 BPersVG Nr. 1; BayVGh, B.v. 4.2.2004 – 18 P 03.692 – IÖD 2004, 118). Das gibt – wie bereits unter Nr. 1 c dargelegt – der Zweck dieser Regelung vor. Mit der notwendigen Kenntnis und dem erforderlichen Sachverstand soll jedes Personalratsmitglied durch eine rechtzeitige Vorbereitung in die Lage versetzt werden, seine Auffassung in die Beratungen der Personalvertretung einzubringen (SächsOVG, B.v. 2.2.2010 – PL 9 B 393/08 – NZA-RR 2010, 335). Erfolgt die Ladung zu einer Personalratssitzung wie hier für die meisten Ersatzmitglieder ohne Übermittlung der Tagesordnung, ist der Gesetzesverstoß auch evident.
- 38 3. Der in der fehlenden Mitteilung der Tagesordnung liegende Verfahrensverstoß wurde nicht durch die Beschlussfassung in der Sitzung geheilt.
- 39 Es entspricht der ständigen Rechtsprechung der Obergerichte (vgl. BayVGh, B.v. 4.2.2004 – 18 P 03.692 – IÖD 2004, 118; OVG NW, B.v. 13.12.2011 – 20 A 10/10.PVL – PersV 2012, 252 zum gleichlautenden § 30 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW), dass die mangels Übermittlung einer Tagesordnung verfahrensfehlerhafte Ladung

durch die im Übrigen ordnungsgemäß geladenen Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalrats in der Personalratssitzung geheilt werden kann, wenn der vollständig versammelte Personalrat einstimmig beschließt, über den Regulationsgegenstand zu beraten und abzustimmen. Die Obergerichte sind dabei weitgehend der ständigen bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG (vgl. BAG, B.v. 24.5.2006 – 7 AZR 201/05 – NZA 2006, 1364) gefolgt, weil diese Regelung im Wesentlichen wortgleich mit den entsprechenden Regelungen der Personalvertretungsgesetze der Länder und des Bundes ist. Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings seine Rechtsprechung zwischenzeitlich dahingehend geändert, dass es zur Heilung eines Verfahrensfehlers i.S.d. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ausreicht, wenn alle Betriebsratsmitglieder einschließlich erforderlicher Ersatzmitglieder rechtzeitig zur Sitzung geladen worden sind und die beschlussfähig Erschienenen in dieser Sitzung eine Ergänzung oder Erstellung der Tagesordnung einstimmig beschließen (vgl. BAG, B.v. 22.1.2014 – 7 AS 6/13 – DB 2014, 726; B.v. 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B) – NZA 2014, 551). Begründet hat das Bundesarbeitsgericht dies damit, dass dem Schutz der Willensbildung des Betriebsrats bereits durch das Erfordernis der Einstimmigkeit für die Ergänzung oder Aufstellung einer Tagesordnung angemessen und hinreichend Rechnung getragen werde. Die Anwesenheit aller Mitglieder des Betriebsrats als Voraussetzung der Heilung eines wegen Nichtbeachtung von § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verfahrensfehlerhaften Betriebsratsbeschlusses werde vom Zweck dieser Verfahrensvorschrift nicht gefordert; mit der Konzeption der Vertretungsregelung des § 25 BetrVG sei sie nicht vereinbar. Denn die Mitteilung der Tagesordnung bezwecke nicht, einem verhinderten (originären) Betriebsratsmitglied Gelegenheit zu geben, seine Betriebsratskollegen außerhalb der Sitzung über seine Auffassung zu unterrichten und sie hiervon zu überzeugen (so aber noch BAG, B.v. 24.5.2006 a.a.O.). Die Mitteilung der Tagesordnung diene auch nicht dazu, dem einzelnen Betriebsratsmitglied die sachgerechte Auflösung einer etwaigen Terminkollision zu ermöglichen. Einer solchen Zweckbestimmung stehe entgegen, dass im Betriebsverfassungsgesetz eine Differenzierung zwischen wichtigen und unwichtigen Betriebsratssitzungen bei der Prüfung einer Verhinderung durch das einzelne Betriebsratsmitglied nicht vorgesehen sei, da es auch keine wesentlichen oder unwesentlichen Beschlüsse des Betriebsrats gebe. Das Betriebsverfassungsgesetz gehe vielmehr davon aus, dass ein Betriebsratsmitglied ungeachtet der Themen einer Betriebsratssitzung für sich entscheiden solle, ob es wegen anderweitiger Pflichten an der Teilnahme an einer Sitzung des Betriebsrats gehindert sei. Diese Entscheidung über eine rein zeitliche Pflichtenkollision habe es eigenverantwortlich zu treffen und darüber zu befinden, welche Pflicht für ihn vorrangig wahrzunehmen sei (BAG, B.v. 15.4.2014 a.a.O.).

- 40 Es bedarf keiner abschließenden Entscheidung, ob sich der erkennende Senat die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Eigen macht. Zwar spricht viel dafür, die geänderte Rechtsprechung wegen der vergleichbaren Gesetzeslage auch auf die Heilung eines Verfahrensmangels nach Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG zu übertragen. Einen derartigen Ladungsfehler – konkludent – durch einstimmigen Beschluss in der Sache zu heilen, erscheint ebenfalls sachgerecht. Ausweislich der im Verfahren vorgelegten Niederschrift über die Sitzung vom 10. Januar 2013 wurde der Beschwerdeeinlegungsbeschluss vorliegend nicht einstimmig gefasst. Damit war eine Heilung des Ladungsfehlers bereits auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung nicht möglich, ohne dass es darauf ankäme, ob der vollständig anwesende Personalrat den Beschluss zu fassen hat.
- 41 4. Die Beschwerde konnte vorliegend auch nicht ohne vorhergehende wirksame Beschlussfassung durch den bereits im verwaltungsgerichtlichen Verfahren beauftragten Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers gemäß § 81 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG wirksam eingelegt werden. Ungeachtet dessen, dass der Verfahrensbevollmächtigte ursprünglich nur mit der Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens beauftragt worden war, war die Einlegung eines Rechtsmittels schon deshalb nicht von dieser Prozessvollmacht umfasst, weil der der Beauftragung zugrundeliegende Beschluss der Antragstellers vom 28. Februar 2012 ebenfalls unwirksam war.
- 42 Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf es zur Einlegung eines Rechtsmittels gegen eine den Betriebsrat beschwerende Entscheidung durch einen ordnungsgemäß beauftragten Verfahrensbevollmächtigten prinzipiell keiner gesonderten Beschlussfassung des Betriebsrats. Nach den auch im Beschlussverfahren geltenden Vorschriften des § 81 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG ermächtigt die einmal erteilte Prozessvollmacht im Außenverhältnis – in den zeitlichen Grenzen des § 87 ZPO – zu allen den Rechtsstreit betreffenden Prozesshandlungen einschließlich der Einlegung von Rechtsmitteln (stRspr des BAG, vgl. B.v. 6.11.2013 – 7 ABR 84/11 – NZA-RR 2014, 196 m.w.N.). Für die Zulässigkeit des Rechtsmittels komme es nicht darauf an, ob der ursprünglich erteilten Vollmacht zur Einleitung des Beschlussverfahrens ordnungsgemäße Beschlüsse des Betriebsrats zugrunde liegen würden. Dies sei keine Frage der Zulässigkeit des Rechtsmittels, sondern der Zulässigkeit des Antrags (vgl. BAG, B.v. 6.12.2006 – 7 ABR 62/05 – AP Nr. 5 zu § 21b BetrVG 1972).
- 43 Zwar gelten gemäß Art. 81 Abs. 2 BayPVG im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschluss-

verfahren mit Ausnahme des § 89 Abs. 1 und der §§ 92 bis 96a ArbGG entsprechend. Dies hat zur Folge, dass gemäß § 87 Abs. 2 Satz 1, § 80 Abs. 2 Satz 1, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG auch die Vorschriften der Zivilprozessordnung über das Verfahren vor den Amtsgerichten, also auch die über die Prozessvollmacht (§ 80 ff. ZPO) zur Anwendung kommen. Dennoch kann es vorliegend dahingestellt bleiben, ob der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren zu folgen ist. Denn auch nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts muss die Verfahrensvollmacht – auf Rüge (§ 88 Abs. 2 ZPO) – nachgewiesen werden. Beruht bereits seine Beauftragung auf keiner wirksamen Beschlussfassung des Personalrats, liegt keine wirksame Bevollmächtigung des Verfahrensbevollmächtigten vor (vgl. BAG, B.v. 6.11.2013 – 7 ABR 84/11 – NZA-RR 2014, 196 m.w.N.). So liegt der Fall hier.

- 44 Der in der Personalratssitzung vom 28. Februar 2012 gefasste Beschluss, den Verfahrensbevollmächtigten mit der Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens zu beauftragen, ist aus den unter Nr. 1 genannten Gründen unwirksam. Auch in der Ladung für die Sitzung vom 28. Februar 2012 durch Email vom 23. Februar 2012 hatte der Vorsitzende des Antragstellers den Ersatzmitgliedern die Tagesordnung nicht mitgeteilt, sondern sie auf eine Abholung in den Personalratsräumen bzw. auf eine Ausgabe unmittelbar vor der Personalratssitzung verwiesen. Da dieser Beschluss ausweislich der Niederschrift vom 28. Februar 2012 ebenfalls nicht einstimmig gefasst worden ist, wurde der Verfahrensmangel nicht geheilt. Damit lag der Beauftragung des Verfahrensbevollmächtigten im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht kein wirksamer Beschluss des Antragstellers zu Grunde, so dass von Anfang an keine wirksame Bevollmächtigung vorlag.
- 45 B. Im Übrigen wäre die Beschwerde auch nicht begründet, da das Verwaltungsgericht den Antrag des Antragstellers auf Ausschluss der Beteiligten zu 1 aus dem Personalrat im Ergebnis zu Recht abgelehnt hat. Allerdings war der Antrag bereits unzulässig, da auch der diesbezügliche Einleitungsbeschluss des Antragstellers vom 28. Februar 2012 aus den unter A.1. genannten Gründen unwirksam war. Mangels Einstimmigkeit des Beschlusses (vgl. Niederschrift vom 28.2.2012) wurde der Verfahrensfehler ebenfalls nicht geheilt.
- 46 Eine Kostenentscheidung ist nicht erforderlich (Art. 81 Abs. 2 BayPVG i.V.m. § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1 ArbGG, § 2 Abs. 2 GKG).
- 47 Diese Entscheidung ist endgültig (Art. 81 Abs. 2 Satz 2 BayPVG).

