

Wissen kompakt:

## **Rechtsprechung zur Personalratswahl**

Stand: August 2019

## **Inhaltsverzeichnis**

### **1. Beschäftigteneigenschaft**

#### **Sozialhilfeempfänger**

BVerwG v. 26.1.2000 – 6 P 2.99

### **2. Dienststellen/Verselbstständigung**

#### **2.1 Voraussetzungen einer Verselbstständigung**

##### **Dienststelleneigenschaft nur bei Entscheidungs- und Handlungsspielraum des Dienststellenleiters**

BVerwG v. 29.3.2001 – 6 P 7.00

##### **Verselbstständigung einer Nebenstelle ohne Dienststellenleiter/Informationsanspruch des Nebenstellenpersonalrats**

BVerwG v. 13.9.2010 – 6 P 14.09

##### **Verselbstständigung eines Dienststellenteils/Personalvertretungsrechtliche Befugnisse des Leiters**

BVerwG v. 3.7.2013 – 6 PB 15.13

##### **Verselbstständigung von Fachbereichen**

VGH Bayern v. 28.2.2011 – 17 P 10.1065

##### **Verselbstständigung verschiedener im selben Stadtgebiet gelegener Dienststellenteile**

OVG Niedersachsen v. 1.4.1998 – 17 L 5256/96

##### **Verselbstständigung der Untergliederungen von Nebendienststellen und Dienststellenteilen**

VG Mainz v. 1.2.2007 – 5 L 1004/06.MZ

##### **Verselbstständigung von Prüfbüros in den Prüfbezirken der Deutschen Rentenversicherung**

VGH Bayern v. 30.11.2010 – 18 P 09.2069

##### **Verselbstständigung kommunaler Eigenbetriebe/Beteiligung des Personalrats des Eigenbetriebs bei Maßnahmen kommunaler Organe**

VGH Baden-Württemberg v. 25.8.2016 – PL 15 S 1966/15

##### **Eigenständigkeit einer Teildienststelle**

VGH Bayern v. 26.11.1997 – 17 P 97.1167

##### **Voraussetzungen der Verselbstständigung nach § 6 Abs. 3 SächsPersVG**

OVG Sachsen v. 29.1.2015 – PL 9 A 147/12

##### **Zulassung eines verfristeten Verselbstständigungsbeschlusses**

VG Köln v. 26.4.2013 – 33 K 2221/12.PVB

#### **2.2 Vorabstimmung**

##### **Besetzung des Abstimmungsvorstands/Nichterforderlichkeit eines Leiters des verselbstständigten Dienststellenteils**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 30.10.2009 – 16 A 1027/09.PVB

##### **Geltung allgemeiner Wahlgrundsätze für Vorabstimmung/Zusammensetzung des Abstimmungsvorstands**

VG Meiningen v. 9.4.2018 – 3 E 472/18 Me

## **Abbruch einer Vorabstimmung nur bei Vorliegen von Nichtigkeitsgründen**

VG Dresden v. 10.2.2016 – 9 L 78/16

## **2.3 Dauer der Verselbstständigung**

### **Auswirkungen des Amtszeitendes des Örtlichen Personalrats der Zentrale einer Dienststelle auf die Amtszeit des Nebenstellenpersonalrats**

OVG Sachsen v. 29.1.2015 – PL 9 A 141/12

### **Neuwahl nach Rücktritt des Nebenstellenpersonalrats/Wirksamkeitsdauer des Verselbstständigungsbeschlusses**

BVerwG v. 26.1.2000 – 6 P 3.99

## **3. Personalratsfähige Dienststellen**

### **Einordnung der Stäbe der Divisionen als Wahlbereiche i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG**

BVerwG v. 23.9.2004 – 6 P 2.04

### **Wahlrecht der Soldaten des Einsatzführungsbereichs 2 der Luftwaffe zu Personalvertretungen**

BVerwG v. 8.10.2007 – 6 P 2.07

### **Wahl von Personalvertretungen durch sog. Kontaktsoldaten in der Bundeswehrverwaltung**

BVerwG v. 21.1.2008 – 6 P 16.07

### **Ortsfeste Anlage der Fernmelde- und elektronischen Aufklärung**

BVerwG v. 29.10.2002 – 6 P 5.02

### **Militärische Kleindienststellen**

BVerwG v. 7.1.2003 – 6 P 7.02

### **Wahl von Vertrauenspersonen bei Brigaden und Divisionen**

BVerwG v. 23.1.2002 – 6 P 2.01

### **Zuordnung der Dienststelle zu den für Soldaten personalratsfähigen Dienststellen**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.4.2003 – 1 A 3361/02.PVB

### **Begriffe der Einrichtung und des Verbandes**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB

## **4. Wahlberechtigung**

### **Verlust der Dienststellenzugehörigkeit im personalvertretungsrechtlichen Sinn bei dauerhafter Freistellung von der Arbeitsleistung**

VGH Bayern v. 19.4.2016 – 17 PV 16.531

### **Wahlberechtigung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 25.10.2001 – 1 A 315/01.PVL

### **Wahlberechtigung von erkrankten oder erwerbsgeminderten Arbeitnehmern**

VGH Baden-Württemberg v. 25.8.2016 – PL 15 S 152/15

### **Wahlberechtigung zum Personalrat bei der gestellten Dienststelle bei Personalgestaltung nach § 4 Abs. 3 TVöD**

BVerwG v. 22.9.2015 – 5 P 12.14

**Wahlberechtigung bei Elternzeit**

VG Saarland v. 4.2.2013 – 9 L 341/13

**Wahlberechtigung bei Dienstortverlagerung des Referatsleiters/Rechte der Gewerkschaften im Geschäftsbereich des BND**

BVerwG v. 26.11.2008 – 6 P 7.08

**Wahlberechtigung bei Verflechtung der Leitungen von Dienststelle und GmbH**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 31.1.2014 – 20 A 2155/12.PVL

**Wahlberechtigung von Auszubildenden einer „Ausbildungswerkstatt“ der Bundeswehr**

OVG Niedersachsen v. 15.5.2013 – 17 LP 8/12

**Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern/innen**

VGH Hessen v. 18.11.2010 – 22 A 959/10.PV

**Wahlberechtigung von Beamten und Arbeitnehmern der Bundeswehr bei Zuweisung von Tätigkeit in Kooperationsbetrieb**

BVerwG v. 14.12.2009 – 6 P 16.08

**Wahlberechtigung überlassener Arbeitnehmer in der Beschäftigungsdienststelle**

VG Frankfurt a. M. v. 3.11.2008 – 23 K 1568/08.F.PV (V)

**Wahlberechtigung bei Abordnung**

VG Köln v. 27.5.1994 – 33 K 324/92.PVB

**Wahlberechtigung bei Wiederholungswahl nach Wahlanfechtung**

BVerwG v. 15.2.1994 – 6 P 9.92

**Wahlberechtigung bei dauerhafter Zuweisung in Privatbetrieb**

VGH Bayern v. 16.6.1999 – 17 P 98.2843

**Wahlberechtigung bei Zuweisung einer Tätigkeit bei einer privatrechtlich organisierten Einrichtung der öffentlichen Hand (GmbH)**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.12.1999 – 1 A 5174/97.PVL

**Wahlberechtigung in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell**

BVerwG v. 15.5.2002 – 6 P 8.01

**Wahlberechtigung von Soldaten**

BVerwG v. 23.6.1999 – 6 P 6.98

**Wahlberechtigung von in einer militärischen Dienststelle verwendeten Soldaten**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 19.3.2002 – 1 A 1117/01.PVB

**Wahlberechtigung von Arbeitnehmern der Bundeswehr**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB

**Verfahren bei ungeklärter Wahlberechtigung**

VGH Bayern v. 27.2.2002 – 17 PE 02.509

## 5. Wählbarkeit

**Sechsmonatige Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde**

BVerwG v. 4.2.2010 – 6 PB 38.09

**Mindestbeschäftigungszeit**

VGH Hessen v. 8.3.2001 – 22 TL 43/01

**Verfassungsmäßigkeit des Ausschlusses der Beauftragten für Chancengleichheit von der Wahl zum Personalrat in BW**

VGH Baden-Württemberg v. 20.1.2015 – PL 15 S 1102/14

**Ausschluss der Wählbarkeit der Beauftragten für Chancengleichheit zum Hauptpersonalrat**

VGH Baden-Württemberg v. 21.9.2016 – PL 15 S 251/16

**Keine Wählbarkeit zur Stufenvertretung für Auszubildende nach dem BBiG**

BVerwG v. 11.9.2007 – 6 PB 9.07

**Wählbarkeit zur Jugend- und Auszubildendenvertretung während Sonderurlaub/Zurechenbarkeit von Wahlrechtsverstößen**

OVG Berlin-Brandenburg v. 1.12.2016 – 60 PV 5.16

**Wählbarkeit zum Betriebsrat bei Gestellung freigestellter Personalratsmitglieder an privatisiertes Krankenhausunternehmen**

LAG Berlin-Brandenburg v. 16.2.2011 – 15 TaBV 2347/10

**Wählbarkeit gestellter Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in privatrechtlich organisierten Unternehmen bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung/Kennwort**

BAG v. 25.10.2017 – 7 ABR 2/16

**Wählbarkeit von Wahlvorstandsmitgliedern**

OVG Niedersachsen v. 15.7.1998 – 18 L 4507/96

**Wählbarkeit von zur Abgabe dienstlicher Beurteilungen befugter Beschäftigter**

VGH Bayern v. 12.12.2001 – 17 P 01.741

**Wählbarkeit während Elternzeit**

VG Frankfurt am Main v. 25.7.2005 – 22 K 1568/05 (V)

**Feststellung der Nichtwählbarkeit eines Personalratsmitglieds/Antragsbefugnis**

VGH Baden-Württemberg v. 10.11.2016 – PL 15 S 743/16

## **6. Größe des Personalrats/Verteilung der Personalratssitze auf Gruppen und Geschlechter**

**Anfechtung der Personalratswahl wegen Falschberechnung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder**

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 7.14

**Ermittlung von Gruppenstärke und Sitzverteilung**

BVerwG v. 3.7.1991 – 6 P 1.89

**Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung**

BVerwG v. 22.12.2015 – 5 PB 19.15

**Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten durch prognostische Einschätzung**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.4.2003 – 1 A 3281/02.PVB

**Aufklärungspflicht des Wahlvorstands bei Ermittlung der Anzahl der regelmäßig Beschäftigten**  
OVG Berlin-Brandenburg v. 17.8.2017 – 60 PV 2.17

**Voraussichtliche Veränderung des Personalbestandes/Minderheitenschutz und d'Hondt'sches System**  
VGH Hessen v. 4.11.1993 – TK 1734/93

**Gruppenbezogene Zusammensetzung des Personalrats/Unwirksamkeit einer im Jahre 2004 durchgeführten Wahl in der Gruppe der Angestellten**  
BVerwG v. 19.12.2006 – 6 PB 12.06

**Berücksichtigung der auf die Geschlechter entfallenden Sitze bei Sitzverteilung nach LPersVG Hessen**  
VGH Hessen v. 17.11.2005 – 22 TL 254/05

## **7. Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften**

**Wahlvorschlag für Personalratswahl durch Gewerkschaft in Gründung**  
OVG Berlin-Brandenburg v. 7.11.2014 – 62 PV 16.13

**Zum Begriff der Gewerkschaft iSv § 22 PersVG NW**  
BVerfG v. 31.7.2007 – 2 BvR 1831/06

**Gewerkschaftseigenschaft/Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung**  
BAG v. 26.6.2018 – 1 ABR 37/16 –

## **8. Wahlverfahren**

**Personenwahl/Verhältniswahl**  
OVG Sachsen-Anhalt v. 3.5.2016 – 5 L 6/15

## **9. Wahlvorstand**

### **9.1 Wahlvorstand – Besetzung**

**Fehlerhafte Auswahl von Wahlvorstandsmitgliedern/Bekanntmachungen des Wahlvorstands**  
VG Berlin v. 4.5.2016 – 62 K 18.15 PVL

**Fehlerhafte Hinzuziehung von Ersatzmitgliedern des Wahlvorstands**  
OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.8.2014 – 20 A 1888/13.PVL

**Wahlbewerber als Mitglieder des Wahlvorstands**  
VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ

**Fehlerhafte Bekanntmachung über den gebildeten Wahlvorstand**  
VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 - PL 15 S 2755/93

**Vertretung von Wahlvorstandsmitgliedern durch Ersatzmitglieder**  
OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB

### **9.2 Wahlvorstand – Schulung**

**Subjektive Erforderlichkeit der Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern**  
VGH Bayern v. 10.9.1986 – 17 C 86.02076

**Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern/Einstweilige Verfügung/Dauer**  
LAG Hessen v. 20.8.2018 – 16 TaBVGa 159/18

## **10. Schutz der Wahl (Wahlbehinderung/Wahlbeeinflussung)**

**Wahlbehinderung durch Verhinderung der persönlichen Stimmabgabe**  
OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 – 1 A 4540/97.PVL

**Verletzung der Objektivitäts- und Neutralitätspflicht durch Information über eingereichte Wahlvorschläge**  
VG Mainz v. 17.2.1994 – 5 K 3346/93.MZ

**Wahlbeeinflussung durch wahltaktische Absprachen/Wahlgeschenke/Einsatz von Sachmitteln der Dienststelle**  
VG Freiburg v. 16.12.1997 – P 11 K 945/97

**Sittenwidrige Wahlbeeinflussung/Verbreitung von Wahlzeitung via Intranet**  
OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.11.2005 – 1 A 5076/04. PVL

**Sittenwidrige Wahlbeeinflussung/Wahlwerbung im Intranet**  
VG Magdeburg v. 23.11.2005 – 11 A 8/05

**Wahlbeeinflussung durch Redebeiträge vormaliger Personalratsvorsitzender auf einer Personalversammlung**  
VGH Bayern v. 28.1.2019 – 18 P 17.2228

**Behinderung der Personalratswahl durch den Dienststellenleiter**  
VG Potsdam v. 8. 6. 2006 – 21 L 339/06.PVL

## **11. Wahlwerbung**

**Grenzen zulässiger Wahlwerbung bei der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten**  
BVerwG v. 27.6.2007 – 6 A 1.06

**Schweigepflichtverletzung im Betriebsratswahlkampf als Grund für den Ausschluss aus dem neu gewählten Betriebsrat**  
LAG Düsseldorf v. 23.1.2015 – 6 TaBV 48/14

**Steuerliche Geltendmachung von Wahlwerbegeschenken**  
Finanzgericht Berlin-Brandenburg v. 28.3.2007 – 7 K 9184/06 B

**Gewerkschaftswerbung per E-Mail**  
BAG v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08

## **12. Kosten der Wahl**

**Erstattungspflicht außergerichtlicher Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens durch die Dienststelle/Unberechtigte Teilnahme von Ersatzmitgliedern an Wahlvorstandssitzung**  
BVerwG v. 11.10.2010 – 6 P 16.09

**Außergerichtliche Kosten eines erfolgreich durchgeführten Wahlanfechtungsverfahrens**  
BVerwG v. 29.8.2000 - 6 P 7.99

### **Kosten des gerichtlichen Vollstreckungsverfahrens bei Untersagung einer Personalratswahl**

OVG Sachsen-Anhalt v. 20.4.2006 – 5 L 9/05

### **Abzüge vom Gleitzeitguthaben wegen Sammeln von Stützunterschriften während der Arbeitszeit**

LAG Hamburg v. 31.5.2007 – 7 Sa 1/07

### **Kostenübernahme für Zusendung von Briefwahlunterlagen an Privatadressen**

VG Arnsberg v. 24.4.2012 – 20 K 1077/12.PVL

## **13. Wahlanfechtung**

### **13.1 Wahlanfechtung – Anfechtungsbefugnis**

#### **Anfechtungsbefugnis der Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung**

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 1.14

#### **Anfechtungsbefugnis bei Personalratswahlen im Bereich einer Agentur für Arbeit**

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 6.14

#### **Anfechtungsbefugnis des Kanzlers einer Universität**

VG Meiningen v. 11.11.1998 – 3 P 50020/98.Me

#### **Anfechtungsbefugnis einer Gewerkschaft/Zuständiges Organ**

VGH Baden-Württemberg v. 10.7.1984 – 15 S 532/84

#### **Anfechtungsbefugnis einer Gewerkschaft bei Nichtbetroffenheit der Gruppe**

VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ

#### **Anfechtungsbefugnis bei Verlust der Wahlberechtigung**

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 7.14

#### **Zweifel an der Anfechtungsbefugnis**

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 – 8 L 272/98

### **13.2 Wahlanfechtung – Rechtsschutzbedürfnis**

#### **Rechtsschutzbedürfnis nach Anfechtung der Personalratswahl und Rücktritt des Personalrats**

BVerwG v. 8.7.2015 – 5 PB 19.14

#### **Zeitpunkt des Entfallens des Rechtsschutzbedürfnisses bei Neuwahl**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB

#### **Zeitpunkt für die Stellung des abstrakten Feststellungsantrags bei erledigter Wahlanfechtung**

BVerwG v. 29.5.2018 – 5 P 6.16

#### **Geltendmachung der Wahllosigkeit/Nichtberücksichtigung der Geschlechterparität**

OVG Niedersachsen v. 4.6.2015 – 18 LP 1/15

### **13.3 Wahlanfechtung – Beweislast**

#### **Keine Verwertbarkeit der Erklärung von Wahlberechtigten über ihr Wahlverhalten**

OVG Rheinland-Pfalz v. 31.10.1989 – 4 A 2/89

#### **Beweislast für Wahlrechtsverstoß**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB

## **Keine gerichtliche Nachforschungspflicht bei nicht belegten Vermutungen von Wahlfehlern**

VGH Bayern v. 3.12.2018 – 17 P 18.1037

### **13.4 Wahlanfechtung – Frist**

#### **Frist für Begründung der Wahlanfechtung**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 26.6.1998 – 1 A 315/98.PVL

#### **Begründung der Wahlanfechtung innerhalb der Anfechtungsfrist**

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 23.4.2003 – 8 L 279/02

#### **Fristgerechte Ausübung des Wahlanfechtungsrechts/Personalrat als Beteiligter**

OVG Hamburg v. 21.7.1993 – Bs PB 7/92

### **13.5 Wahlanfechtung – einzelne Verstöße**

#### **Anfechtung bei wesentlichen Wahlrechtsverstößen**

OVG Berlin-Brandenburg v. 21.8.2014 – 62 PV 10.13

#### **Anfechtung wegen fehlerhafter Bezeichnung der Wahl**

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 23.11.2001 – 8 M 62/01, 8 M 71/01

#### **Anfechtung wegen falscher Angabe der Gruppenzugehörigkeit**

VG Meiningen v. 11.11.1998 – 3 P 50020/98.Me

#### **Anfechtung wegen fehlerhafter Zusammensetzung des Wahlvorstands**

OVG Sachsen v. 13.7.1995 – P 5 S 4/95

#### **Anfechtung wegen fehlender Angabe des Absenders auf Freiumschlag bei Briefwahl**

OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 – 17 B 23/85

#### **Anfechtung wegen Nichtübersendung angeforderter Briefwahlunterlagen**

VGH Bayern v. 17.10.1990 – 18 P 90.1814

#### **Anfechtung wegen Verkürzung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge**

OVG Sachsen v. 13.7.1995 – P 5 S 4/95

#### **Anfechtung wegen fehlerhafter Verteilung der Sitze auf die Gruppen**

OVG Rheinland-Pfalz v. 9.8.1994 – 5 A 10021/94

#### **Anfechtung wegen Veränderung der Reihenfolge der Bewerber**

VG Meiningen v. 1.3.2000 – 3 P 50022/9.Me

#### **Unerheblichkeit eines Wahlverstoßes bei bloßer Auswirkung auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder**

BAG v. 21.2.2001 – 7 ABR 41/99

### **13.6 Wahlanfechtung - Berichtigung**

#### **Berichtigung des Wahlergebnisses durch das Gericht/Fehlerhafte Bezeichnung der Wahl/Vermutung der Beeinflussung des Wahlergebnisses**

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

#### **Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Angabe der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder im Wahlausschreiben**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 – 1 A 3656/97.PVL

## **14. Wahl des Personalratsvorstands**

### **Wahl von Vorstandsmitgliedern durch Losentscheid**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 12.7.2010 – 16 A 3259/08.PVL

### **Wahl in den Vorstand des Personalrats/Losentscheid/Gruppenprinzip**

OVG Thüringen v. 20.3.2001 – 5 PO 407/00

### **Unzulässigkeit des Streichholzziehens als Losentscheid**

BVerwG v. 15.5.1991 – 6 P 15.89

### **Zulässigkeit des Münzwurfs als Losentscheid**

VGH Bayern v. 13.2.1991 – 17 P 90.3560

### **Berücksichtigung der stärksten Wahlvorschlagsliste bei der Wahl des erweiterten Vorstandes**

BVerwG v. 17.3.2014 – 6 P 8.13

### **Wählbarkeit eines zeitweilig nachgerückten Ersatzmitglieds zum Gruppensprecher**

VGH Bayern v. 14.4.2015 – 18 P 14.2564

## **15. Geschäftsführung des Personalrats**

### **Rücktritt des Personalrats zwecks Herbeiführung einer Neuwahl nach gerichtlichem Ausschluss eines Mitglieds**

BVerwG v. 7.5.2003 – 6 P 17.02

### **Vernichtung von Personalratsunterlagen nach Neuwahlen**

VG Ansbach v. 10.8.2011 – AN 8 PE 11.01502

### **Verfügungsgewalt über Personalratsdaten/Vernichtung von Personalratsakten**

VG Mainz v. 19.9.2018 – 5 K 192.18.MZ

## **16. Rechtsschutz im Wahlverfahren**

### **Ausnahmecharakter des Eingriffs in laufendes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung**

VG Mainz v. 14.3.1995 – 4 L 464/95.MZ

### **Einstweilige Verfügung gegen Wahlvorstand zur Sicherstellung der Wahl**

VGH Bayern v. 27.2.2002 – 17 PE 02.509

### **Einstweilige Verfügung im laufenden Wahlverfahren zur Korrektur der Sitzverteilung auf die Gruppen**

OVG Rheinland-Pfalz v. 16.2.2000 – 4 B 10280/00

### **Keine einstweilige Verfügung auf Abbruch der Personalratswahl beim Bundesnachrichtendienst**

BVerwG v. 14.4.2008 – 6 P 6.08

### **Einstweilige Verfügung nach Abschluss der Stimmabgabe zur vorläufigen Festlegung der Besetzung des Personalrats**

OVG Hamburg v. 31.8.1999 – 8 Bs 98/99.PVL

### **Antragsbefugnis eines Berufsverbandes bezüglich Einbeziehung von Soldaten in die Personalratswahl**

BVerwG v. 16.12.2010 – 6 PB 18.10

## **17. Wahlvorstand/Wahlhelfer**

### **Vertretung von Wahlvorstandsmitgliedern**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB

## **18. Unterstützung des Wahlvorstands durch die Dienststelle**

### **Herausgabe des Beschäftigtenverzeichnisses an den Wahlvorstand/Einstweilige Verfügung**

OVG Sachsen v. 27.4.2007 – PL 9 BS 83/07

### **Verpflichtung der Dienststelle zur Unterrichtung des Wahlvorstands**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB

## **19. Wahlausschreiben**

### **Information der Gewerkschaften über das Wahlverfahren**

OVG Hamburg v. 7.8.1991 – Bs PB 2/90

### **Ordnungsgemäßer Aushang des Wahlausschreibens**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 7.5.2018 – 20 A 2065/17.PVL

### **Aushang am Tag des Erlasses**

VG Berlin v. 9.1.1997 – 60 A 42/96

### **Erlass und Aushang des Wahlausschreibens/Keine Abkürzung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge**

OVG Thüringen v. 18.9.2013 – 5 PO 1430/10

### **Anordnung der Stimmabgabe in mehreren Wahllokalen**

OVG Niedersachsen v. 30.1.2002 – 17 L 4452/00

### **Widersprüchliche Angaben/Berichtigung offener Unrichtigkeiten/Aushang**

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

### **Berichtigung offener Unrichtigkeiten**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB

### **Angabe der Anschrift des Wahlvorstands**

VGH Baden-Württemberg v. 23.9.1997 – PB 15 S 1211/97

### **Fehlerhafte Bekanntmachung des Wahlausschreibens**

VG Hannover v. 29.11.2011 – 17 A 1603/11

## **20. Wahlvorschläge**

### **Auslegung der Angaben in einem Wahlvorschlag**

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 – 8 L 272/98

### **20.1 Wahlvorschläge – Einreichungsfrist**

#### **Neueröffnung der Einreichungsfrist nach Änderung**

VGH Bayern v. 6.9.1989 - 17 P 89.01549

### **Entgegennahme von Wahlvorschlägen durch Wahlvorstand**

LAG Frankfurt v. 7.2.1991 – 12 TaBV 177/90

### **Bereithalten des Wahlvorstands am letzten Tag der Einreichungsfrist/Beweislast für rechtzeitige Einreichung**

BVerwG v. 17.7.1980 – 6 P 4.80

### **Abweichende Festlegung der Einreichungsfrist**

BAG v. 9.12.1992 – 7 ABR 27/92

## **20.2 Wahlvorschläge – Unverzüglichkeit der Prüfung**

### **Unverzügliche Prüfung eingereicherter Wahlvorschläge**

LAG Düsseldorf v. 25.3.2003 – 8 TaBV 70/02

## **20.3 Wahlvorschläge als Urkunden**

### **Einreichung des Wahlvorschlags in Urschrift**

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

### **Zusammenhängende Urkunde durch Verbindung mit Heftklammern**

LAG Bremen v. 26.3.1998 – 1 TaBV 9/98

### **Zusammenhängende Urkunde trotz fehlender fester Verbindung**

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

### **Zusammenhängende Urkunde aufgrund gemeinsamer Merkmale**

VG Potsdam v. 3.5.2006 – 21 L 229/06.PVL

### **Einheitliche Urkunde bei Sammlung von Stützunterschriften auf mehreren Blättern**

LAG Hessen v. 25.4.2018 – 16 TaBVGa 83/18

## **20.4 Wahlvorschläge – Abgabeort**

### **Abgabeort für Wahlvorschläge**

BVerwG v. 11.8.2009 – 6 PB 16.09

## **20.5 Wahlvorschläge – Erforderliche Angaben**

### **Angabe der Berufsbezeichnung im Wahlvorschlag/Prüfung durch den Wahlvorstand**

BVerwG v. 10.1.2007 – 6 PB 18.06

### **Angabe von Amts- und Berufsbezeichnungen**

VG Aachen v. 27.10.2016 – 16 K 1515/16.PVL

### **Angaben zu Geburtsdatum und Beschäftigungsstelle im Wahlvorschlag**

VG Aachen v. 30.8.2012 – 16 K 1612/12.PVL

## **20.6 Wahlvorschläge – Unterschriften**

### **Verbot des Doppel- bzw. Mehrfachwahlvorschlags**

VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04

### **Unterschriftenerfordernis bei Wahlvorschlägen von Gewerkschaften**

OVG Sachsen-Anhalt v. 6.3.2002 – 5 L 7/01

## **Fehlende Legitimation des unterzeichnenden Gewerkschaftsbeauftragten**

VG Düsseldorf v. 12.11.2010 – 34 K 6362/09.PVL

## **20.7 Wahlvorschläge – Berichtigung**

### **Änderungen im Wahlvorschlag**

VGH Baden-Württemberg v. 10.7.1984 – 15 S 532/84

## **20.8 Wahlvorschläge – Kennwort**

### **Ausschluss einer Verwechslungsgefahr bei Kennwortwahl**

VG Potsdam v. 26.8.1998 – 16 K 2312/98.PVL

### **Bezeichnung eines Gewerkschaftsvorschlags mit „Freie Liste“**

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

### **Kennwort „Freie Liste“ bei Kandidatur von Gewerkschaftsmitgliedern/Wahlvorschlag als einheitliche Urkunde**

VGH Hessen v. 23.3.2017 – 22 A 2145/16.PV

### **Irreführendes Kennwort: Freie Arbeitnehmer**

VG Frankfurt am Main v. 4.7.2016 – 23 K 1687/16.F.PV

### **Irreführendes Kennwort: Freie Liste/Gewerkschaftsbezeichnung**

VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04

### **Irreführendes Kennwort: Unabhängige Alternative**

VG München v. 4.10.2006 – M 20 P 06.2029

### **Gewerkschaftsabkürzung zur Kennzeichnung eines Beschäftigten-Wahlvorschlags**

VGH Baden-Württemberg v. 12.4.2007 – PL 15 S 940/05

### **Pflicht zur Bezeichnung von Gewerkschaftsvorschlägen mit deren Namen nach LPVG MV/Mehrfache Beseitigung von Fehlern eines Wahlvorschlags**

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 1.10.2013 – 8 L 102/12

### **Grenzen der Wahlwerbung bei Verwendung eines Kennwortes**

VGH Bayern v. 7.3.2017 – 17 P 16.2124

## **20.9 Wahlvorschläge – Zustimmungserklärung**

### **Einreichung der Zustimmungserklärung im Original**

BVerwG v. 11.3.2014 – 6 P 5.13

### **Rücknahme der Zustimmungserklärung/Änderung der Bezeichnung**

VG Freiburg v. 16.12.1997 – P 11 K 945/97

### **Unwiderruflichkeit der Zustimmungserklärung**

VG Frankfurt a. M. v. 25.7.2005 – 22 K 1568/05 (V)

## **20.10 Wahlvorschläge – Geschlechterparität**

### **Unterlassung der Bekanntgabe der Abweichungsbegründung/Bekanntgabe des Wahlausschreibens im behördlichen Intranet**

VG Karlsruhe v. 12.12.2014 – PL 12 K 2295/14

## **21. Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand/Ungültige Wahlvorschläge**

### **Streichung nicht wählbarer Wahlbewerber durch den Wahlvorstand**

VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ

### **Unverzögliche Rückgabe eines ungültigen Wahlvorschlags**

VGH Hessen v. 24.10.2002 – 21 TK 3290/00

### **Rückgabe eines Wahlvorschlags mit einem nicht wählbaren Bewerber**

OVG Hamburg v. 14.10. 1980 – Bs BP 4/80

### **Zu veranschlagende Zeit für die Prüfung von Wahlvorschlägen**

VGH Bayern v. 19.2.1992 – 18 P 91.3315

### **Rückgabe von Wahlvorschlägen bei Doppelunterschriften**

BVerwG v. 5.10.1989 – 6 P 2.88

### **Ordnungsgemäße Rückgabe mangelbehafteter Wahlvorschläge**

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

### **Rückgabe des Wahlvorschlags zur Nachbesserung bei fehlerhafter Angabe im Wahlausschreiben**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 – 1 A 3122/93.PVL

## **22. Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen**

### **Schriftform der Bekanntgabe der Nachfrist**

VG Potsdam v. 22.1.2003 – 16 K 2353/02.PVL

## **23. Bekanntmachung der Wahlvorschläge**

### **Inhalt der Bekanntmachung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand**

VG Berlin v. 24.7.2012 – 71 K 7.12

## **24. Gestaltung der Stimmzettel**

### **Reihenfolge der Bewerber auf Stimmzettel bei Personenwahl**

VG Meiningen v. 1.3.2000 – 3 P 50022/98. Me

### **Fehlen der Angaben zu den ersten drei Bewerbern auf den Stimmzetteln bei Verhältniswahl**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.1.1997 – 1 A 4826/96.PVL

### **Gestaltung der Stimmzettel bei Gruppenwahl/Öffentlichkeit der Stimmenausszählung**

VG Berlin v. 30.1.2019 – 71 K 8.18 PVB

### **Angabe „Personalrat“ als Beschäftigungsstelle auf dem Stimmzettel**

VG Aachen v. 30.10.2008 – 16 K 1304/08.PVL

## **25. Persönliche Stimmabgabe im Wahllokal**

### **Gewährleistung des Wahlheimnisses**

VGH Hessen v. 29.1.1986 – HPV TL 1436/85

### **Schutz des Wahlheimnisses bei persönlicher ebenso wie bei schriftlicher Stimmabgabe**

BAG v. 21.3.2018 – 7 ABR 29/16

### **Gewährleistung der geheimen Stimmabgabe im Wahllokal**

OVG Berlin-Brandenburg v. 23.8.2018 – 60 PV 11.17

### **Vorenthaltung von Wahlumschlägen bei der persönlichen Stimmabgabe**

VG Ansbach v. 10.10.2016 – AN 7 P 16.00773

### **Einrichtung mehrerer Wahllokale**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB

## **26. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)**

### **Form der Anforderung von Briefwahlunterlagen**

VGH Bayern v. 19.3.1997 – 18 P 96. 4276

### **Umfang der Prüfungspflicht des Wahlvorstands bei Anforderung von Briefwahlunterlagen**

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1057/94

### **Überprüfung der Anforderung von Briefwahlunterlagen durch den Wahlvorstand**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 – 1 A 4540/97.PVL

### **Aushändigung von Briefwahlunterlagen durch Boten**

VG Potsdam v. 22.1.2003 – 16 K 2353/02.PVL

### **Überbringung von Formularen für die Anforderung von Briefwahlunterlagen durch Wahlbewerber**

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1054/94

### **Zeitpunkt der Versendung der Briefwahlunterlagen**

LAG Stuttgart v. 29.11.1990 – 4b TaBV 2/90

### **Anwesenheit von Wahlbewerbern und Hilfspersonen bei schriftlicher Stimmabgabe**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 31.3.2006 – 1 A 5195/04.PVL

### **Persönliche Stimmabgabe nach Briefwahanordnung/Vermerk über die Rücksendung von Wahlunterlagen**

BVerwG v. 3.3.2003 – 6 P 14.02

### **Fehlen des Vermerks der Ausgabe von Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis**

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1057/94

### **Bedeutung des Wahlheimnisses bei Briefwahl**

OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 – 17 B 23/85

### **Schriftliche Stimmabgabe für Beschäftigte mit besonderer Diensterteilung**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 11.9.1997 – 1 A 778/97.PVL

## **27. Behandlung der Briefwahlstimmen**

### **Fehlende Kuvertierung des Stimmzettels**

VG Saarland v. 23.10.2000 – 8 K 1/00.PVB

## **28. Wahlergebnis**

### **28.1 Wahlergebnis – Feststellung**

#### **Öffentlichkeit während der gesamten Dauer der Stimmauszählung**

VG Karlsruhe v. 30.7.2010 – PL 12 K 837/10

#### **Öffentlichkeit der Stimmauszählung/Beschaffenheit der Räumlichkeiten**

VGH Baden-Württemberg v. 2.7.1991 – 15 S 1812/90

#### **Unterbrechung der Stimmauszählung einer Personalratswahl**

VGH Baden-Württemberg v. 21.9.2016 – PL 15 S 2666/15

#### **Verweigerung der Anwesenheit interessierter Beschäftigter bei Öffnung der Freiumsschläge**

LAG Schleswig-Holstein v. 18.3.1999 – 4 TaBV 51/98

### **28.2 Wahlergebnis – Berichtigung**

#### **Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Errechnung der Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 – 1 A 3122/93

#### **Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Berechnung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder**

OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 – 1 A 3656/97

#### **Berichtigung fehlerhafter Zuordnung der Personalratssitze**

OVG Niedersachsen v. 4.6.2015 – 18 LP 1/15

#### **Berichtigung wegen rechtswidriger Ungültigkeitserklärung von Stimmzetteln**

OVG Hamburg v. 31.8.1999 – 8 Bs 98/99.PVL

## **29. Bekanntmachung des Wahlergebnisses**

### **Inhaltlicher Umfang der Bekanntgabe des Wahlergebnisses**

BVerwG v. 23.10.2003 – 6 P 10.03

## **30. Wahl der Stufenvertretungen**

### **Keine Bindung des Bezirkswahlvorstands an die Meldungen der örtlichen Wahlvorstände**

BVerwG v. 27.5.2010 – 6 PB 2.10

## **31. Wahl des Gesamtpersonalrats**

### **Zuständigkeiten des Gesamtwahlvorstands und des örtlichen Wahlvorstands**

VGH Hessen v. 28.11.1990 – HPV TL 1093/90

## 1. Beschäftigteneigenschaft

(§ 4 BPersVG)

### Sozialhilfeempfänger

Personen, die als Sozialhilfeempfänger zusätzliche und gemeinnützige Arbeit leisten, sind auch dann, wenn sie Hilfe zum Lebensunterhalt zuzüglich einer Entschädigung nach § 19 Abs. 2 Satz 1 Hauptsatz 1 Alt. 2 BSHG erhalten, nicht derjenigen Gruppe zuzurechnen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt wird.

BVerwG v. 26.1.2000 – 6 P 2.99, ZfPR 2000, 197

## 2. Dienststellen/Verselbstständigung

(§ 6 BPersVG)

### 2.1 Voraussetzungen einer Verselbstständigung

#### Dienststelleneigenschaft nur bei Entscheidungs- und Handlungsspielraum des Dienststellenleiters

Von einer Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinn kann immer nur dann die Rede sein, wenn dem zuständigen Dienststellenleiter in personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten ein eigener Entscheidungs- und Handlungsspielraum zukommt.

Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, weil der überwiegende Teil dieser Angelegenheiten – vor allem die personellen – der vorgesetzten Dienststelle obliegen, dann ist die Dienststelleneigenschaft zu verneinen, weil der Leiter der Einrichtung nicht als verantwortlicher Partner einer Personalvertretung angesehen werden kann; denn er hat insoweit keine Entscheidungskompetenz. Für diesen Fall setzt die Wahl eines Personalrats in einer solchen Behörde einen sog. Verselbstständigungsbeschluss voraus, der von der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten zu fassen ist.

BVerwG v. 29.3.2001 – 6 P 7.00, ZfPR 2001, 167

#### Verselbstständigung einer Nebenstelle ohne Dienststellenleiter/Informationsanspruch des Nebenstellenpersonalrats

Die Existenz eines Nebenstellenleiters ist nicht Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer personalvertretungsrechtlichen Verselbstständigung.

Der Personalrat einer Nebenstelle, die keinen Dienststellenleiter hat, hat keinen Informationsanspruch gegenüber dem Leiter der Hauptdienststelle.

Der Leiter der Hauptdienststelle ist nicht verpflichtet, für die verselbstständigte Nebenstelle einen Leiter zu berufen.

BVerwG v. 13.9.2010 – 6 P 14.09, ZfPR *online* 11/2010, S. 13

#### Verselbstständigung eines Dienststellenteils/Personalvertretungsrechtliche Befugnisse des Leiters

Für eine Verselbstständigung nach § 8 Abs. 2 MBGSH ist nicht erforderlich, dass der Leiter des Dienststellenteils über ein Minimum personalvertretungsrechtlicher Befugnisse verfügt.

BVerwG v. 3.7.2013 – 6 PB 15.13, ZfPR 2014, 34

### **Verselbstständigung von Fachbereichen**

Ob eine personalvertretungsrechtliche Verselbstständigung von Nebenstellen oder Teilen einer Dienststelle wegen weiter räumlicher Entfernung auch dann möglich ist, wenn ein Teil der Beschäftigten jeweils in einem gesonderten Fachbereich, aber über mehrere Dienststellen verteilt, tätig sind, bleibt offen. Gleiches gilt auch für den Fall, dass die Fachbereiche nach Aufgabenstellung und Organisation eigenständig sind.

(Leitsätze der Schriftleitung)

VGH Bayern v. 28.2.2011 – 17 P 10.1065, ZfPR *online* 10/2011, S. 13

### **Verselbstständigung verschiedener im selben Stadtgebiet gelegener Dienststellenteile**

Eine gesonderte Verselbstständigung eines Dienststellenteils und einer Nebenstelle, die beide weit entfernt von der Dienststelle sind, wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass beide innerhalb desselben Stadtgebiets liegen.

OVG Niedersachsen v. 1.4.1998 – 17 L 5256/96, LS ZfPR 1999, 130 = PersR 1998, 428

### **Verselbstständigung der Untergliederungen von Nebendienststellen und Dienststellenteilen**

Eine Nebendienststelle oder ein Dienststellenteil kann keine eigenen Nebendienststellen oder Dienststellenteile i.S.d. LPersVG (PersVG RP) haben, die über einen eigenen örtlichen Personalrat verfügen. Wird die Nebendienststelleneigenschaft durch eine Umstrukturierung aufgehoben, so geht auch der örtliche Personalrat unter.

VG Mainz v. 1.2.2007 – 5 L 1004/06.MZ, ZfPR *online* 4/2008, S. 12

### **Verselbstständigung von Prüfbüros in den Prüfbezirken der Deutschen Rentenversicherung**

Die strengen organisatorischen Maßstäbe, die sonst gemäß § 6 Abs. 1 und 2 BPersVG für die Personalratsfähigkeit von Dienststellen zu beachten sind, sind für die Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle im Rahmen einer Verselbstständigung Sinn des § 6 Abs. 3 BPersVG gerade nicht anzulegen.

Nach § 6 Abs. 3 Satz 1 BPersVG müssen nur zwei Voraussetzungen erfüllt sein, nämlich zum einen eine räumlich weite Entfernung von der zentralen Dienststelle (der Hauptdienststelle) und zum anderen ein Verselbstständigungsbeschluss der Beschäftigten der Nebenstelle. Personalvertretungsrechtlich relevante Befugnisse des Leiters der Nebenstelle sind nicht erforderlich. In atypischen Fällen setzt sich der Grundsatz ortsnaher Betreuung durch.

(Leitsätze der Schriftleitung)

VGH Bayern v. 30.11.2010 – 18 P 09.2069, ZfPR *online* 6/2011, S. 4

### **Verselbstständigung kommunaler Eigenbetriebe/Beteiligung des Personalrats des Eigenbetriebs bei Maßnahmen kommunaler Organe**

§ 9 Abs. 2 LPVG in den bis zum 7.8.2009 (Änderung durch Art. 4 des Gesetzes zur Änderung des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes und anderer Gesetze vom 30.07.2009; jetzt § 5 Abs. 3 LPVG n.F.) geltenden Fassungen ließ lediglich eine Ausnahme von dem allgemeinen Grundsatz zu, dass Personalräte nur bei Dienststellen im Sinne des § 9 Abs. 1 LPVG (= § 5 Abs. 1 LPVG n.F.) zu bilden sind, ermöglichte aber nicht die Verselbstständigung von selbstständigen Dienststellen im Sinne des § 9 Abs. 1 LPVG (vgl. Senatsbeschluss vom 24.07.2007 - PL 15 S 3/06 -, Juris).

Beteiligungslücken, die sich aus dem Nebeneinander der Kommunalverwaltung und der kommunalen Eigenbetriebe als selbstständige Dienststellen im Sinne des § 9 Abs. 1 LPVG (= § 5 Abs. 1 LPVG n.F.) ergeben, lassen sich ohne Weiteres dadurch schließen, dass der Personalrat des kommunalen Eigenbetriebs auch dann beteiligt wird, wenn nicht die Betriebsleitung, sondern kommunale Organe für dessen Be-

schäftigte beteiligungspflichtige Maßnahmen treffen (vgl. bereits Senatsbeschluss vom 27.11.1984 - 15 S 1792/83 -, VBIBW 1985, 347).

VGH Baden-Württemberg v. 25.8.2016 – PL 15 S 1966/15, Leits. ZfPR 2017, S. 108

### **Eigenständigkeit einer Teildienststelle**

Für die Frage, ob eine Teildienststelle nach Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist, kommt es nicht darauf an, ob ihr im Verhältnis zur Gesamtdienststelle wesentliche Entscheidungskompetenzen in personellen und sozialen Angelegenheiten zugewiesen sind.

VGH Bayern v. 26.11.1997 – 17 P 97.1167, Leits. ZfPR 1999, 23 = PersV 1999, 16

### **Voraussetzungen der Verselbstständigung nach § 6 Abs. 3 SächsPersVG**

Eine unter Verstoß gegen die Bestimmungen über die Bestellung des Wahlvorstandes nach §§ 20 ff. SächsPersVG durchgeführte Wahl ist ungültig.

Zur Rechtmäßigkeit einer Verselbstständigung gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 SächsPersVG bedarf es eines eigenständigen Aufgabenbereichs der Niederlassungen. Darüber hinaus darf ihr Leiter nicht hinsichtlich der Mehrzahl der bedeutsamen Maßnahmen als verantwortlicher Partner einer Personalvertretung ausscheiden, weil er insoweit nicht selbstständig handeln durfte, sondern Bedenken und Initiativen der Personalvertretung lediglich weiterleiten konnte.

(Leitsätze aus den Gründen)

OVG Sachsen v. 29.1.2015 – PL 9 A 147/12, ZfPR *online* 4/2016, S. 16

### **Zulassung eines verfristeten Verselbstständigungsbeschlusses**

Ein Verselbstständigungsbeschluss darf vom Wahlvorstand nur berücksichtigt werden, wenn er binnen sechs Arbeitstagen seit der Bekanntgabe der Namen des Wahlvorstandes gem. § 1 Abs. 3 BPersVVO vorliegt. Wird ein nicht fristgerecht zugangener Verselbstständigungsbeschluss berücksichtigt, stellt dies einen Verstoß gegen eine wesentliche Bestimmung über das Wahlrecht dar, der die Wahl anfechtbar macht.

(Leits. der Schriftleitung)

VG Köln v. 26.4.2013 – 33 K 2221/12.PVB, Leits. ZfPR *online* 9/2015, S. 19

## **2.2 Vorabstimmung**

### **Besetzung des Abstimmungsvorstands/Nichterforderlichkeit eines Leiters verselbstständigter Dienststelle**

Verstöße gegen wesentliche Vorschriften über die Vorabstimmung nach § 6 Abs. 3 BPersVG können die Anfechtung der sich daran anschließenden Wahl des Personalrats begründen.

Bei Vorabstimmungen über die Verselbstständigung einer Neben- oder Außenstelle nach § 6 Abs. 3 BPersVG sind im Fall einer Dienststelle nach § 49 SGB auch die wahlberechtigten Soldaten des jeweiligen Dienststellenteils zur Mitwirkung im Abstimmungsvorstand nach § 4 Abs. 1 BPersVVO berufen und bei der Vorabstimmung stimmberechtigt.

Die Verselbstständigung eines Dienststellenteils erfordert die Erfüllung der Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 BPersVG sowie die räumlich weite Entfernung von der Hauptstelle, nicht jedoch das Vorhandensein eines gemeinsamen Leiters des zu verselbstständigenden Dienststellenteils.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 30.10.2009 – 16 A 1027/09.PVB, ZfPR 2012, 4

### **Geltung allgemeiner Wahlgrundsätze für Vorabstimmung/Zusammensetzung des Abstimmungsvorstands**

Für eine Vorabstimmung zu einer Personalratswahl (vgl. auch § 4 WO ThürPersVG) gelten dieselben Grundsätze wie für die Wahl selbst.

Dem Abstimmungsvorstand muss ein Mitglied jeder in der Dienststelle vertretenen Gruppe angehören. Findet sich jedoch in einer Gruppe kein wahlberechtigter Beschäftigter oder ist niemand bereit, Mitglied des Wahlvorstandes zu werden, so steht dies der Bildung eines Wahlvorstandes nicht entgegen; die Gruppe hat das Recht auf Beteiligung im Wahlvorstand verwirkt.

(Leits. aus den Gründen)

VG Meiningen v. 9.4.2018 – 3 E 472/18 Me, ZfPR *online* 7-8/2018, S. 19

### **Abbruch einer Vorabstimmung nur bei Vorliegen von Nichtigkeitsgründen**

Für Vorabstimmungen zu einer Personalratswahl (hier: Durchführung der Abstimmung über die Verselbständigung einer Dienststelle gemäß § 4 Satz 1 Nr. 3 SächsPersVWO) gelten dieselben Grundsätze wie für die Wahl selbst. Deshalb darf auch in eine bereits in Gang gesetzte Vorabstimmung ein Gericht mit einstweiliger Verfügung nur eingreifen und etwa einem Wahlvorstand die weitere Durchführung der Wahl untersagen, wenn deren Nichtigkeit droht. Das Vorliegen von Anfechtungsgründen genügt dafür regelmäßig nicht.

Vorabstimmungen nach § 4 SächsPersVWO sind innerhalb der Dienstzeit durchzuführen. Es ist Aufgabe des Dienststellenleiters sicherzustellen, dass alle Wahl- und Abstimmungsberechtigten an der Maßnahme teilnehmen können.

(Leits. der Schriftleitung)

VG Dresden v. 10.2.2016 – 9 L 78/16, ZfPR *online* 10/2016, S. 12

## **2.3 Dauer der Verselbständigung**

### **Auswirkungen des Amtszeitendes des Örtlichen Personalrats der Zentrale einer Dienststelle auf die Amtszeit des Nebenstellenpersonalrats**

Mit dem Ende der Amtszeit des Örtlichen Personalrats bei der Zentrale einer Dienststelle endet auch die Amtszeit des bei der Nebenstelle gebildeten Örtlichen Personalrats automatisch als gesetzliche Folge des § 6 Abs. 3 Satz 2 SächsPersVG. Dem Dienststellenleiter als Anfechtungsberechtigten gemäß § 25 Abs. 1 SächsPersVG ist es jedenfalls dann, wenn sich der Örtliche Personalrat der Nebenstelle nicht ohne Weiteres dieser gesetzlichen Folge unterwirft, möglich, die Arbeit dieses Personalrats durch eine gerichtliche Feststellung beenden zu können. Für einen solchen Antrag besteht ein Rechtsschutzbedürfnis.

Der Wahlanfechtungsantrag gemäß § 25 Abs. 1 SächsPersVG umfasst auch die Feststellung der von der Ungültigerklärung der Wahl des „Leitpersonalrats“ abhängigen Beendigung der Amtszeit des Örtlichen Personalrats der Nebenstelle.

OVG Sachsen v. 29.1.2015 – PL 9 A 141/12, ZfPR *online* 9/2015, S. 10

### **Neuwahl nach Rücktritt des Nebenstellenpersonalrats/Wirksamkeitsdauer des Verselbständigungsbeschlusses**

Tritt der Personalrat der Nebenstelle zurück und bleibt der Personalrat der Hauptstelle im Amt, so behält der Verselbständigungsbeschluss für die Dauer der konkreten Amtszeit des Hauptstellenpersonalrats seine Wirksamkeit. In der Nebenstelle kann für diese Zeit ein neuer Nebenstellenpersonalrat gewählt werden.

BVerwG v. 26.1.2000 – 6 P 3.99 = NZA-RR 2000, 669, Leits. ZfPR 2001, 116

### **3. Personalratsfähige Dienststellen**

(§ 12 BPersVG)

#### **Einordnung der Stäbe der Divisionen als Wahlbereiche i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG**

Die Stäbe der Divisionen sind Wahlbereiche nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG; sie sind keine den Stäben der Korps entsprechende Dienststellen im Sinne von § 49 Abs. 1 Satz 2 SBG. Daher wählen die Soldaten in den Stäben Vertrauenspersonen ebenso wie die Soldaten in den die Stäbe unterstützenden Einheiten.

Die beteiligungsrechtliche Sonderbehandlung der Korpsstäbe gegenüber den Divisionsstäben verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

BVerwG v. 23.9.2004 – 6 P 2.04, ZfPR 2004, 297

#### **Wahlrecht der Soldaten des Einsatzführungsbereichs 2 der Luftwaffe zu Personalvertretungen**

Die Soldaten des Einsatzführungsbereichs 2 der Luftwaffe wählen Personalvertretungen.

BVerwG v. 8.10.2007 – 6 P 2.07, ZfPR 2008, 66

#### **Wahl von Personalvertretungen durch sog. Kontaktsoldaten in der Bundeswehrverwaltung**

Soldaten in Dienststellen der Bundeswehrverwaltung wählen die dortigen Personalvertretungen mit. Ob das Unterstützungspersonal der Auskunfts- und Beratungsstellen bei den Kreiswehrrersatzämtern („Kontaktsoldaten“) an den dortigen Personalratswahlen teilnimmt, beurteilt sich nach der Dauer ihrer Kommandierung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 SBG bzw. § 13 Abs. 2 Satz 1 und 3 BPersVG).

BVerwG v. 21.1.2008 – 6 P 16.07, ZfPR *online* 4/2008, S. 4

#### **Ortsfeste Anlage der Fernmelde- und elektronischen Aufklärung**

Eine ortsfeste Anlage der Fernmelde- und elektronischen Aufklärung der Luftwaffe ist keine Einheit im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 SBG, sofern die sie prägenden Aufgaben nicht aus militärischen Gründen von Soldaten wahrgenommen werden müssen.

BVerwG v. 29.10.2002 – 6 P 5.02, PersR 2003, 71

#### **Militärische Kleindienststellen**

In militärischen Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 49 Abs. 1 Satz 1 SBG, denen nicht in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Zivilbeschäftigte angehören, werden Personalvertretungen nicht gewählt.

BVerwG v. 7.1.2003 – 6 P 7.02, PersV 2003, 139

#### **Wahl von Vertrauenspersonen bei Brigaden und Divisionen**

Brigaden und Divisionen sind Verbände im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG, so dass die Soldaten ihrer Stäbe Vertrauenspersonen wählen. Der Stab einer Brigade unterfällt auch dann § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG, wenn ihm nicht nur Einheiten und Verbände im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 3 SBG, sondern auch Einrichtungen unterstellt sind, in denen die Soldaten Personalräte wählen.

Die Abgrenzung zwischen den Einheiten nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SBG und den Dienststellen und Einrichtungen nach § 49 Abs. 1 Satz 1 SBG erfolgt am Maßstab der Mobilität einerseits und des adminis-

trativen Charakters der Tätigkeit andererseits; bei nicht aktiven Truppenteilen ist der Einsatzfall in die Beurteilung einzubeziehen.

BVerwG v. 23.1.2002 – 6 P 2.01, Leits. ZfPR 2002, 240

### **Zuordnung der Dienststelle zu den für Soldaten personalratsfähigen Dienststellen**

Soldaten einer nach §§ 70 SG, 6 Abs. 3 BPersVG verselbständigten militärischen Teildienststelle sind an der Wahl des bei der Teildienststelle zu bildenden Personalrats (nur) zu beteiligen, wenn es sich bei der Gesamtdienststelle um eine für Soldaten personalratsfähige Dienststelle nach § 49 Abs. 1 Satz 1 SBG handelt.

Eine militärische Dienststelle auf Verbandsebene, die aus einzelnen Einheiten und Einrichtungen zusammengesetzt und durch militärische Einsatzaufträge - hier: Radar- und Luftwaffenkampfführung – geprägt ist, ist insgesamt dem Bereich des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SBG zuzuordnen und damit für alle ihr angehörenden Soldaten nicht personalratsfähig, auch wenn die Aufträge sach- und aufgabenbedingt - hier: feststehende Radar- und Luftwaffenkampfführungsanlage - ortsgebunden wahrgenommen werden.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.4.2003 – 1 A 3361/02.PVB, juris

### **Begriffe der Einrichtung und des Verbandes**

Um eine mit einer Schule vergleichbare Einrichtung i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 6 SBG handelt es sich nur dann, wenn deren Tätigkeit durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Aus- und Fortbildung von Soldaten geprägt ist. Dafür ist u.a. maßgeblich, ob und inwieweit dieser Einrichtung Einsatzaufgaben übertragen sind, wie sie typischerweise von Einheiten i.S.v. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SBG (SBG 1992) wahrgenommen werden, welche Organisationsstrukturen und Befehlswege vorhanden sind, in welchem Umfang das vorhandene Stammpersonal für die Wahrnehmung von Aus- und Fortbildungsaufgaben herangezogen wird und welche anderen Aufgaben von diesem wahrgenommen werden und in welchem zahlenmäßigen Verhältnis das Stammpersonal zu den aus- bzw. fortzubildenden Soldaten steht.

Der Begriff der Verbände in § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG (SBG 1992) ist in einem umfassenden Sinne zu verstehen, unter den insbesondere sowohl die in ZDv 1/50 Nr. 111 als Verbände als auch die in ZDv 1/50 Nr. 112 als Großverbände bezeichneten Truppenteile fallen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB, Leits. ZfPR 2002, 179

## **4. Wahlberechtigung**

(§ 13 BPersVG)

### **Verlust der Dienststellenzugehörigkeit im personalvertretungsrechtlichen Sinn bei dauerhafter Freistellung von der Arbeitsleistung**

Geht es in einem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren um die Frage des aktiven und passiven Wahlrechts eines Beschäftigten für die Wahlen zum künftigen Personalrat, so wird hierdurch die Rechtsstellung der (noch) amtierenden Gremien nicht unmittelbar berührt mit der Folge, dass der amtierende Personalrat die Beteiligtenbefugnis nicht besitzt.

Das aktive und passive Wahlrecht setzen neben der Beschäftigteneigenschaft eine (fort-)bestehende Dienststellenzugehörigkeit, d. h. die Eingliederung in die Dienststelle, voraus.

Ist ein Beschäftigter aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber unwiderruflich von jeglicher Arbeitsleistung bis zum Beendigungstermin des Arbeitsverhältnisses befreit, fehlt die Dienststellenzugehörigkeit im personalvertretungsrechtlichen Sinn; dies bedingt den Verlust des aktiven und passiven Wahlrechts für künftige Personalratswahlen.

(Leits. der Schriftleitung)

VGH Bayern v. 19.4.2016 – 17 PV 16.531, ZfPR *online* 6/2016, S. 10

### **Wahlberechtigung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses**

Die Wahlberechtigung nach § 10 Abs. 1 LPVG NW setzt die Zugehörigkeit des Bediensteten zur Dienststelle voraus, die durch Einstellung, d.h. Eingliederung in die Dienststelle begründet wird.

Befindet sich ein Arbeitnehmer am Wahltag in der sog. Freistellungsphase einer auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juni 1996 (BGBl. I S. 1078) und des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vereinbarten Altersteilzeitarbeit im sog. Blockmodell, ist er kein wahlberechtigter Beschäftigter i.S.d. § 10 Abs. 1 LPVG NW.

Ruht am Wahltag das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters wegen Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit nach § 62 Abs. 1 Satz 4 des Manteltarifvertrags für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder seit mehr als 18 Monaten, ist er nach § 10 Abs. 3 Buchstabe c) LPVG NW nicht wahlberechtigt.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 25.10.2001 – 1 A 315/01.PVL, Leits. ZfPR 2003, 141

### **Wahlberechtigung von erkrankten oder erwerbsgeminderten Arbeitnehmern**

Arbeitnehmer sind bei einer Personalratswahl im Anwendungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht wahlberechtigt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten wegen des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit ruht.

Ein bloßes krankheitsbedingtes Fernbleiben vom Dienst führt auch bei längerer Dauer nicht zum Verlust der Wahlberechtigung.

VGH Baden-Württemberg v. 25.8.2016 – PL 15 S 152/15, ZfPR *online* 1/2017, S. 2

### **Wahlberechtigung zum Personalrat bei der gestellenden Dienststelle bei Personalgestaltung nach § 4 Abs. 3 TVöD**

Der Wahlvorstand verliert mit dem Erlöschen seines Amtes seine Beteiligtenfähigkeit im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren.

Während einer Personalgestaltung nach § 4 Abs. 3 TVöD sind die gestellten Beschäftigten nicht berechtigt, an der Wahl zum Personalrat der gestellenden Dienststelle durch Stimmabgabe teilzunehmen. Infolgedessen sind sie auch nicht in das dortige Wählerverzeichnis einzutragen.

BVerwG v. 22.9.2015 – 5 P 12.14, ZfPR 2016, 2

### **Wahlberechtigung bei Elternzeit**

Elternzeit nach der Elternzeitverordnung für Beamte ist als Urlaub ohne Dienstbezüge i.S.d. § 12 Abs. 1 Satz 2 SPersVG anzusehen, wenn gleichzeitig keine Teilzeitbeschäftigung besteht, und führt zum Verlust des Wahlrechts zum Personalrat, wenn sie zum Wahltag länger als sechs Monate andauert.

VG Saarland v. 4.2.2013 – 9 L 341/13, Leits. ZfPR *online* 9/2015, S. 19

### **Wahlberechtigung bei Dienstortverlagerung des Referatsleiters/Rechte der Gewerkschaften im Geschäftsbereich des BND**

Arbeitnehmer mit Dienstort am Sitz der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes sind auch dann für den Personalrat der Zentrale wahlberechtigt, wenn ihr vorgesetzter Referatsleiter außerhalb der Zentrale beschäftigt ist.

Gewerkschaften sind nicht befugt, die Wahl eines Personalrats im Geschäftsbereich des Bundesnachrichtendienstes anzufechten.

BVerwG v. 26.11.2008 – 6 P 7.08, ZfPR 2009, 38

### **Wahlberechtigung bei Verflechtung der Leitungen von Dienststelle und GmbH**

Die Wahlberechtigung eines Beschäftigten setzt nach § 10 Abs. 1 LPVG NRW sowohl die Beschäftigeneigenschaft als auch die Dienststellenzugehörigkeit voraus. Beide Tatbestandsmerkmale knüpfen aber im Anwendungsbereich des LPVG NRW an dieselbe Voraussetzung nämlich der Eingliederung in die Dienststelle (im Sinne der Ausübung einer weisungsgebundenen Tätigkeit) an (im Anschluss an OVG NRW, Beschluss vom 11. April 2013 20 A 2092/12.PVL).

Die Eingliederung von Beschäftigten, die dem Personalkörper einer GmbH angehören und tatsächlich in der Dienststelle tätig sind, kann nicht allein aus einer engen Verbindung zwischen der GmbH und der

Dienststelle (die Gesellschaftsanteile der GmbH liegen zu 100 % bei der Dienststelle, der Dienststellenleiter ist zugleich der allein vertretungsberechtigte Geschäftsführer der GmbH, auch im Übrigen bestehende personelle Verflechtungen zwischen dem Leitungspersonal der GmbH und demjenigen der Dienststelle, enge organisatorische Verbindungen zwischen Dienststelle und GmbH) hergeleitet werden.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 31.1.2014 – 20 A 2155/12.PVL, ZfPR *online* 10/2014, S. 13

### **Wahlberechtigung von Auszubildenden einer „Ausbildungswerkstatt“ der Bundeswehr**

Eine eigens für Ausbildungszwecke und als Teil einer militärischen Dienststelle eingerichtete „Ausbildungswerkstatt“ ist nur dann entgegen eines Organisationsbefehls als von vornherein selbstständige Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinne anzusehen, wenn sie einerseits nach ihrem Aufgabenbereich und andererseits nach ihrer Organisation gerade auch in Bezug auf das Stammpersonal selbstständig ist.

Ist zwar nach den jeweiligen Aufgabenbereichen der „Ausbildungsbetrieb“ aus dem „sonstigen Dienstbetrieb“ einer einheitlichen Dienststelle herausgelöst, sind die Auszubildenden gleichwohl in diese einheitliche Dienststelle eingegliedert und bei Personalratswahlen wahlberechtigt, wenn die sie betreffenden maßgeblichen personellen Maßnahmen vom Dienststellenleiter und nicht vom Leiter der Ausbildungseinrichtung eigenverantwortlich getroffen bzw. gegenüber der Wehrverwaltung vorbereitet werden.

OVG Niedersachsen v. 15.5.2013 – 17 LP 8/12, ZfPR *online* 11/2013, S. 8

### **Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern/innen**

Den von einem privaten Verleiher in einer Dienststelle eingesetzten Leiharbeitnehmern/innen steht nach ihrer Eingliederung und einer Beschäftigungsdauer von länger als drei bzw. sechs Monaten ein aktives bzw. passives Wahlrecht für den Personalrat der entleihenden Beschäftigungsdienststelle zu.

VGH Hessen v. 18.11.2010 – 22 A 959/10.PV, ZfPR *online* 4/2011, S. 15

### **Wahlberechtigung von Beamten und Arbeitnehmern der Bundeswehr bei Zuweisung von Tätigkeit in Kooperationsbetrieb**

Beamte und Arbeitnehmer der Bundeswehr bleiben zum Personalrat ihrer Beschäftigungsdienststelle wahlberechtigt und wählbar, wenn ihnen im Rahmen eines Kooperationsprojekts eine Tätigkeit in einem privaten Wirtschaftsunternehmen zugewiesen wird; die Bestimmung einer anderen Dienststelle zur personalbearbeitenden Dienststelle ändert daran nichts.

BVerwG v. 14.12.2009 – 6 P 16.08, ZfPR *online* 4/2010, S. 3

### **Wahlberechtigung überlassener Arbeitnehmer in der Beschäftigungsdienststelle**

Personen, die im Wege der Arbeitnehmerüberlassung seit mindestens drei Monaten in einer Dienststelle weisungsabhängig tätig sind, steht ein aktives Wahlrecht zum Personalrat dieser Dienststelle zu.

(Leits. d. Schriftleitung)

VG Frankfurt a. M. v. 3.11.2008 – 23 K 1568/08.F.PV (V), ZfPR *online* 3/2009, S. 14

### **Wahlberechtigung bei Abordnung**

Aus Gründen der Rechtsklarheit muss für die Wahlberechtigung und die hieran anknüpfenden weiteren rechtlichen Folgerungen spätestens vor Ablauf der Drei-Monats-Frist feststehen, ob der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird. Die in § 13 Abs. 2 Satz 3 BPersVG genannte Tatsache steht nach allgemeinem Sprachgebrauch fest, wenn sie keinen vernünftigen Zweifeln (mehr) unterliegt. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalles.

VG Köln v. 27.5.1994 – 33 K 324/92.PVB, PersR 1994, 340

### **Wahlberechtigung bei Wiederholungswahl nach Wahlanfechtung**

Wird eine wegen erfolgreicher Wahlanfechtung für ungültig erklärte Personalratswahl wiederholt, so dürfen zwischenzeitlich neu eingestellte, wahlberechtigte Beschäftigte nicht an der Wiederholungswahl teilnehmen; Beschäftigte, die seit der angefochtenen Wahl die Gruppe gewechselt haben, sind bei der Wiederholungswahl für ihre frühere Gruppe wahlberechtigt.

BVerwG v. 15.2.1994 – 6 P 9.92, ZfPR 1994, 84

### **Wahlberechtigung bei dauerhafter Zuweisung in Privatbetrieb**

Beschäftigte, die mit ihrer Arbeitsleistung dauerhaft und vollständig in einen Privatbetrieb weisungsgebunden eingegliedert sind, verlieren bei der entsendenden Dienststelle ihr Wahlrecht und ihre Wählbarkeit zum Personalrat.

VGH Bayern v. 16.6.1999 – 17 P 98.2843, PersR 1999, 503

### **Wahlberechtigung bei Zuweisung einer Tätigkeit bei einer privatrechtlich organisierten Einrichtung der öffentlichen Hand (GmbH)**

Wird einem Beamten (hier: beamteter Chefarzt) eines Kreiskrankenhauses, das in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der öffentlichen Hand (GmbH) umgebildet worden ist, eine seinem Amt entsprechende Tätigkeit bei dieser Einrichtung zugewiesen, so verliert er in entsprechender Anwendung des § 10 Abs. 2 Halbs. 2 LPVG NW (= § 13 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 BPersVG) seine Wahlberechtigung und demgemäß seine Wählbarkeit bei den Personalratswahlen des Kreises.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.12.1999 – 1 A 5174/97.PVL, PersV 2000, 416

### **Wahlberechtigung in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell**

Ein Arbeiter verliert mit dem Eintritt in die Freistellungsphase nach dem Blockmodell des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses seine Wahlberechtigung zum Personalrat. Er ist am Wahltag nicht mehr Angehöriger der Dienststelle. Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockmodell befinden, werden mit Beginn der Freistellungsphase aus der Dienststelle ausgegliedert. Sie sind von diesem Zeitpunkt an von der Arbeit freigestellt. Sie nehmen nicht mehr nach den Direktiven des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben der Dienststelle teil. Damit entfällt ihre Dienststellenzugehörigkeit.

BVerwG v. 15.5.2002 – 6 P 8.01, ZfPR 2002, 260

### **Wahlberechtigung von Soldaten**

Soldaten haben nur dann die Wahlberechtigung für die Wahl einer Personalvertretung, wenn sie keinem der in § 2 Abs. 1 SBG genannten Wahlbereiche angehören.

Die Teilnehmer von Lehrgängen an Schulen der Streitkräfte wählen nach Maßgabe von § 2 Abs. 1 Nr. 6 SBG Vertrauenspersonen; eine Wahlberechtigung für die Wahl des Personalrats der Schulen haben sie nicht; dieser ist auf das Stammpersonal der Schulen beschränkt.

Das Zweitwahlrecht der Lehrgangsteilnehmer gemäß § 3 Abs. 1 Satz 4 SBG bezieht sich auf denjenigen Wahlbereich, dem sie vor Lehrgangsbeginn angehörten.

Das auf die Lehrgangsteilnehmer der Bundesweherschulen anzuwendende Regelwerk des Soldatenbeteiligungsgesetzes begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken.

BVerwG v. 23.6.1999 – 6 P 6.98, PersV 2000, 74

### **Wahlberechtigung von in einer militärischen Dienststelle verwendeten Soldaten**

In einer militärischen Dienststelle nach § 49 Abs. 1 SBG zählen die dort verwendeten Soldaten nicht zu den wahlberechtigten Beschäftigten i.S.d. § 12 Abs. 1 BPersVG.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 19.3.2002 – 1 A 1117/01.PVB, PersV 2002, 442

### **Wahlberechtigung von Arbeitnehmern der Bundeswehr**

Arbeitnehmer bei der Bundeswehr, deren örtliche Dienststelle erst nach einem auf einem Organisationsbefehl beruhenden Unterstellungswechsel einer anderen übergeordneten Dienststelle unterstellt worden ist, die im Zeitpunkt des Unterstellungswechsels einem anderen Bezirkspersonalrat angehörten und für die kein zustimmender Beschluss dieses Bezirkspersonalrats nach § 47 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 54 Abs. 1 BPersVG vorliegt, sind für den Bezirkspersonalrat bei der neuen übergeordneten Dienststelle wählbar.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB, Leits. ZfPR 2002, 179

### **Verfahren bei ungeklärter Wahlberechtigung**

Kann die Frage der Wahlberechtigung im Rahmen des Verfahrens auf Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht endgültig geklärt werden, so ist entsprechend den Entscheidungen des zuständigen Wahlvorstands zu verfahren. Die endgültige Entscheidung über die Wahlberechtigung ist einem Wahlanfechtungsverfahren vorbehalten.

VGH Bayern v. 27.2.2002 – 17 PE 02.509, PersR 2003, 121

## 5. Wählbarkeit

(§ 14 BPersVG)

### Sechsmonatige Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde

Das Wählbarkeitserfordernis, wonach der Wahlberechtigte am Wahltag sechs Monate dem Geschäftsbereich seiner obersten Dienstbehörde angehören muss, kann nicht durch eine langjährige Tätigkeit im Geschäftsbereich kompensiert werden, wenn diese unterbrochen war und seit ihrer Wiederaufnahme noch keine sechs Monate vergangen sind.

BVerwG v. 4.2.2010 – 6 PB 38.09, ZfPR *online* 4/2010, S. 10

### Mindestbeschäftigungszeit

Die für die Wählbarkeit zum Personalrat gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 HPVG erforderlichen Mindestbeschäftigungszeiten müssen - abgesehen von den für die aktive Wahlberechtigung unschädlichen Sonderfällen - ohne Unterbrechung durch anderweitige Tätigkeiten oder beschäftigungsfreie Zeiten erfüllt sein.

Einer sinngemäß erweiternden Auslegung dieser Wahlrechtsvorschrift unter Berücksichtigung der typischen Beschäftigungsverhältnisse arbeitnehmerähnlicher Personen steht das Gebot der Rechtssicherheit und der Entscheidungsvorrang des Gesetzgebers entgegen.

Ein kurzfristige Unterbrechungen überbrückendes Dauerarbeitsverhältnis und damit eine zusammenhängende Mindestbeschäftigungszeit gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 HPVG kann nicht wegen einer ununterbrochenen Personalratstätigkeit, sondern allenfalls dann angenommen werden, wenn auf Grund eines übergeordneten Rahmenrechtsverhältnisses oder nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen unter Rechtsmissbrauchsgesichtspunkten ein Wiederbeschäftigungsanspruch besteht.

VGH Hessen v. 8.3.2001 – 22 TL 43/01, Leits. ZfPR 2002, 273 = PersV 2002, 68

### Verfassungsmäßigkeit des Ausschlusses der Beauftragten für Chancengleichheit von der Wahl zum Personalrat in BW

Es bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken dagegen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit nach § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 LPVG nicht zum örtlichen Personalrat gewählt werden kann.

VGH Baden-Württemberg v. 20.1.2015 – PL 15 S 1102/14, ZfPR 2015, 39

### Ausschluss der Wählbarkeit des Beauftragten für Chancengleichheit zum Hauptpersonalrat

Es ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, dass eine Beauftragte für Chancengleichheit nicht zugleich in eine personalvertretungsrechtliche Stufenvertretung (Haupt- oder Bezirkspersonalrat) gewählt werden kann.

VGH Baden-Württemberg v. 21.9.2016 – PL 15 S 251/16, ZfPR *online* 1/2017, S. 6

### Keine Wählbarkeit zur Stufenvertretung für Auszubildende nach dem BBiG

Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz sind grundsätzlich keine „Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung“ im Sinne von § 13 Abs. 3 BPersVG.

BVerwG v. 11.9.2007 – 6 PB 9.07, ZfPR 2008, 5

### **Wählbarkeit zur Jugend- und Auszubildendenvertretung während Sonderurlaub/Zurechenbarkeit von Wahlrechtsverstößen**

Die Wählbarkeit zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung setzt die Dienststellenzugehörigkeit voraus.

Eine Dienstkraft ist für die Dauer eines unbezahlten Sonderurlaubs nach § 28 TV-L zum Zwecke der Aufnahme einer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin aus ihrer bisherigen Dienststelle ausgegliedert und somit nicht zur (Haupt-)Jugend- und Auszubildendenvertretung wählbar.

Hat ein Personalrat oder ein örtlicher Wahlvorstand bei einer singulären Wahl zur Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften begangen, die dem Hauptwahlvorstand nicht vorzuwerfen sind, schließt das die Anfechtbarkeit der Wahl nicht aus.

OVG Berlin-Brandenburg v. 1.12.2016 – 60 PV 5.16 (n. rkr.), ZfPR *online* 1/2017, S. 13

### **Wählbarkeit zum Betriebsrat bei Gestellung freigestellter Personalratsmitglieder an privatisiertes Krankenhausunternehmen**

Arbeitnehmer eines öffentlich-rechtlichen Krankenhauses, die im Rahmen eines Personalgestellungsvertrages in einem privatisierten Unternehmen des Krankenhauses tätig werden, gelten als Arbeitnehmer dieses Unternehmens (§ 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

Die gestellten Arbeitnehmer sind wahlberechtigt und wählbar. Sie sind für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und bei der Verteilung der Betriebsratsitze auf das Geschlecht der Minderheit mit zu berücksichtigen.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die von ihrer Arbeitsleistung freigestellt sind, weil sie im abgebenden Krankenhaus freigestellte Personalratsmitglieder sind.

LAG Berlin-Brandenburg v. 16.2.2011 – 15 TaBV 2347/10, ZBVR *online* 11/2011, S. 11

### **Wählbarkeit gestellter Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in privatrechtlich organisierten Unternehmen bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung/Kennwort**

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen nicht nur vorübergehend tätig sind, sind bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung in diesen Betrieben wählbar.

Die Verwendung eines Kennworts für einen Wahlvorschlag auf dem Stimmzettel ist bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht zulässig.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)  
BAG v. 25.10.2017 – 7 ABR 2/16, ZfPR *online* 6/2018, S. 14

### **Wählbarkeit von Wahlvorstandsmitgliedern**

Die Wählbarkeit zum Personalrat wird durch eine vorherige Mitgliedschaft im Wahlvorstand nicht ausgeschlossen.

OVG Niedersachsen v. 15.7.1998 – 18 L 4507/96, PersV 1999, 229

### **Wählbarkeit von zur Abgabe dienstlicher Beurteilungen befugter Beschäftigter**

Die Zuständigkeit, dienstliche Beurteilungen abzugeben, mitzuteilen und zu eröffnen, stellt keine Entscheidungsbefugnis in Personalangelegenheiten dar, die die Wählbarkeit zur Personalvertretung ausschließt.

VGH Bayern v. 12.12.2001 – 17 P 01.741, PersV 2002, 499

### **Wählbarkeit während Elternzeit**

Wer sich am Wahltag in Elternzeit befindet, hat allein deshalb die Wählbarkeit nicht verloren. Die Wählbarkeit besteht, solange das aktive Wahlrecht fortbesteht.

(Leits. d. Schriftleitung)

VG Frankfurt am Main v. 25.7.2005 – 22 K 1568/05 (V), ZfPR *online* 1/2006, S. 5

### **Feststellung der Nichtwählbarkeit eines Personalratsmitglieds/Antragsbefugnis**

Ein Wahlberechtigter, auch wenn er selbst in den Personalrat gewählt wurde, ist für sich alleine nicht befugt, gemäß § 25 Abs. 1 Nr. 11 LPVG BW die Feststellung der Nichtwählbarkeit eines Personalratsmitglieds zu beantragen. Für diese „kleine Wahlanfechtung“ bedarf es entsprechend § 21 Abs. 1 BW LPVG einer Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten.

VGH Baden-Württemberg v. 10.11.2016 – PL 15 S 743/16, ZfPR *online* 6/2017, S. 8

## **6. Größe des Personalrats/Verteilung der Personalratssitze auf Gruppen und Geschlechter**

(§§ 16, 17 BPersVG)

### **Anfechtung der Personalratswahl wegen Falschberechnung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder**

§ 16 Abs. 1 BPersVG ist eine im Sinne von § 25 BPersVG wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren.

Die Annahme einer zu großen Zahl zu wählender Personalratsmitglieder kann das Wahlergebnis beeinflussen.

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 7.14, ZfPR *online* 9/2015, S. 2

### **Ermittlung von Gruppenstärke und Sitzverteilung**

Steht die Wahl eines neuen Personalrats an, so ist bei der Ermittlung der für seine Größe und Zusammensetzung maßgeblichen Stärke der einzelnen Gruppen, die sich nach der Zahl der „in der Regel“ beschäftigten Personen richtet, in erster Linie vom Stellenplan auszugehen.

Abweichungen vom Stellenplan ist in der Weise Rechnung zu tragen, dass der tatsächliche Beschäftigtenstand zugrundegelegt wird, wie er während des überwiegenden Teils der Amtszeit des zu wählenden Personalrats voraussichtlich bestehen und somit diese Amtszeit prägen wird.

Bei der Ermittlung der „Regelstärke“ ist weder an die Dauer der Beschäftigung einzelner Personen noch an die Qualität der von ihnen zu erfüllenden Aufgabe, sondern ausschließlich an die jeweilige Zahl der tatsächlich in der Dienststelle - für welche Dauer und mit welchen Aufgaben auch immer - beschäftigten Personen anzuknüpfen; maßgeblich ist schließlich nicht eine Durchschnittszahl, sondern diejenige

Zahl an Beschäftigten, die voraussichtlich über die Dauer des überwiegenden Teils der Amtszeit des Personalrats mindestens erreicht oder überschritten wird.

BVerwG v. 3.7.1991 – 6 P 1.89, ZfPR 1991, 164

### **Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung**

Auch zur Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist derjenige Beschäftigtenstand zugrunde zu legen, der während des überwiegenden Teils der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens zu erwarten ist oder gar überschritten wird. Dass § 27 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG für die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine Anwendung findet, spricht nicht gegen die Annahme eines Prognosezeitraums von mehr als der Hälfte der Amtszeit.

Der Wahlvorstand kann sich bei der Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Jugend- und Auszubildendenvertreter des Sachverstandes der Dienststelle bedienen. Diese hat dem Wahlvorstand sämtliche für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlichen Unterlagen und Auskünfte zur Verfügung zu stellen bzw. zu erteilen und dem Wahlvorstand für Rückfragen, Erläuterungen und etwaige Ergänzungen der Unterlagen zur Verfügung zu stehen.

Der Wahlvorstand muss sich die von § 1 Abs. 1 Satz 2 BPersVVO erfassten Übersichten und sonstigen Informationen, aus denen sich die für das Wahlverfahren maßgebliche Zahl der in der Regel Beschäftigten feststellen lässt, nicht selbst beschaffen, sondern sie sind ihm von der Dienststelle - gegebenenfalls von sich aus - zur Verfügung zu stellen und von dieser - selbstständig - auf dem Laufenden zu halten; bevorstehende Änderungen hat die Dienststelle dem Wahlvorstand unverzüglich anzuzeigen. Es ist jedoch Sache des Wahlvorstandes und nicht der Dienststelle, auf der Grundlage dieser Informationen eine plausible Prognose nicht nur über die Zu-, sondern auch über die Abgänge vorzunehmen.

(Leits. d. Schriftleitung)

BVerwG v. 22.12.2015 – 5 PB 19.15, ZfPR *online* 9/2016, S. 2

### **Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten durch prognostische Einschätzung**

Für die Festlegung der „in der Regel“ Beschäftigten i. S. d. § 16 Abs. 1 Satz 1 BPersVG im Wahlausschreiben ist nicht alleine nur auf den Ist-Zustand der Personalsituation abzustellen. Das Ziel, eine zahlenmäßig angemessene Repräsentation der Beschäftigten während der Amtszeit der Personalvertretung zu bewirken, verbietet eine solche, allein auf den Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens abgestellte Momentaufnahme. Vielmehr ist eine prognostische Einschätzung vorzunehmen, wie sich auf längere – d. h. die gesamte Wahlperiode berücksichtigende – Sicht die Beschäftigungszahlen entwickeln werden.

Ist die Zahl der Beschäftigten seit einiger Zeit stetig rückläufig, bedarf es schon besonderer Umstände, um die Annahme zu rechtfertigen, der zum maßgeblichen Zeitpunkt vorhandene Bestand an Beschäftigten werde sich in Zukunft erhöhen, d. h. der für die Vergangenheit festzustellende Trend werde sich dauerhaft umkehren. Denn im Rahmen der Prognose, welcher Beschäftigtenstand für den überwiegenden Teil der Amtsdauer der Personalvertretung zu erwarten ist, ist zunächst einmal von der Situation im Zeitpunkt des Wahlausschreibens auszugehen. Andere Umstände sind nur zu berücksichtigen, wenn sie voraussichtlich in einer Art und Weise für die bevorstehende Wahlperiode den zu erwartenden Personalbestand beeinflussen, die durch ein hohes Maß an Gewissheit gekennzeichnet ist. Das „Mehr“ an Gewissheit muss so eindeutig sein, dass es gerechtfertigt erscheint, die Regelwertung außer Acht zu lassen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.4.2003 – 1 A 3281/02.PVB, ZfPR 2004, 12

### **Aufklärungspflicht des Wahlvorstands bei Ermittlung der Anzahl der regelmäßig Beschäftigten**

Ehrenamtlich Beschäftigte und Honorarkräfte, also Mitarbeiter, die aufgrund eines Dienst- oder Werkvertrages Aufträge oder Dienstleistungen in der Regel persönlich ausführen, sind nicht als Dienstkräfte anzusehen. Denn sie stehen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis, das nach dem in Betracht kommenden besonderen Tarif- oder Dienstordnungsrecht begründet worden ist.

Es ist nicht Aufgabe des Wahlvorstandes, im Einzelfall zu klären, ob einzelne Ehrenamtliche und Honorarkräfte entgegen der schriftlichen Vertragsvereinbarung in einem Arbeitsverhältnis zur Stiftung stehen. Der Wahlvorstand hat vielmehr aus Gründen der Rechtssicherheit an den derzeit bestehenden Status anzuknüpfen.

Die für die Ermittlung der Zahl der Mitglieder des Personalrats gebotene prognostische Ermittlung der Personalstärke in der Dienststelle ist in zwei Schritten vorzunehmen: Im ersten Schritt ist die Zahl der Dienstkräfte zum Zeitpunkt des Wahlausschreibens festzustellen. Der zweite Schritt besteht in der Überprüfung und gegebenenfalls Korrektur der aus dem ersten Schritt folgenden Regelvermutung, wenn sich im Rahmen einer Rück- und Vorschau Anhaltspunkte dafür gewinnen lassen, dass die Verhältnisse im überwiegenden Teil der folgenden Amtsperiode von denjenigen im Zeitpunkt des Wahlausschreibens abweichen. Es muss sich eine Entwicklung abzeichnen, die „Verbindlichkeit beanspruchen darf“, mit welcher der Wahlvorstand im Zeitpunkt seines Wahlausschreibens „zu rechnen hat“, die „mit hinreichender Sicherheit zu erwarten“ ist.

(Leits. aus den Gründen)

OVG Berlin-Brandenburg v. 17.8.2017 – 60 PV 2.17 (n. rkr.), ZfPR *online* 5/2018, S. 9

### **Voraussichtliche Veränderung des Personalbestandes/Minderheitenschutz und d'Hondt'sches System**

Kann ein Wahlvorstand bei der Ermittlung der Gruppenstärken nicht von den haushaltsrechtlich ausgewiesenen Stellen ausgehen, weil die tatsächlichen Verhältnisse davon erheblich abweichen, und erscheint es außerdem möglich, dass sich der Personalbestand während der bevorstehenden Amtszeit nicht unwesentlich verändert, dann lassen sich die der Verteilungsberechnung zu Grunde gelegten Gruppenstärken nicht beanstanden, wenn sie der Einschätzung bzw. Prognose der für die Stellenbesetzung zuständigen Dienststelle entspreche.

VGH Hessen v. 4.11.1993 – TK 1734/93, PersR 1994, 327

### **Gruppenbezogene Zusammensetzung des Personalrats/Unwirksamkeit einer im Jahre 2004 durchgeführten Wahl in der Gruppe der Angestellten**

Bei der zur Ermittlung der regelmäßigen Personalstärke in den Gruppen vom Wahlvorstand anzustellenden Prognose ist Ausgangspunkt die tatsächliche Personalstärke im Zeitpunkt des Wahlausschreibens, welche anhand eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke der Dienststelle sowie einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren ist.

BVerwG v. 19.12.2006 – 6 PB 12.06, ZfPR *online* 3/2007, S. 2

### **Berücksichtigung der auf die Geschlechter entfallenden Sitze bei Sitzverteilung nach LPersVG Hessen**

Auch nach Einführung des Auszählverfahrens von Hare-Niemeyer sind die bei der Personalratswahl auf die Vorschlagslisten entfallenen Sitze auf die Geschlechter nach § 24 Abs. 3 WO-HPVG horizontal so zu verteilen, dass zunächst alle Vorschlagslisten einen Sitz desjenigen Geschlechts erhalten, auf das der größte Beschäftigtenanteil in der Gruppe entfällt, und sodann jede Vorschlagsliste einen Sitz des anderen Geschlechts.

VGH Hessen v. 17.11.2005 – 22 TL 254/05, Leits. ZfPR 2006, 74

## 7. Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften

(§ 19 BPersVG)

### Wahlvorschlag für Personalratswahl durch Gewerkschaft in Gründung

Eine berufliche Interessenvertretung, die womöglich noch nicht zur Gewerkschaft erstarkt ist, darf Wahlvorschläge für Personalratswahlen mittels Stützunterschriften der Beschäftigten einbringen.

Die Kandidaten eines Wahlvorschlags mit einem Kennwort, das auf eine Gewerkschaft (oder eine berufliche Interessenvertretung) verweist, müssen nicht Mitglied der Organisation sein.

OVG Berlin-Brandenburg v. 7.11.2014 – 62 PV 16.13, ZfPR *online* 9/2015, S. 4

### Zum Begriff der Gewerkschaft iSv § 22 PersVG NW

Zu den ungeschriebenen Mindestvoraussetzungen für die Anerkennung einer Arbeitnehmervereinigung als Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne.

Den verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Art. 9 Abs. 3 GG entspricht es, wenn ein Fachgericht bei der Beurteilung der Anerkennung einer Arbeitnehmervertretung als Gewerkschaft an eine ausreichende Leistungsfähigkeit angeknüpft hat und bei der Auslegung des Begriffs der Gewerkschaft iSd § 22 Abs. 1 PersVG NW darauf abstellt, dass die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften den Gewerkschaften Befugnisse und Rechte einräumen, die sonst nur einer Mehrzahl von Beschäftigten oder dem Dienststellenleiter zustehen.

Zur Zulässigkeit der Beschränkung von Wahlvorschlägen auf die Teilnahme ernsthafter Bewerber.

(Auszug aus den Orientierungssätzen)

BVerfG v. 31.7.2007 – 2 BvR 1831/06 u.a., ZTR 2007, 357

### Gewerkschaftseigenschaft/Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

An dem Erfordernis der hinreichenden Durchsetzungskraft und organisatorischen Leistungsfähigkeit als Voraussetzung der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung haben weder das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns noch das Gesetz zur Tarifeinheit etwas geändert.

Der langjährigen Teilnahme einer Arbeitnehmervereinigung am Tarifgeschehen in Form von Tarifvertragsabschlüssen kommt keine ausschlaggebende indizielle Wirkung für deren soziale Mächtigkeit zu, wenn diese auf einer Zuständigkeit basiert, die für die von der Arbeitnehmervereinigung gegenwärtig beanspruchte Zuständigkeit nicht mehr repräsentativ ist. Gleiches gilt, wenn die Arbeitnehmervereinigung nicht nur vereinzelt Tarifverträge außerhalb ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit geschlossen hat.

Für die Annahme der Tariffähigkeit einer Gewerkschaft ist nicht der „Gesamtorganisationsgrad“ ausschlaggebend, sondern die durch den Organisationsgrad ihrer Mitglieder in einem nicht unbedeutenden Teil der Zuständigkeit vermittelte Durchsetzungsfähigkeit. Nach dem Prinzip der Einheitlichkeit und Unteilbarkeit der Tariffähigkeit verbietet sich die Annahme, die ggf. durch die Mitgliederstärke der Gewerkschaft in einem Bereich oder mehreren Bereichen vermittelte soziale Mächtigkeit könne nicht auch für ihre Durchsetzungsfähigkeit in einem anderen Bereich oder anderen Bereichen sprechen. Entscheidend ist, dass die soziale Mächtigkeit in einem nicht unbedeutenden Teil des nach der Satzung von der Gewerkschaft beanspruchten Zuständigkeitsbereichs durch einen ausreichenden Organisationsgrad vermittelt ist. Dabei ist nicht generalisierend vorgegeben, welche relative Größe der (Teil-)Bereich einer mitgliedervermittelten Durchsetzungsfähigkeit im Verhältnis zum Gesamtzuständigkeitsbereich haben muss. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass die Versagung der Tariffähigkeit einen erheblichen Eingriff in die Koalitionsfreiheit darstellt, ist eine grundrechtsfreundliche, eher großzügige Betrachtung geboten (vgl. BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 57, BAGE 117, 308). Allein auf die von einer Gewerk-

schaft als „Leuchttürme“ ihrer Tarifarbeit bezeichneten Bereiche kann es hingegen nicht ankommen, wenn sich diese als nur unbedeutende Teile des inhomogen gefassten Gesamtzuständigkeitsbereichs darstellen.

Die Gewerkschaft kann sich bei Bestreiten ihrer Tariffähigkeit aller prozessual zulässigen Beweismittel bedienen. Im Hinblick auf den Nachweis der Mitglieder ist die mittelbare Beweisführung der notariellen Erklärung nach § 58 Abs. 3 ArbGG möglich. Die Vorschrift ist, was sich schon aus ihrem Wortlaut („insbesondere“) ergibt, auch in einem Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 Abs. 1 ArbGG anwendbar. Dabei verkennt der Senat nicht, dass die Beurkundung eines notariellen Zählergebnisses - ungeachtet gebotener Zuordnungen und damit verbundener rechtlicher Bewertungen - in der praktischen Umsetzung aufwändig ist. Mit § 58 Abs. 3 ArbGG ist aber verfahrensrechtlich sichergestellt, dass eine Gewerkschaft ihre Mitglieder im Interesse deren verfassungsrechtlich geschützter Rechtsposition nach Art. 9 Abs. 3 GG sowie ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG nicht namentlich benennen muss. Ein Beweisführungsaufwand relativiert nicht die Notwendigkeit der Feststellung der durch eine Mitgliederstärke vermittelten Durchsetzungsfähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition.

(1. und 2. amtl. Leits., 3. und 4. Leits. aus den Gründen)  
BAG v. 26.6.2018 – 1 ABR 37/16 –

## 8. Wahlverfahren

### Personenwahl/Verhältniswahl

Zur Anfechtung einer Gruppenwahl im Rahmen einer Personalratswahl.

§ 19 Abs. 3 Satz 2 PersVG LSA ist eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren.

§ 19 Abs. 3 Satz 2 PersVG LSA ist dahingehend auszulegen, dass Personenwahl auch dann stattfindet, wenn letztlich nur ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird.

Liegt ein Verstoß gegen § 19 Abs. 3 Satz 2 PersVG LSA vor, spricht bereits eine Vermutung dafür, dass dadurch das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst worden ist bzw. sein kann.

OVG Sachsen-Anhalt v. 3.5.2016 – 5 L 6/15, ZfPR *online* 2/2017, S. 15

## 9. Wahlvorstand

(§ 20 BPersVG)

### 9.1 Wahlvorstand – Besetzung

#### Fehlerhafte Auswahl von Wahlvorstandsmitgliedern/Bekanntmachungen des Wahlvorstands

Die Besetzung des Wahlvorstands ist fehlerhaft, wenn dafür Personen bestellt werden, die erkennbar ihr Amt nicht ausüben werden.

Tatsächlich erfolgte Bekanntmachungen des Wahlvorstands müssen sich aus den Wahlunterlagen ergeben; diese hat der Personalrat aufzubewahren.

In einer auf mehrere Gebäude verteilten Dienststelle ist das Wahlausschreiben an mehreren geeigneten Stellen auszuhängen.

(Leits. der Schriftleitung)  
VG Berlin v. 4.5.2016 – 62 K 18.15 PVL, ZfPR *online* 1/2017, S. 16

### **Fehlerhafte Hinzuziehung von Ersatzmitgliedern des Wahlvorstands**

Für eine zulässige Wahlanfechtung reicht es aus, dass der Anfechtende einen relevanten Einzelsachverhalt vorträgt, der als tragfähiger Wahlanfechtungsgrund nicht von vornherein ausscheidet.

Es stellt einen Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften dar, wenn ein Beschäftigter als (vermeintliches) Mitglied des Wahlvorstandes an der Durchführung einer Personalratswahl beteiligt war, ohne dazu berechtigt gewesen zu sein.

Ein Ersatzmitglied des Wahlvorstands kann nur dann herangezogen werden, wenn es für ein verhindertes Wahlvorstandsmitglied tätig wird. Ausnahmen davon sind auch für eine sehr kurze Zeit nicht gestattet.

Aufgrund der Art des Wahlrechtsverstoßes besteht bei der unberechtigten Beteiligung eines Beschäftigten als (vermeintliches) Mitglied des Wahlvorstandes an der Durchführung der Wahl stets die Möglichkeit einer Beeinflussung des Wahlergebnisses.

(1., 2. und 4., amtl. Leits., 3. Leits. aus den Gründen)

OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.8.2014 – 20 A 1888/13.PVL = ZfPR *online* 9/2015, S. 7

### **Wahlbewerber als Mitglieder des Wahlvorstands**

Wahlbewerber können auch Mitglieder des Wahlvorstandes sein und sind nur bei individuellen, gerade ihre Person betreffenden Entscheidungen verhindert.

VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ, ZfPR *online* 5/2013, S. 13

### **Fehlerhafte Bekanntmachung über den gebildeten Wahlvorstand**

Es stellt einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren dar, wenn nach der Bekanntmachung über die Zusammensetzung des Wahlvorstandes der Wahlvorstand für die Wahl eines Gesamtpersonalrats gebildet wurde, dieser Wahlvorstand ein Wahlausschreiben für die Wahl eines Gesamtpersonalrats erlässt, im weiteren Verlauf des Verfahrens jedoch die Wahl eines Personalrats durchgeführt wird.

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 - PL 15 S 2755/93, PersV 1997, 263 = Leits. ZfPR 1995, 127

### **Vertretung von Wahlvorstandsmitgliedern durch Ersatzmitglieder**

Bei vom Wahlvorstand insgesamt vorzunehmenden Handlungen kann auch ein zeitweilig verhindertes Mitglied des Wahlvorstands durch ein Ersatzmitglied vertreten werden.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB, PersV 1999, 226 = Leits. ZfPR 1998, 91

## **9.2 Wahlvorstand - Schulung**

### **Subjektive Erforderlichkeit der Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern**

Zu den Voraussetzungen, unter denen die Dienststelle die Aufwendungen für die Teilnahme von Beschäftigten an einer von einer Gewerkschaft veranstalteten Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern zu tragen hat.

Die Erforderlichkeit der Teilnahme von Wahlvorstandsmitgliedern an Schulungsveranstaltungen für Mitglieder von Wahlvorständen über die Wahlvorschriften hängt allein vom konkreten Wissensstand des einzelnen Wahlvorstandsmitglieds ab. Eine Schulung ist dann nicht notwendig, wenn das Mitglied die notwendigen Kenntnisse bereits besitzt oder durch eine amtliche Schulung erhält. Der Erlass von Merkblättern und schriftlichen Hinweisen auf den Wahlablauf erübrigt eine Schulung nicht.

Zur Sicherung einer geordneten Wahl ist in der Regel die Schulung aller drei Mitglieder des Wahlvorstands angezeigt.

VGH Bayern v. 10.9.1986 – 17 C 86.02076, ZBR 1987, 84 = Leits. ZfPR 1991, 176

### **Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern/Einstweilige Verfügung/Dauer**

Auf die Freistellung von Schulungen für Betriebsratsmitglieder - für Mitglieder des Wahlvorstands zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung gilt nichts anderes - gerichtete einstweilige Verfügungen sind zulässig, weil gemäß §§ 85 Abs. 2 ArbGG, 935, 940 ZPO auch im Beschlussverfahren dem Verfassungsgebot eines effektiven Rechtsschutzes mit der Möglichkeit des Erlasses einer einstweiligen Verfügung Rechnung zu tragen ist.

Gemäß § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX, § 20 Absatz 3 Satz 2 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Wahl und darf das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers nicht mindern, wenn dieser wegen der Betätigung im Wahlvorstand Arbeitszeit versäumt und die Säumnis zur Ausübung des Amtes erforderlich ist. Zur Betätigung im Wahlvorstand gehört auch die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstandes.

Die Dauer von eineinhalb Tagen für die Schulung war hier angemessen, da die im Seminarplan ausgewiesenen Themen durchweg erforderliche Kenntnisse vermitteln.

Zwar hat ein Mitglied des Wahlvorstands erst im Mai 2018 an einer Schulung eines anderen Veranstalters teilgenommen, auf der nach seinem Vortrag, die im Seminarprogramm genannten Themen allerdings nur teilweise behandelt worden seien. Die erneute Teilnahme an einer Schulung ist dem Arbeitgeber zumutbar, weil die streitgegenständliche Schulung zu einem Pauschalpreis für alle Teilnehmer durchgeführt wird, hinsichtlich dieses Mitglieds des Wahlvorstands also (über die Fortzahlung des Gehalts und eine Verpflegungspauschale hinaus) keine zusätzlichen Kosten entstehen.

Der Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber selbst eine Schulung für (sämtliche) Wahlvorstände zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung durchführt.

LAG Hessen v. 20.8.2018 – 16 TaBVGa 159/18, ZfPR 2019, 38

## **10. Schutz der Wahl – Wahlbehinderung/Wahlbeeinflussung**

(§ 24 BPersVG)

### **Wahlbehinderung durch Verhinderung der persönlichen Stimmabgabe**

Es stellt eine Wahlbehinderung i.S.v. § 21 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 LPVG NW dar, wenn ein Wahlvorstand einem zur persönlichen Stimmabgabe entschlossenen Wahlberechtigten bei dessen Erscheinen im Wahllokal diese Art der (beabsichtigten) Wahlbehandlung mit der Begründung verwehrt, dieser möge zunächst nach den bereits angeforderten Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe suchen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 – 1 A 4540/97.PVL, Leits. ZfPR 1999, 57

### **Verletzung der Objektivitäts- und Neutralitätspflicht durch Information über eingereichte Wahlvorschläge**

Der Vorsitzende des Wahlvorstandes verletzt seine Objektivitäts- und Neutralitätspflicht, wenn er vor Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen demjenigen, vom dem er weiß, dass er einen Wahlvorschlag einreichen will, mitteilt, dass ein anderer Wahlvorschlag eingegangen ist. Er beeinflusst die Personalratswahl in einer gegen die guten Sitten verstößenden und die Wahlanfechtung rechtfertigenden Weise, wenn er dies tut, um dem potentiellen Einreicher im Hinblick auf die bei zwei Wahlvorschlägen erforderliche Verhältniswahl die Möglichkeit zu eröffnen, die ursprünglich vorgesehene Rei

henfolge der Bewerber seiner Liste zu ändern und dieser dann auch einen auf solchen Änderungen beruhenden Wahlvorschlag einreicht.

VG Mainz v. 17.2.1994 – 5 K 3346/93.MZ, Leits. ZBR 1994, 355

### **Wahlbeeinflussung durch wahltaktische Absprachen/Wahlgeschenke/Einsatz von Sachmitteln der Dienststelle**

Der Druck, der innerhalb einer bestimmten Gruppe von Beschäftigten auf einen potentiellen Wahlbewerber ausgeübt wird, von einer Kandidatur abzusehen, um eine wahltaktische Absprache zur blockartigen Unterstützung eines anderen Kandidaten abzusichern, welcher der Beschäftigtengruppe eine Repräsentanz im Personalrat verschaffen soll, stellt nicht schon für sich genommen eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung dar.

Die Verteilung von Wahlgeschenken durch einen Kandidaten, die einen Hinweis auf eine Gewerkschaft enthalten, stellt keine unzulässige Wahlbeeinflussung dar.

Der Einsatz von Personal und Sachmitteln der Dienststelle zur Versendung oder Verteilung von Wahlwerbeschreiben und Werbematerial ist wahlrechtlich nicht zu beanstanden, sofern dabei die Gleichbehandlung verschiedener Kandidaten und Gruppierungen gewahrt wird.

VG Freiburg v. 16.12.1997 – P 11 K 945/97, Leits. PersV 1998, 533

### **Sittenwidrige Wahlbeeinflussung/Verbreitung von Wahlzeitung via Intranet**

Ob eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung i. S. d. § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW (PersVG NW 1974) vorliegt, ist in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Gesamtumstände und unter sorgfältiger Abwägung der Entscheidungsfreiheit der Wähler und des grundsätzlichen Rechts der Wahlbewerber, auf die Entscheidung der Wähler einzuwirken, zu entscheiden.

Zur Frage, ob es eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung darstellt, wenn Wahlbewerber gegen das vom Dienststellenleiter ausgesprochene Verbot verstoßen, Wahlzeitungen über das dienststelleninterne Intranet zu verbreiten, bzw. wenn der Dienststellenleiter einen solchen Verstoß duldet.

Die Beobachtung einer Personalratswahl durch wahlberechtigte Bedienstete oder Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist grundsätzlich zulässig.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.11.2005 – 1 A 5076/04. PVL, ZfPR 2006, 41

### **Sittenwidrige Wahlbeeinflussung/Wahlwerbung im Intranet**

Ein fahrlässiger, wenige Tage andauernder Werbevorteil rechtfertigt noch keine erfolgreiche Wahlanfechtung. Ob im dienststelleninternen Intranet Werbung für Personalratswahlen, insbesondere für einzelne Kandidaten oder Listen gemacht werden darf, hängt von der Geschäftsordnung der Dienststelle, vom geschriebenen Recht oder vom anerkannten personalvertretungsrechtlichen Gewohnheitsrecht ab. Anerkannt ist, dass Kandidaten und Listen Werbung in der Dienststelle (z.B. am Schwarzen Brett) machen dürfen. Ob das dienststelleneigene Intranet zu Werbezwecken genutzt werden darf, ist, wenn keine einschlägige Regelung in der Dienststelle besteht, anhand allgemeiner Rechtsgrundsätze, insbesondere anhand des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Form des Grundsatzes der Chancengleichheit festzustellen.

VG Magdeburg v. 23.11.2005 – 11 A 8/05, PersV 2006, 140

## **Wahlbeeinflussung durch Redebeiträge vormaliger Personalratsvorsitzender auf einer Personalversammlung**

Die Vorschriften des § 10 BPersVG zur Schweigepflicht und des § 67 BPersVG zur Neutralitätspflicht stellen per se aufgrund ihrer systematischen Stellung im Bundespersonalvertretungsgesetz keine Vorschriften des Wahlverfahrens dar; ein Verstoß gegen diese Vorschriften kann demnach eine Wahlanfechtung nur dann begründen, wenn zugleich ein Verstoß gegen Vorschriften des Wahlverfahrens, etwa gegen § 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG (sittenwidrige Wahlbeeinflussung) vorliegt.

Die ausdrücklich in § 67 Abs. 2 BPersVG für zulässig erklärte Werbung von Personalratsmitgliedern für ihre Gewerkschaft ist durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt; dies gilt nicht für eine Werbung in ihrer Eigenschaft als Personalratsmitglieder.

Das Verbot für Personalratsmitglieder, spezifisch unter Nutzung der durch das Personalratsamt zur Verfügung gestellten Darstellungs- und Wirkungsmöglichkeiten zu werben (vgl. BVerwG, B. v. 19.9.2012 – 6 A 7.11), gilt nicht nur für die Werbung für andere Wahlkämpfer wie Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch bei Wahlwerbung für sich selbst.

VGH Bayern v. 28.1.2019 – 18 P 17.2228, ZfPR *online* 4/2019, S. 11

## **Behinderung der Personalratswahl durch den Dienststellenleiter**

Ein Dienststellenleiter greift durch aktives Tun in die laufende Wahlhandlung ein und übt Druck auf den Wahlvorstand und auf Wähler aus, wenn er den „so genannten Wahlvorstand“ auffordert, „unverzüglich die Verwaltungsarbeit wieder aufzunehmen“ und die ehemalige Personalratsvorsitzende um Mitteilung bittet, wer für diese „rechtswidrige Aktion die Verantwortung übernehme, um dann mögliche Konsequenzen zu ziehen“. Ein solches Vorgehen stellt eine nach § 24 Abs. 1 BPersVG verbotene Wahlbehinderung und Wahlbeeinflussung dar. Der Wahlvorstand kann dieses Verhalten mit einem Antrag abwehren, dem Dienststellenleiter im Wege der einstweiligen Verfügung die (weitere) Behinderung der anberaumten Personalratswahl zu untersagen.

VG Potsdam v. 8. 6. 2006 – 21 L 339/06.PVL, PersV 2007, 33

## **11. Wahlwerbung**

(§ 24 BPersVG)

### **Grenzen zulässiger Wahlwerbung bei der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten**

Über die Anfechtung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beim Bundesnachrichtendienst entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in erster und letzter Instanz.

Wahlwerbung der Kandidatinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten unterliegt neben den Verboten strafbarer Ehrverletzung und sittenwidriger Wahlbeeinflussung sowie der nachhaltigen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs auch dem dienstrechtlichen achtungs- und vertrauenswahrenden Mäßigungs- und Zurückhaltungsgebot; dessen Reichweite wird seinerseits durch den weitgesteckten Rahmen der gesetzlichen Aufgabenstellung und das Prinzip der demokratischen Persönlichkeitswahl eingeschränkt.

BVerwG v. 27.6.2007 – 6 A 1.06, ZfPR *online* 10/2007, S. 2

### **Schweigepflichtverletzung im Betriebsratswahlkampf als Grund für den Ausschluss aus dem neu gewählten Betriebsrat**

Einem Antrag auf den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat fehlt nicht deshalb das Rechtsschutzinteresse, weil er auf eine Pflichtverletzung aus einer vorangegangenen Amtsperiode gestützt

wird. Ob der Antrag gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auf eine frühere Pflichtverletzung gestützt werden kann, ist allein eine Frage der Begründetheit.

Wenn eine unmittelbar vor der Neuwahl des Betriebsrats begangene Pflichtverletzung konkrete Auswirkungen auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem neugewählten Betriebsrat und dem Arbeitgeber hat, kann diese Pflichtverletzung zum Ausschluss aus dem Betriebsrat in der folgenden Amtsperiode führen. Dies ist jedenfalls möglich, wenn ein Betriebsratsmitglied nicht nur ein vom Arbeitgeber als geheimhaltungsbedürftig bezeichnetes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis öffentlich macht, sondern zugleich zum Ausdruck bringt, dies auch zukünftig so handhaben zu wollen.

LAG Düsseldorf v. 23.1.2015 – 6 TaBV 48/14, ZfPR *online* 9/2015, S. 15

### **Steuerliche Geltendmachung von Wahlwerbegeschenken**

Aufwendungen (Reisekosten) eines Arbeitnehmers für die Ausübung eines gewerkschaftlichen Ehrenamtes sind als durch seinen Beruf veranlasste Werbungskosten anzusehen. Dies gilt entsprechend für die Verfolgung einer Mitgliedschaft im Personalrat; auch diese hat eine ausreichend enge Beziehung zu der Berufstätigkeit des Kandidaten. Dem kann nicht entgegengehalten werden, die verfolgte Wahl in den Personalrat bzw. die etwaige spätere Mitarbeit in der Personalvertretung kämen nicht der (Mitglieds-) Gewerkschaft zugute und zielten an erster Stelle darauf, den Wunsch des Kandidaten, weiterhin ein Ehrenamt ausüben zu können, zu verwirklichen.

Der Werbeaufwand, den ein Kandidat für eine Personalratswahl betreibt, um die Chancen seiner Wahl in den Personalrat seiner Dienststelle zu steigern, ist als Werbungskosten bei seinen Einkünften aus nicht selbständiger Tätigkeit anzuerkennen, wenn der Wert den Rahmen des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 9 Abs. 5 EStG (35 Euro pro Empfänger im Wirtschaftsjahr) nicht übersteigt. Dies gilt für sog. Streuware (Schlüsselanhänger, Taschenkalender, Fruchtgummipackungen) mit dem Werbeaufdruck derjenigen Gewerkschaft, auf deren Liste er zu kandidieren beabsichtigt

Der Werbekostenabzug ist nicht davon abhängig, ob der mit den Aufwendungen erstrebte Zweck der Erlangung eines Personalratsmandates eingetreten ist und ob die Aufwendungen nach objektiven Gesichtspunkten üblich, notwendig oder zweckmäßig waren.

(Leits. d. Schriftleitung)

Finanzgericht Berlin-Brandenburg v. 28.3.2007 – 7 K 9184/06 B, ZfPR 2008, 12

### **Gewerkschaftswerbung per E-Mail**

Arbeitgeber können von einer tarifzuständigen Gewerkschaft grundsätzlich nicht verlangen, es zu unterlassen, sich zu Werbe- und Informationszwecken per E-Mail an die Beschäftigten über deren betriebliche E-Mail-Adressen zu wenden.

Die Ausübung der nach Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft kann im Einzelfall durch gleichwertige Belange des Arbeitgebers eingeschränkt sein. Mögliche Eigentumsstörungen oder Eingriffe in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb müssen der Gewerkschaft aber zurechenbar und jedenfalls geeignet sein, den Gebrauch des Eigentums bzw. das Funktionieren des Betriebs in spürbarer Weise zu beeinträchtigen.

Auf die mögliche Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten kann sich der Arbeitgeber zur Begründung eines eigenen Unterlassungsbegehrens gegen die Gewerkschaft nicht berufen.

Ein gegen die Gewerkschaft gerichteter Unterlassungsanspruch aus § 7 BDSG wegen Nutzung der betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten steht dem Arbeitgeber jedenfalls bezogen auf die Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder nicht zu.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, ZfPR *online* 8/2009, S. 16

## 12. Kosten der Wahl

(§ 24 BPersVG)

### **Erstattungspflicht außergerichtlicher Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens durch die Dienststelle/Unberechtigte Teilnahme von Ersatzmitgliedern an Wahlvorstandssitzung**

Tritt ein Beschäftigter nach Einleitung des Beschlussverfahrens seinen Anspruch gegen die Dienststelle auf Erstattung der außergerichtlichen Kosten, die ihm im Wahlanfechtungsverfahren entstanden sind, an seine Bevollmächtigten ab, so rücken diese von Gesetzes wegen in die Antragstellerposition ein.

Der Anspruch auf Erstattung der außergerichtlichen Kosten einer Wahlanfechtung ergibt sich aus § 17 Satz 1 MBG SH, wonach die Dienststelle die Kosten der Wahl trägt.

Die Kostenerstattung scheidet aus, wenn die Rechtsverfolgung von vornherein aussichtslos war oder mutwillig betrieben wurde.

BVerwG v. 11.10.2010 – 6 P 16.09, ZfPR *online* 2/2011, S. 2

### **Außergerichtliche Kosten eines erfolgreich durchgeführten Wahlanfechtungsverfahrens**

Die außergerichtlichen Kosten eines erfolgreich durchgeführten personalvertretungsrechtlichen Wahlanfechtungsverfahrens sind „Kosten der Wahl“, die von der Dienststelle zu tragen sind. Nach Sinn und Zweck des Personalvertretungsgesetzes sollen die mit der Bildung eines Personalrats verbundenen Kosten und finanziellen Risiken grundsätzlich alleine von der Dienststelle getragen werden. Den Beschäftigten sollen durch die Wahl der Personalvertretungen keine wirtschaftlichen Nachteile entstehen. Daher sollen die Beschäftigten auch nicht mit den Kosten einer erfolgreichen und im objektiven Interesse der gesamten Dienststelle durchgeführten Wahlanfechtung belastet werden. Zu den Kosten der Wahl zählen nicht nur diejenigen, die bei der Vorbereitung und Durchführung anfallen, sondern grundsätzlich auch solche, die durch eine ggf. erforderliche „Nachbereitung“ der Wahl in Gestalt der gesetzlich vorgesehenen Überprüfung der Rechtmäßigkeit des Wahlergebnisses verursacht sind. Hierbei handelt es sich um Kosten, die ebenfalls durch eine, wenn auch fehlerhafte Wahl, ausgelöst sind.

BVerwG v. 29.8.2000 – 6 P 7.99, ZfPR 2000, 327

### **Kosten des gerichtlichen Vollstreckungsverfahrens bei Untersagung einer Personalratswahl**

Bestreitet der Personalrat ein gerichtliches Vollstreckungsverfahren, so sind hinsichtlich der Kostenfolge die Regelungen der §§ 891, 91 ZPO anzuwenden. Insoweit handelt es sich nicht um ein – objektives – Beschlussverfahren, sondern um ein Parteiverfahren, in welchem sich die Beteiligten als Schuldner und Gläubiger gegenüberstehen.

OVG Sachsen-Anhalt v. 20.4.2006 – 5 L 9/05, PersV 2006, 305

### **Abzüge vom Gleitzeitguthaben wegen Sammeln von Stützunterschriften während der Arbeitszeit**

§ 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG erfasst nicht die Kosten, die mittelbar durch Arbeitsversäumnis infolge der Sammlung von Unterschriften für einen Wahlvorschlag entstehen. Generell ist es dem Wahlbewerber oder einem Listenunterstützer zumutbar, die Sammlung von Stützunterschriften in arbeitsfreie Zeiten zu legen, es sei denn, es liegen besondere betriebliche oder sonstige Umstände vor, die ausnahmsweise die Sammlung von Stützunterschriften während der Arbeitszeit zur Ermöglichung des aktiven bzw. passiven Wahlrechts erfordern.

LAG Hamburg v. 31.5.2007 – 7 Sa 1/07, ZfPR 2008, 14

### **Kostenübernahme für Zusendung von Briefwahlunterlagen an Privatadressen**

Die Dienststelle hat bei angeordneter schriftlicher Stimmabgabe die Portokosten für die Übersendung von Briefwahlunterlagen an die Privatanschriften aller Wahlberechtigten zu tragen, wenn dem Wahlvorstand die für die Durchführung der Personalratswahl relevanten Daten von Lehrkräften, die an andere Einsatzschulen abgeordnet sind, nicht bekannt sind.

VG Arnsberg v. 24.4.2012 – 20 K 1077/12.PVL, ZfPR *online* 9/2012, S. 7

## **13. Wahlanfechtung**

(§ 25 BPersVG)

### **13.1 Wahlanfechtung - Anfechtungsbefugnis**

#### **Anfechtungsbefugnis der Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung**

Die Anfechtungsbefugnis des „Leiters der Dienststelle“ iSd § 25 BPersVG steht in einer gemeinsamen Einrichtung der Geschäftsführung zu. Besteht diese aus mehr als einem Mitglied, muss wegen des Offenkundigkeitsprinzips der Wahlanfechtungsantrag als prozessuale Willenserklärung eindeutig den Willen zum Ausdruck bringen, dass der Antrag stellvertretend für die Geschäftsführung in deren Namen gestellt wird.

(Leits. d. Schriftleitung)

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 1.14, ZfPR *online* 9/2015, S. 2

#### **Anfechtungsbefugnis bei Personalratswahlen im Bereich einer Agentur für Arbeit**

Bei einer Agentur für Arbeit nimmt die Geschäftsführung die Funktion des Dienststellenleiters wahr. Der Vorsitzende der Geschäftsführung ist nur im Falle einer entsprechenden Bevollmächtigung wahlanfechtungsberechtigt.

Der verfassungsrechtlich durch Art. 103 Abs. 1 GG garantierte Anspruch auf Gewähr des rechtlichen Gehörs verpflichtet ein Gericht, die Ausführungen der Prozessbeteiligten zur Kenntnis zu nehmen und in Erwägung zu ziehen sowie die wesentlichen Gründe ihrer Entscheidung bekanntzugeben, nicht aber dazu, sich mit dem gesamten Vorbringen im Einzelnen auseinanderzusetzen.

(Leits. d. Schriftleitung)

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 6.14, ZfPR *online* 5/2015, S. 4

#### **Anfechtungsbefugnis des Kanzlers einer Universität**

Der Kanzler einer Universität ist Dienststellenleiter für das nichtwissenschaftliche Personal und insoweit auch dann zur Anfechtung einer Personalratswahl befugt, wenn das wissenschaftliche Personal keine eigene Gruppe bildet und an der Personalratswahl teilnimmt.

VG Meiningen v. 11.11.1998 – 3 P 50020/98.Me, PersV 1999, 234

#### **Anfechtungsbefugnis einer Gewerkschaft/Zuständiges Organ**

Zur Beurteilung einer Vereinigung von Arbeitnehmern als Gewerkschaft mit der Befugnis des § 25 BPersVG zur Anfechtung einer Personalratswahl. Welches Organ einer Gewerkschaft befugt ist, für die Gewerkschaft eine Personalratswahl anzufechten, bestimmt sich nach der inneren Ordnung der Gewerkschaft.

VGH Baden-Württemberg v. 10.7.1984 – 15 S 532/84, ZBR 1985, 234

### **Anfechtungsbefugnis einer Gewerkschaft bei Nichtbetroffenheit der Gruppe**

Die Anfechtung der Wahl, auch nur bzgl. einer Gruppe, durch eine Gewerkschaft, die nur Mitglieder einer nicht betroffenen Gruppe vertritt, ist zulässig.

VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ, ZfPR *online* 5/2013, S. 13

### **Anfechtungsbefugnis bei Verlust der Wahlberechtigung**

Ein im Verlauf der Wahlanfechtung eintretender Verlust der Wahlberechtigung berührt die Anfechtungsbefugnis nicht.

(Leits. aus den Gründen)

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 7.14, ZfPR *online* 9/2015, S. 2

### **Zweifel an der Anfechtungsbefugnis**

Lassen bei der Anfechtung einer Personalratswahl die von dem Anfechtenden zu seiner Identität gemachten Angaben unterschiedliche Auslegungen in der Weise zu, dass die Anfechtung entweder von befugter oder von unbefugter Seite erfolgt ist, so ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zur Zulässigkeit der Anfechtung führt.

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 – 8 L 272/98, RiA 2000, 190

## **13.2 Wahlanfechtung - Rechtsschutzbedürfnis**

### **Rechtsschutzbedürfnis nach Anfechtung der Personalratswahl und Rücktritt des Personalrats**

Das Rechtsschutzbedürfnis für die weitere Durchführung der Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in einer Entscheidung der Vorinstanz, mit der die Erklärung der Ungültigkeit einer Personalratswahl durch die erste Instanz bestätigt wurde, entfällt, wenn der Personalrat während des Nichtzulassungsbeschwerdeverfahrens zurückgetreten ist, eine Neuwahl stattgefunden hat und das Ergebnis der Wahl bekanntgegeben wurde.

BVerwG v. 8.7.2015 – 5 PB 19.14, Leits. ZfPR 2016, 14

### **Zeitpunkt des Entfallens des Rechtsschutzbedürfnisses bei Neuwahl**

Ein Wahlanfechtungsantrag wird (erst) mit Ablauf der Amtszeit des Personalrats gegenstandslos, dessen Wahl angefochten ist; die Einleitung der Neuwahlen zum Ende der Amtszeit lässt grundsätzlich nicht das rechtlich schutzwürdige Interesse an der Fortführung des – noch nicht gegenstandslosen – Anfechtungsantrags entfallen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB, PersV 2004, 423

### **Zeitpunkt für die Stellung des abstrakten Feststellungsantrags bei erledigter Wahlanfechtung**

Die Zulässigkeit eines auf die strittige Rechtsfrage bezogenen und von der konkreten Personalratswahl losgelösten Feststellungsantrags setzt - wie auch sonst im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren voraus, dass dieser spätestens in der letzten Tatsacheninstanz (bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung) gestellt wurde. Er kann auch schon vor der Erledigung des Wahlanfechtungsbegehrens, etwa im Wege objektiver Antragshäufung, gestellt werden. Ist die Amtszeit des gewählten Personalrats im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung über die Wahlanfechtung abgelaufen und möchte ein Verfahrensbeteiligter die dieser Wahl zugrunde liegende personalvertretungsrechtliche Streitfrage unabhängig vom Ende der Amtszeit des konkret gewählten Personalrats geklärt wissen, muss er diesem Anliegen durch eine vom Ausgangsfall abgelöste Antragsstellung Rechnung tragen, weil dann mit Rechtskraftwirkung auch für künftige Fälle entschieden werden kann, in denen sich die gleiche Streitfrage

stellt. In der Rechtsbeschwerdeinstanz kommt eine Umstellung vom ursprünglichen Wahlanfechtungsantrag auf einen abstrakten Feststellungsantrag nicht mehr in Betracht.

(Leits. aus den Gründen)

BVerwG v. 29.5.2018 – 5 P 6.16, ZfPR *online* 9/2018, S. 6

### **Geltendmachung der Wahlnichtigkeit/Nichtberücksichtigung der Geschlechterparität**

Die Nichtigkeit der Wahl kann noch nach erfolgreicher Wahlanfechtung geltend gemacht werden. Eine solche gestaffelte Antragstellung stellt für sich allein keinen Verstoß gegen Treu und Glauben dar.

Die Vorschriften über die Geschlechterparität stellen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens dar. Werden sie nicht beachtet und wird keine Begründung für die Abweichung gegeben, so begründet dies die Anfechtbarkeit, nicht aber die Nichtigkeit der Wahl.

(Leits. d. Schriftleitung)

OVG Niedersachsen v. 4.6.2015 – 18 LP 1/15, ZfPR 2016, 10

## **13.3 Wahlanfechtung – Beweislast**

### **Keine Verwertbarkeit der Erklärung von Wahlberechtigten über ihr Wahlverhalten**

Erklärungen von Wahlberechtigten, sie hätten für einen bestimmten Wahlvorschlag gestimmt, sind nicht zum Nachweis in einem gerichtlichen Wahlanfechtungsverfahren dafür geeignet, dass in Wirklichkeit mehr als die vom Wahlvorstand festgestellten Stimmen für diesen Wahlvorschlag abgegeben worden sind.

Sie können für eine gerichtliche Entscheidung nicht verwertet werden, zumal ihr Wahrheitsgehalt sich nicht nachvollziehbar feststellen lässt und auch nicht in der für die richterliche Überzeugungsbildung notwendigen Art und Weise abgesichert ist.

OVG Rheinland-Pfalz v. 31.10.1989 – 4 A 2/89, Leits. ZfPR 1991, 175

### **Beweislast für Wahlrechtsverstoß**

Diejenigen, die eine Personalratswahl anfechten, tragen die (objektive) Beweislast dafür, dass gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist. Erst wenn ein derartiger Verstoß feststeht, greift die Vermutung ein, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst werden konnte.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB, ZfPR 2000, 4

### **Keine gerichtliche Nachforschungspflicht bei nicht belegten Vermutungen von Wahlfehlern**

Nicht belegte Vermutungen und bloße Andeutungen einer Möglichkeit von Wahlfehlern lösen keine Pflicht des Gerichts zur Nachforschung nach Gründen für die Ungültigkeit einer Personalratswahl aus.

VGH Bayern v. 3.12.2018 – 17 P 18.1037, ZfPR *online* 5/2019, S. 2

## **13.4 Wahlanfechtung – Frist**

### **Frist für Begründung der Wahlanfechtung**

Die Anfechtung einer Personalratswahl ist innerhalb der dafür zur Verfügung stehenden Frist auch zu begründen; an der Unzulässigkeit einer ohne jede Begründung vorgenommenen Wahlanfechtung vermag die Aufforderung des Gerichts zur Nachreichung der Begründung nichts zu ändern.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 26.6.1998 – 1 A 315/98.PVL, Leits. PersV 1998, 533

### **Begründung der Wahlanfechtung innerhalb der Anfechtungsfrist**

Für eine ordnungsgemäße Wahlanfechtung ist es erforderlich, dass der Anfechtende innerhalb der Anfechtungsfrist darlegt, aus welchen Gründen gegen welche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden sein soll.

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 23.4.2003 – 8 L 279/02, ZfPR 2004, 43

### **Fristgerechte Ausübung des Wahlanfechtungsrechts/Personalrat als Beteiligter**

Ein Wahlberechtigter, der innerhalb der Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses angerechnet, keinen Gebrauch von seinem Wahlanfechtungsrecht (zusammen mit mindestens zwei anderen Wahlberechtigten) macht, ist in einem von mindestens drei Wahlberechtigten fristgemäß anhängig gemachten Wahlanfechtungsverfahren weder automatisch Beteiligter, noch kann er dem Verfahren nachträglich beitreten.

Bei einer Wahlanfechtung ist der als gewählt festgestellte Personalrat Beteiligter, nicht dagegen ein Bewerber, der bei Korrektur des Wahlergebnisses Aussicht hätte, Personalratsmitglied zu werden.

OVG Hamburg v. 21.7.1993 – Bs PB 7/92, Leits. ZfPR 1994, 161

## **13.5 Wahlanfechtung - einzelne Verstöße**

### **Anfechtung bei wesentlichen Wahlrechtsverstößen**

Eine Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge durch einen Wahlvorstand kann in der Weise erfolgen, dass zunächst die Kennworte mit zwei Personen und danach die Kennworte mit allen Personen angeführt werden.

Die nach § 8 Abs. 2 Satz 2 BPersVWO in die Wahlvorschläge aufzunehmenden Amts- oder Funktionsbezeichnungen sowie die Beschäftigungsstellen beruhen auf den Eigenangaben der Wahlbewerber. Die unbeanstandete Verwendung der Eigenangaben begründet die Vermutung, dass die aufgeführten Abkürzungen und Kennzahlen in den Dienststellen gebräuchlich und deshalb nicht irreführend sind.

Wahlumschläge müssen dieselbe Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Sie müssen nicht notwendig (selbstklebend) verschließbar sein. Werden in einer Wahlkabine Klebfilm und Klebestift ausgelegt, so ist dies unerheblich und führt Wähler nicht in die Irre.

Weder das Gesetz noch die Wahlordnung schreiben der Dienststellenleitung vor, den Wahlbewerbern abgegrenzte Flächen an schwarzen Brettern zuzuteilen. Unter dem Grundsatz der Neutralität ist ein Dienststellenleiter nicht verpflichtet, an den Wahltagen und in unmittelbarer Nähe der Wahllokale ausgelegte Wahlkampfwerbung, die an nicht vom Dienstherrn vorgesehenen Stellen angebracht ist, zu entfernen. In dem Untätigbleiben eines Dienststellenleiters liegen keine Wahlbehinderung und kein Verstoß gegen die guten Sitten im Sinne des § 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG.

Die Anwendung des Höchstzahlverfahrens (d´Hondt) auf Personalratswahlen verstößt vor dem Hintergrund des Minderheitenschutzes nicht gegen höherrangiges Recht.

(Leits. der Schriftleitung)

OVG Berlin-Brandenburg v. 21.8.2014 – 62 PV 10.13, ZfPR *online* 1/2018, S. 2

### **Anfechtung wegen fehlerhafter Bezeichnung der Wahl**

Ein Wahlvorstand kann nicht eine als Bezirkspersonalratswahl ausgedruckte und durchgeführte Wahl nachträglich zur Wahl einer anderen Personalvertretung erklären. Dies wäre ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts. Zum einen würde der Wählerwille missachtet, der unzweifelhaft darauf gerichtet war, einen Bezirkspersonalrat zu wählen. Zum anderen würde der Wahlvorstand, der ausdrücklich nur für die „Wahlen des Bezirkspersonalrats“ bestellt war, die Grenzen seines Mandats überschreiten.

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 23.11.2001 – 8 M 62/01, 8 M 71/01, Leits. ZfPR 2002, 80

### **Anfechtung wegen falscher Angabe der Gruppenzugehörigkeit**

Die falsche Angabe der Gruppenzugehörigkeit für einen gruppenfremden Bewerber auf Stimmzetteln (hier: Angestellter in Beamtengruppe) stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Verfahrensvorschrift dar, bei dem die Möglichkeit der Wahlbeeinflussung gegeben ist.

VG Meiningen v. 11.11.1998 – 3 P 50020/98.Me, PersV 1999, 234

### **Anfechtung wegen fehlerhafter Zusammensetzung des Wahlvorstands**

Ist der Wahlvorstand unter Verstoß gegen § 20 Abs. 2 SächsPersVG zusammengesetzt, so muss wegen der Bedeutung der Entscheidungen des Wahlvorstands für Vorbereitung, Ablauf und Ergebnis der Personalratswahl stets davon ausgegangen werden, dass jener Verstoß geeignet ist, das Wahlergebnis zu beeinflussen.

OVG Sachsen v. 13.7.1995 – P 5 S 4/95, PersR 1995, 495

### **Anfechtung wegen fehlender Angabe des Absenders auf Freiumschlag bei Briefwahl**

Das Unterlassen des Wahlvorstands, bei der Erstellung der Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe auf dem Freiumschlag den aus Namen und Anschrift des Wahlberechtigten bestehenden Absender zu vermerken, stellt einen zur Wahlanfechtung berechtigenden wesentlichen Verstoß dar.

OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 – 17 B 23/85, Leits. ZfPR 1991, 176

### **Anfechtung wegen Nichtübersendung angeforderter Briefwahlunterlagen**

Ist schriftliche Stimmabgabe bei der Wahl des Personalrats angeordnet, so begründet die Nichtübersendung der Briefunterlagen an einen Wahlberechtigten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen die Wahlanfechtung auch dann, wenn der betreffende Wahlberechtigte durch sein Verhalten für die Unterlassung Anlass gegeben hat.

VGH Bayern v. 17.10.1990 – 18 P 90.1814, Leits. ZfPR 1991, 176

### **Anfechtung wegen Verkürzung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge**

Eine Verkürzung der in der Wahlordnung geregelten Einreichungsfrist für Wahlvorschläge im Wahlausschreiben ist geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen, wenn Anzeichen für die Absicht erkennbar sind, nach Ablauf der verkürzten Frist noch einen Wahlvorschlag einzureichen.

OVG Sachsen v. 13.7.1995 – P 5 S 4/95, PersV 1996, 91 = Leits. ZfPR 1996, 18

### **Anfechtung wegen fehlerhafter Verteilung der Sitze auf die Gruppen**

Eine fehlerhafte Verteilung der Sitze auf die Gruppen stellt einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren dar, der zur Ungültigkeit der Wahl insgesamt führt.

OVG Rheinland-Pfalz v. 9.8.1994 – 5 A 10021/94, PersV 1997, 21

### **Anfechtung wegen Veränderung der Reihenfolge der Bewerber**

Übernimmt der Wahlvorstand bei der Personenwahl die Bewerber nicht in unveränderter Reihenfolge aus dem eingereichten Wahlvorschlag, begründet dies regelmäßig die Wahlanfechtung.

VG Meiningen v. 1.3.2000 – 3 P 50022/9.Me, Leits. ZfPR 2000, 210

### **Unerheblichkeit eines Wahlverstoßes bei bloßer Auswirkung auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder**

Ein Wahlverstoß, der sich lediglich auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder auswirkt, beeinflusst das Wahlergebnis i.S. des § 25 BPersVG nicht und berechtigt daher nicht zur Wahlanfechtung.

BAG v. 21.2.2001 – 7 ABR 41/99 (zum BetrVG), DB 2002, 194

## **13.6 Wahlanfechtung – Berichtigung**

### **Berichtigung des Wahlergebnisses durch das Gericht/Fehlerhafte Bezeichnung der Wahl/Vermutung der Beeinflussung des Wahlergebnisses**

Ist die Anfechtung einer Personalratswahl begründet, so ist die Wahl für ungültig zu erklären, wenn dem Wahlanfechtungsgrund nicht ausnahmsweise schon durch eine Berichtigung des Wahlergebnisses abgeholfen werden kann. Eine solche Berichtigung kommt nur in Betracht, wenn sich durch sie sämtliche Folgen, die ein Wahlverstoß für das Wahlergebnis haben könnte, beheben lassen; das wiederum setzt voraus, dass genau bestimmt werden kann, in welcher Weise sich der Wahlverstoß auf das Wahlergebnis ausgewirkt hat.

Gibt es in einer Dienststelle bzw. Verwaltung ausschließlich Beschäftigte ein und derselben Gruppe, so kann die Wahl des Personalrats weder eine Gruppen- noch eine (beschlossene) Gemeinschaftswahl, sondern naturgemäß nur eine einheitliche Wahl sein, gleichwohl rechtfertigt es regelmäßig nicht die Anfechtung einer solchen Wahl, wenn sie im Wahlausschreiben als Gruppenwahl bezeichnet wird.

§ 25 BPersVG stellt die Vermutung auf, dass jeder nicht berichtigte Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst hat. Diese Vermutung lässt sich aber dadurch widerlegen, dass im Einzelfall festgestellt wird, dass sich der Wahlverstoß auf das Wahlergebnis nicht auswirken konnte. Eine solche Feststellung ist schon dann zu treffen, wenn nach der Art des Verstoßes und unter Berücksichtigung des konkreten Sachverhaltes eine Möglichkeit der Beeinflussung nach der Lebenserfahrung vernünftigerweise nicht in Betracht zu ziehen bzw. nach den gegebenen Umständen auszuschließen ist, dass eine nicht nur theoretische, sondern nach der allgemeinen Lebenserfahrung konkrete und nicht nur fern liegende Möglichkeit der Beeinflussung besteht.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92, PersR 1993, 508

## **Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Angabe der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder im Wahlausschreiben**

Eine Personalratswahl ist nur dann nichtig, wenn bei ihr gegen allgemeine Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl in einem so hohen Maße verstoßen worden ist, dass auch der Anschein einer gesetzmäßigen Wahl nicht mehr vorliegt.

Ist die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats im Wahlausschreiben falsch angegeben worden, kommt eine Berichtigung des Wahlergebnisses dahingehend, dass eine der zutreffenden Zahl der in der Regel Beschäftigten entsprechende Zahl von Personalratsmitgliedern gewählt ist, nicht in Betracht.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 – 1 A 3656/97.PVL, ZfPR 2000, 11

## **14. Wahl des Personalratsvorstands**

(§§ 32, 33 BPersVG)

### **Wahl von Vorstandsmitgliedern durch Losentscheid**

Das Tatbestandsmerkmal „gewählt“ in § 42 Abs. 3 Satz 2 LPVG NRW ist nicht geeignet, um zwischen den für eine Freistellung vorzuschlagenden Vorstandsmitgliedern zu unterscheiden, weil nach § 29 LPVG NRW alle Vorstandsmitglieder gewählt werden.

Ein Vorstandsmitglied ist auch dann gewählt i. S. v. § 43 Abs. 3 Satz 2 LPVG NRW, wenn das bei seiner Wahl eingetretene Stimmenpatt durch Losentscheid aufgelöst worden ist. Ein Losentscheid durch Münzwurf ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Auch ein Gruppenvorstandsmitglied, das sein Amt durch Losentscheid nach Stimmenpatt erreicht hat, ist vorrangig vor den vom Personalratsplenum nach § 29 Abs. 4 LPVG NRW hinzugewählten Vorstandsmitgliedern für eine Freistellung vorzuschlagen (Fortführung des Beschlusses vom 18.9.2008 – 16 A 2260/08.PVL).

OVG Nordrhein-Westfalen v. 12.7.2010 – 16 A 3259/08.PVL, ZfPR *online* 9/2010, S. 7

### **Wahl in den Vorstand des Personalrats/Losentscheid/Gruppenprinzip**

§ 33 Abs. 1 Satz 3 ThürPersVG, wonach im Falle der Stimmengleichheit bei der Wahl der Gruppenvertreter in dem Vorstand des Personalrats das Los entscheidet, verletzt weder das Demokratieprinzip noch das Personalvertretungsrecht prägende Gruppenprinzip.

Die auf Grund der Wahl zur Personalvertretung errungenen Mandate sind grundsätzlich unabhängig; die gewählten Vertreter nehmen mit gleichen Rechten und Pflichten an der Arbeit in der Personalvertretung teil.

Die Stellung und Befugnisse des Vorstandes der Personalvertretung machen es verfassungsrechtlich nicht erforderlich, dass das geschäftsführende Organ als repräsentatives Spiegelbild der Wählerschaft zu bestellen ist.

Soweit das Gruppenprinzip fordert, dass das Interesse der Gruppe nach dem Willen der Mehrheit der Gruppe zu bestimmen ist, findet diese Mehrheitsbildung jeweils in dem dazu berufenen Organ mit den darin vertretenen Mitgliedern der Gruppe statt.

Der Losentscheid ist im Falle der Stimmgleichheit im Interesse der Gewährleistung einer effektiven Vertretung der Gruppe im Vorstand und der Funktionsfähigkeit des Vorstandes geboten.

OVG Thüringen v. 20.3.2001 – 5 PO 407/00, PersV 2002, 515

### **Unzulässigkeit des Streichholzziehens als Losentscheids**

Bei der Wahl von Gruppenmitgliedern in den Personalratsvorstand kann im Falle der Stimmgleichheit der notwendige Losentscheid nicht durch Streichholzziehen erfolgen, weil dieses Verfahren wenig transparent ist und es die Gefahr der Manipulation verstärkt in sich birgt.

BVerwG v. 15.5.1991 – 6 P 15.89, ZfPR 1991, 172

### **Zulässigkeit des Münzwurfs als Losentscheid**

Gegen die Zulässigkeit des Münzwurfs als Losentscheid bestehen dann keine rechtlichen Bedenken, wenn die Münze genügend hoch geworfen wurde und durch ihr Auftreffen auf einer harten Unterlage in mehrfache Umdrehung versetzt worden ist.

VGH Bayern v. 13.2.1991 – 17 P 90.3560, NJW 1981, 2306

### **Berücksichtigung der stärksten Wahlvorschlagsliste bei der Wahl des erweiterten Vorstandes**

Die in der Minderheit gebliebene stärkste Wahlvorschlagsliste mit mindestens einem Drittel Stimmenanteil hat Anspruch darauf, dass eines ihrer Mitglieder als Ergänzungsmitglied in den Personalratsvorstand gewählt wird, falls sie nicht bereits bei der Wahl der Gruppensprecher zum Zuge gekommen ist.

BVerwG v. 17.3.2014 – 6 P 8.13, ZfPR *online* 5/2014, S. 2

### **Wählbarkeit eines zeitweilig nachgerückten Ersatzmitglieds zum Gruppensprecher**

Ein Ersatzmitglied rückt nicht in die besonderen Ämter (z.B. Gruppensprecher) eines – hier zeitweilig verhinderten – Personalratsmitglieds nach; derartige Ämter erfordern das Vertrauen der Mehrheit der Mitglieder (hier der Gruppe) und können nur durch Wahl der Mehrheit der Mitglieder (hier der Gruppe) erlangt werden.

Auch zeitweilig nachrückende Ersatzmitglieder sind grundsätzlich als Gruppenvorstandsmitglieder (Gruppensprecher) wählbar (hier entschieden für eine mehr als einjährige Verhinderung der regulären Gruppensprecherin wegen Mutterschutz und Elternzeit).

VGH Bayern v. 14.4.2015 – 18 P 14.2564, ZfPR 2016, 6

## **15. Geschäftsführung des Personalrats**

### **Rücktritt des Personalrats zwecks Herbeiführung einer Neuwahl nach gerichtlichem Ausschluss eines Mitglieds**

Für die Beurteilung der Wirksamkeit des Rücktritts eines Personalrats nach dem Ausschluss eines seiner Mitglieder ist die Vorschrift des § 28 Abs. 2 BaWüPersVG ohne Bedeutung, derzufolge dann, wenn über den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat bis zum Ablauf der Amtszeit noch nicht rechtskräftig entschieden ist, das gerichtliche Verfahren mit Wirkung für die folgende Amtszeit fortzusetzen ist, wenn das Mitglied für die folgende Amtszeit wiedergewählt worden ist.

Der Rücktritt eines Personalrats ist deshalb auch dann wirksam, wenn er in unmittelbarem Anschluss an eine gerichtliche Entscheidung, mit der ein Vorsitzender wegen grober Pflichtverletzung ausgeschlossen wird, ergeht. Die auf Grund des Rücktritts notwendig werdende Neuwahl ist rechtsgültig.

BVerwG v. 7.5.2003 – 6 P 17.02, ZfPR 2003, 229

### **Vernichtung von Personalratsunterlagen nach Neuwahlen**

Nicht dem Personalratsvorsitzenden, sondern dem Personalratsplenum steht die Befugnis zur Entscheidung darüber zu, ob Personalratsdaten gelöscht oder Personalratsunterlagen vernichtet werden sollen. Bei der Entscheidung ist zu berücksichtigen, ob es sich um Daten/Akten handelt, die der Nachfolgepersonalrat zur Fortführung laufender Angelegenheiten benötigt.

(Leits. der Schriftleitung)

VG Ansbach v. 10.8.2011 – AN 8 PE 11.01502, ZfPR *online* 3/2012, S. 13

### **Verfügungsgewalt über Personalratsdaten/Vernichtung von Personalratsakten**

Ein Personalratsmitglied unterliegt nicht nur der in § 2 Abs. 1 PersVG RhP gesetzlich normierten Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststelle, sondern auch der Pflicht zu solidarischem und loyalem Verhalten gegenüber den übrigen Personalratsmitgliedern. Die starke Belastung des Verhältnisses zwischen den Mitgliedern einer Personalvertretung kann einen groben Pflichtverstoß darstellen.

Vernichtet ein vormaliger Personalratsvorsitzender schriftliche Unterlagen und elektronische Daten aus der Amtszeit des Vorgängerpersonalrats oder entzieht er sie dem Zugriff der neu ins Amt gelangten Personalvertretung, stellt dies eine Missachtung der dem Personalrat als Ganzem zustehenden Verfügungsgewalt über Personalvertretungsunterlagen dar.

(Leits. aus den Gründen)

VG Mainz v. 19.9.2018 – 5 K 192.18.MZ, ZfPR *online* 7-8/2019, S. 29

## **16. Rechtsschutz im Wahlverfahren**

(§ 83 BPersVG)

### **Ausnahmecharakter des Eingriffs in laufendes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung**

Ein Eingriff in ein laufendes Wahlverfahren mittels einer einstweiligen Verfügung ist nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig, insbesondere, wenn kein ausreichender Rechtsschutz durch das dafür eigentlich vorgesehene Wahlanfechtungsverfahren oder im Verfahren auf Feststellung der Nichtigkeit der Wahl erlangt werden kann. Von dem Gesetz der Systematik her ist grundsätzlich die Wahl abzuwarten und erst dann gegen die erfolgte Wahl vorzugehen. Anderenfalls würden gesetzlich vorgesehene Fristen und Vorschriften über den Ablauf des Wahlvorganges umgangen. Hierfür gibt es nur in besonderen Fällen eine Rechtfertigung.

VG Mainz v. 14.3.1995 – 4 L 464/95.MZ, PersR 1995, 262

### **Einstweilige Verfügung gegen Wahlvorstand zur Sicherstellung der Wahl**

Ein Wahlvorstand kann im Wege der einstweiligen Verfügung Maßnahmen zur Sicherstellung der Durchführung der Wahl erreichen. Weigert sich ein örtlicher Wahlvorstand, entsprechende Mitwirkungshandlungen bei der Wahl zum Gesamtpersonalrat vorzunehmen, so kann gegen ihn eine einstweilige Verfügung erlassen werden.

VGH Bayern v. 27.2.2002 – 17 PE 02.509, PersR 2003, 121

### **Einstweilige Verfügung im laufenden Wahlverfahren zur Korrektur der Sitzverteilung auf die Gruppen**

Einstweilige Verfügungen sind auch im personalvertretungsrechtlichen Wahlverfahren zulässig, sofern erhebliche Mängel dieses Verfahrens vorliegen, die offensichtlich eine Anfechtung der Wahl rechtfertigen, weil es bereits wegen der anfallenden Kosten einer Personalratswahl nicht vertretbar wäre, eine ersichtlich fehlerhafte Wahl durchführen zu lassen.

Allerdings muss hier ebenso eine die Hauptsache im Wesentlichen vorwegnehmende einstweilige Verfügung die Ausnahme bleiben, weil im vorläufigen Rechtsschutzverfahren regelmäßig nur eine summarische Prüfung der Erfolgsaussichten nötig ist. Daher darf seitens des Gerichts in ein laufendes Wahlverfahren nur regelnd eingegriffen werden, wenn schon diese summarische Prüfung ergibt, dass ein Wahlfehler droht, der zu einer erfolgreichen Anfechtung der Wahl führen könnte.

Vorliegend sind zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten zu 1 die Stärke des zu wählenden Bezirkspersonalrats und insbesondere die Verteilung der Sitze auf die verschiedenen Gruppen streitig. Es kann, zumal im einstweiligen Rechtsschutzverfahren, nicht Aufgabe des Gerichts sein, seinerseits die richtigen Zahlen zu ermitteln, was hier überdies wegen der Vielzahl der Beschäftigten und ihrer Dienststellen ohne größere, zeitraubende Aufklärungsmaßnahmen nicht möglich wäre. Vielmehr kann insoweit lediglich überprüft werden, ob die gesetzlichen Vorgaben, nach denen sich dies richtet, beachtet worden sind.

OVG Rheinland-Pfalz v. 16.2.2000 – 4 B 10280/00, PersR 2000, 123

### **Keine einstweilige Verfügung auf Abbruch der Personalratswahl beim Bundesnachrichtendienst**

Für den Erlass einer einstweiligen Verfügung, die auf Abbruch des Verfahrens einer Personalratswahl beim Bundesnachrichtendienst gerichtet ist, fehlt es am Verfügungsgrund.

BVerwG v. 14.4.2008 – 6 P 6.08, ZfPR *online* 6/2008, S. 4

### **Einstweilige Verfügung nach Abschluss der Stimmabgabe zur vorläufigen Festlegung der Besetzung des Personalrats**

Im Falle einer auf Berichtigung des Wahlergebnisses (nicht auf Ungültigkeit der Wahl) gerichteten Wahlanfechtung ist eine einstweilige Verfügung mit dem Ziel zulässig, bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren die vorläufige Besetzung des Personalrats festzulegen. Der Wahlvorstand hatte zu Unrecht Briefwahlstimmen für ungültig erklärt mit der Begründung, die Briefwähler hätten den Stimmzettel nicht persönlich und unbeobachtet gekennzeichnet. Der Wahlvorstand hatte dies nicht zu überprüfen. Hieraus ergibt sich die Unrichtigkeit des Wahlergebnisses. Da es sich um einen Wahlfehler nach Abschluss der Stimmabgabe handelt, musste die Wahl nicht für ungültig erklärt und wiederholt werden. Vielmehr kann das Gericht das rechtlich zutreffende Wahlergebnis direkt feststellen.

OVG Hamburg v. 31.8.1999 – 8 Bs 98/99.PV, PersR 2000, 165 = Leits. ZfPR 2000, 304

### **Antragsbefugnis eines Berufsverbandes bezüglich Einbeziehung von Soldaten in die Personalratswahl**

Ein Berufsverband für die Soldaten der Bundeswehr ist nicht berechtigt, im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren feststellen zu lassen, dass in eine Personalratswahl bei einer militärischen Dienststelle Soldaten einer bestimmten Untergliederung einzubeziehen sind.

BVerwG v. 16.12.2010 – 6 PB 18.10, ZfPR *online* 1/2011, S. 10

## **17. Wahlvorstand/Wahlhelfer**

(§ 1 BPersVWO)

### **Vertretung von Wahlvorstandsmitgliedern**

Eine Personalratswahl kann gleichzeitig in mehreren Wahllokalen durchgeführt werden.

Bei vom Wahlvorstand insgesamt vorzunehmenden Handlungen kann auch ein zeitweilig verhindertes Mitglied des Wahlvorstands durch ein Ersatzmitglied vertreten werden.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB, ZfPR 2000, 4

## **18. Unterstützung des Wahlvorstands durch die Dienststelle**

(§ 1 BPersVWO)

### **Herausgabe des Beschäftigtenverzeichnisses an den Wahlvorstand/Einstweilige Verfügung**

Die Dienststelle ist verpflichtet, dem Wahlvorstand, der für die Durchführung der in der Stadtverwaltung stattfindenden Personalratswahlen bestellt ist, ein vollständiges Beschäftigtenverzeichnis zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehört auch ein Verzeichnis der in einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b SGB II eingesetzten beschäftigten Mitarbeiter der Stadtverwaltung einschließlich der Daten des Dienstbeginns in der Arbeitsgemeinschaft. Der Dienststellenleiter ist hierzu auch dann verpflichtet, wenn er diese Beschäftigten nicht für wahlberechtigt hält, denn die Feststellung der Wahlberechtigung obliegt allein dem Wahlvorstand.

(Leits. d. Schriftleitung)

OVG Sachsen v. 27.4.2007 – PL 9 BS 83/07, PersR 2007, 251

### **Verpflichtung der Dienststelle zur Unterrichtung des Wahlvorstands**

Zur Pflicht eines Dienststellenleiters einer militärischen Dienststelle, bei der ein Bezirkspersonalrat zu bilden ist, nach § 1 Abs. 2 BPersVWO den Wahlvorstand von einem Vorbefehl in Kenntnis zu setzen, mit dem die Unterstellung einer weiteren nachgeordneten Dienststelle in den Kommandobereich der Dienststelle mit Wirkung noch vor den anstehenden Wahlen (vor-)verfügt wird.

Wenn eine Dienststelle ihrer Pflicht aus § 1 Abs. 2 BPersVWO zuwider dem Wahlvorstand Unterlagen nicht zur Verfügung stellt, bei deren Kenntnis der Wahlvorstand – erkennbar – auf der Grundlage des § 51 Abs. 2 SGB i. V. m. §§ 16, 17 BPersVG die Größe des zu wählenden Personalrats und die Verteilung der Sitze der in der Dienststelle vertretenen Gruppen im Wahlausschreiben anders als geschehen festgesetzt hätte, weil seine Prognoseentscheidung zur Bestimmung der Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten rechtmäßigerweise anders hätte ausfallen müssen, liegt darin zugleich eine Wahlbehinderung i. S. d. § 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB, PersV 2004, 423

## 19. Wahlausschreiben

(§ 6 BPersVWO)

### Information der Gewerkschaften über das Wahlverfahren

Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, den Gewerkschaften Wahlausschreiben und Wählerverzeichnis zu übersenden; denn die Gewerkschaften müssen sich darauf verweisen lassen, sich entsprechende Informationen über ihre Mitglieder zu verschaffen.

OVG Hamburg v. 7.8.1991 – Bs PB 2/90, PersV 1992, 477 = Leits. ZfPR 1992, 81

### Ordnungsgemäßer Aushang des Wahlausschreibens

Unter Aushang ist nach allgemeinem Verständnis das Aufhängen eines Schriftstücks an einer allgemein zugänglichen Stelle zu verstehen, sodass es von jedermann gelesen werden kann.

Das Aufhängen eines Hinweises, dass das Wahlausschreiben in einem nicht allgemein und nicht jederzeit zugänglichen Raum zur Einsichtnahme ausliegt, stellt keinen Aushang im Sinne des § 6 Abs. 3 WO-LPVG dar und kann einen solchen auch nicht ersetzen.

(1. Leitsatz aus den Gründen, 2. amtl. Leitsatz)

OVG Nordrhein-Westfalen v. 7.5.2018 – 20 A 2065/17.PVL, ZfPR *online* 11/2018, S. 5

### Aushang am Tag des Erlasses

Der Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens muss mit dem Zeitpunkt des Beginns seiner Bekanntgabe zusammenfallen. Wenn ein Wahlvorstand in seinem Wahlausschreiben einen entsprechenden Verstoß bei Auseinanderfallen der Zeitpunkte dadurch zu heilen versucht, dass er das Ende der Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge nicht ab Erlass, sondern ab Bekanntgabe des Wahlausschreibens berechnet und im Wahlausschreiben festschreibt, so liegt darin ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften.

VG Berlin v. 9.1.1997 – 60 A 42/96, Leits. ZfPR 1997, 122

### Erlass und Aushang des Wahlausschreibens/Keine Abkürzung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge

Eine wesentliche Vorschrift über das Verfahren der Personalratswahl wird verletzt, wenn das Wahlausschreiben nicht am Tag seines Erlasses, sondern zu einem späteren Zeitpunkt bekanntgegeben wird. Gleiches gilt, wenn das Wahlausschreiben eine unzutreffende Angabe des letzten Tages der Einreichungsfrist enthält.

Der Wahlvorstand ist nicht befugt, im Wahlausschreiben - abweichend vom rechtlich vorgegebenen, nicht disponiblen Ende der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen - durch Angabe einer früheren, vor 24:00 Uhr liegenden Uhrzeit die Einreichungsfrist faktisch zu begrenzen.

Zur Möglichkeit der Beeinflussung des Wahlergebnisses aufgrund des zeitlichen Auseinanderfallens des Erlasses und der Bekanntgabe des Wahlausschreibens.

(Orientierungssätze)

OVG Thüringen v. 18.9.2013 – 5 PO 1430/10, ZfPR *online* 6/2014, S. 17

### Anordnung der Stimmabgabe in mehreren Wahllokalen

Wenn ein Wahlvorstand durch Beschluss vor Erlass des Wahlausschreibens die Stimmabgabe in mehreren Wahllokalen anordnet, dann muss er im Wahlausschreiben selbst den Ort aller Wahllokale so genau angeben, dass jeder Beschäftigte das für ihn zuständige Wahllokal leicht finden kann und Verwechslun-

gen ausgeschlossen sind. Deshalb müssen Straßen, Hausnummer und Stockwerk eines Gebäudes sowie die Zimmernummer des Wahllokales ebenso wie die Zeit der Stimmabgabe mit Beginn und Ende angegeben werden. Fehlen entsprechende Angaben, so ist ein Grund zu Wahlanfechtung gegeben.

OVG Niedersachsen v. 30.1.2002 – 17 L 4452/00, Leits. ZfPR 2004, 17

### **Widersprüchliche Angaben/Berichtigung offener Unrichtigkeiten/Aushang**

Das Wahlausschreiben darf nicht zu ein und demselben Gegenstand - wie z.B. zur Mindestzahl der für einen Wahlvorschlag erforderlichen Unterschriften - zwei widersprechende Angaben - eine falsche und eine richtige - machen; es muss klar zum Ausdruck bringen, welches sein für den Leser maßgeblicher Inhalt ist.

Nur bei offenbaren Unrichtigkeiten lässt sich das Wahlausschreiben ohne weitere Veränderung seines Inhalts berichtigen. Alle sonstigen Fehler lassen sich allein in der Weise beseitigen, dass das Wahlausschreiben neu erlassen und damit die Wahl neu eingeleitet, insbesondere die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen neu eröffnet wird; bei Nichteinhaltung wird gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren verstoßen.

Wird ein Wahlausschreiben wegen offener Unrichtigkeit berichtigt, so bedarf das eines entsprechenden ausdrücklichen Hinweises.

Das Wahlausschreiben muss gem. § 6 Abs. 3 BPersVWO an demselben Tag ausgehängt werden, an dem es erlassen wurde; eine Abweichung davon stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Wahlvorschrift dar.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92, PersR 1993, 508

### **Berichtigung offener Unrichtigkeiten**

Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlausschreibens können vom Wahlvorstand jederzeit berichtigt werden (§ 6 Abs. 4 BPersVWO). Dabei kann es sich nur um solche Angaben handeln, deren Unrichtigkeiten „unschwer zu erkennen sind“, nämlich u. a. offensichtliche Schreibfehler im Datum oder bei Personennamen (OVG Lüneburg v. 20.1.1964, PersV 1965, 164) bzw. Fehler im Zusammenhang mit der Angabe der Zahl der insgesamt zu wählenden Personalratsmitglieder, nämlich u. a. dann, wenn in einem Wahlausschreiben diese Zahl von der Summe der angegebenen Zahlen der Gruppenvertreter abweicht.

Nicht ein einzelnes Mitglied des Wahlvorstands allein, sondern nur der Wahlvorstand insgesamt ist berechtigt, eine derartige Unrichtigkeit zu berichtigen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB, PersR 2001, 386 = Leits. ZfPR 2002, 180

### **Angabe der Anschrift des Wahlvorstands**

Im Wahlausschreiben für die Wahl des Bezirkspersonalrats muss die Anschrift des Bezirkswahlvorstands so bestimmt angegeben werden, dass auch Boten und Postzusteller den Bezirkswahlvorstand ohne weiteres auffinden und Postsendungen den Bezirkswahlvorstand auf dem schnellsten Wege erreichen können. Dem Absender eines Wahlvorschlags obliegt es nicht, durch eigenes Verhalten dazu beizutragen, dass sich ein Mangel des Wahlausschreibens nicht auswirkt.

VGH Baden-Württemberg v. 23.9.1997 – PB 15 S 1211/97, PersR 1998, 251

### **Fehlerhafte Bekanntmachung des Wahlausschreibens**

Der Grundsatz der Gleichheit der Wahl gebietet, alle Bekanntmachungen auch solchen Wahlberechtigten zugänglich zu machen, die an eine andere Behörde abgeordnet sind und damit außerhalb derjenigen Dienststelle ihren Dienst versehen, in der Bekanntmachungen in Papierform ausgehängt werden.

Nach NPersVG ist der Wahlvorstand in diesem Fall berechtigt und verpflichtet, diese Beschäftigten entweder schriftlich oder aber in elektronischer Form zu unterrichten.

Wird im Wahlausschreiben gemeinsame Wahl angekündigt, die Wahl dann aber mit entsprechenden Stimmzetteln als Gruppenwahl durchgeführt, begründet der Verstoß nur dann die Wahlanfechtung, wenn er sich auf das Wahlergebnis ausgewirkt haben kann.

(Leitsätze d. Schriftleitung)

VG Hannover v. 29.11.2011 – 17 A 1603/11, ZfPR *online* 3/2013, S. 14

## **20. Wahlvorschläge**

(§§ 7, 8, 9 BPersVWO)

### **Auslegung der Angaben in einem Wahlvorschlag**

Lassen Angaben in einem Wahlvorschlag für eine Personalratswahl Auslegungen in der Weise zu, dass der Wahlvorschlag entweder gültig oder ungültig ist, so ist der Auslegung der Vorzug zu geben, nach der der Wahlvorschlag zugelassen werden kann.

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 – 8 L 272/98, RiA 2000, 190

### **20.1 Wahlvorschläge – Einreichungsfrist**

#### **Neueröffnung der Einreichungsfrist nach Änderung**

Wenn der Wahlvorstand die im Wahlausschreiben angegebene Zahl der Personalratsmitglieder und/oder die Sitzverteilung auf die Gruppen verändert, so muss die Einreichungsfrist für Wahlvorschläge neu eröffnet werden. Die bereits eingegangenen Wahlvorschläge sind zurückzugeben.

VGH Bayern v. 6.9.1989 - 17 P 89.01549, Leits. ZfPR 1991, 17

#### **Entgegennahme von Wahlvorschlägen durch Wahlvorstand**

Bestimmt das Wahlausschreiben ein bestimmtes Datum (ohne begrenzende Uhrzeitangabe) als Ende der Frist für das Einreichen von Wahlvorschlägen, so muss sich der Wahlvorstand mindestens durch eines seiner Mitglieder, im Zweifel des Vorsitzenden - bis zum Ende der Arbeitszeit am fraglichen Tag zur Empfangnahme von Wahlvorschlägen bereithalten.

LAG Frankfurt v. 7.2.1991 – 12 TaBV 177/90, Leits. ZBVR 1998, 11

#### **Bereithalten des Wahlvorstands zur Entgegennahme von Wahlvorschlägen am letzten Tag der Einreichungsfrist/Beweislast für rechtzeitige Einreichung**

Der Wahlvorstand ist nicht befugt, die Einreichung von Wahlvorschlägen am letzten Tag der Einreichungsfrist auf eine bestimmte Uhrzeit zu begrenzen.

Wahlvorschläge, die am letzten Tag der Einreichungsfrist zwar nach Dienstende, aber vor 24.00 Uhr nachweisbar in den Verfügungsbereich des Wahlvorstands gelangen, dürfen nicht als verspätet zurückgewiesen werden. Ein Hinweis auf den Dienstschluss im Wahlausschreiben soll danach dem Listeneinreicher das Risiko des Nachweises der rechtzeitigen Einreichung noch nach Dienstende deutlich machen.

Der Wahlvorstand muss in jedem Fall dafür sorgen, dass am letzten Tag der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen die Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sind. Der Wahlvorstand muss aber auch

am letzten Tag der Frist nicht über das übliche Dienstende hinaus über eine Entscheidung über die Gültigkeit von Wahlvorschlägen zur Verfügung stehen.

BVerwG v. 17.7.1980 – 6 P 4.80, PersV 1981, 498

### **Abweichende Festlegung der Einreichungsfrist**

Dem Wahlvorstand steht hinsichtlich der Festlegung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge kein Entscheidungsspielraum zu. Er kann also weder die Frist abkürzen noch kann er sie verlängern. Die vorgeschriebene Angabe des letzten Tages der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge soll lediglich eine zusätzliche Klarstellung bedeuten; sie soll aber dem Wahlvorstand nicht einen Berechnungsspielraum einräumen.

BAG v. 9.12.1992 – 7 ABR 27/92 (zum BetrVG), BB 1993, 1217

## **20.2 Wahlvorschläge - Unverzüglichkeit der Prüfung**

### **Unverzügliche Prüfung eingereicherter Wahlvorschläge**

Es ist die Pflicht des Wahlvorstands, die Prüfung eingereicherter Wahlvorschläge so vorzunehmen, dass nach Möglichkeit eine Heilung des Mangels in Form der Einreichung einer neuen Liste vor Ablauf der Frist noch gegeben ist. Die Prüfung der Wählbarkeit der Wahlbewerber gehört zu der gebotenen Prüfung offensichtlicher Mängel.

Was die ebenfalls gebotene unverzügliche Unterrichtung des Listenvertreters anbelangt, so ist unter bestimmten Umständen auf die Versendung per Post zu verzichten und statt dessen die Hauspost zu nutzen oder die persönliche Überbringung am Arbeitsplatz zu wählen. Es stellt einen wesentlichen Verstoß gegen das Wahlrecht dar, wenn eine eingereichte Liste nicht unverzüglich geprüft und der Listenvertreter hiervon nicht unverzüglich unterrichtet worden ist. Wenn schon deshalb die Anfechtung der Wahl begründet ist, so kann es dahingestellt bleiben, ob die Anfechtung auch noch aus anderen Gründen durchgreifen würde.

LAG Düsseldorf v. 25.3.2003 – 8 TaBV 70/02, PersV 2003, 417

## **20.3 Wahlvorschläge als Urkunden**

### **Einreichung des Wahlvorschlags in Urschrift**

Ein Wahlvorschlag ist nicht nur in schriftlicher Form, sondern in Urschrift einzureichen. Gleichwohl ist er nicht ungültig im Sinne von § 10 Abs. 2 BPersVWO, wenn er zunächst per Telefax übermittelt wird; der Wahlvorstand hat in einem solchen Fall in entsprechender Anwendung von § 10 Abs. 5 BPersVWO auf eine Behebung des Mangels der Urschriftlichkeit hinzuwirken; das gilt zumindest dann, wenn im Wahlausschreiben ausdrücklich auf einen Telefaxanschluss für den Wahlvorstand hingewiesen wird.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92, PersR 1993, 508

### **Zusammenhängende Urkunde durch Verbindung mit Heftklammern**

Eine Wahlvorschlagsliste für eine Personalratswahl stellt eine einheitliche zusammenhängende Urkunde dar, wenn Bewerberliste und Liste der Stützunterschriften mit Heftklammern verbunden sind und zusätzlich alle Blätter aufgefächert so gestempelt sind, dass bei Entfernen eines Blattes eine Lücke im Stempel entstehen würde. Eine solche Vorschlagsliste genügt jedenfalls den Anforderungen, die ein Wahlvorstand im Rahmen der unverzüglichen Überprüfung gem. § 10 WO stellen kann.

Die in einem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung vorzunehmende Interessenabwägung lässt es als geboten erscheinen, dem Wahlvorstand aufzugeben, das Wahlverfahren unter Berücksichtigung einer derartigen Vorschlagsliste durchzuführen.

LAG Bremen v. 26.3.1998 – 1 TaBV 9/98 (zum BetrVG), NZA-RR 1998, 401

### **Zusammenhängende Urkunde trotz fehlender fester Verbindung**

Ein Wahlvorschlag kann aus mehreren Blättern bestehen; er entspricht - auch wenn die mehreren Blätter nicht fest miteinander verbunden sind - dem Grundsatz der urkundlichen Einheit dann, wenn jedes Blatt die vollständige Liste der vorzuschlagenden Wahlbewerber und einen Teil der notwendigen Unterschriften enthält, die Zusammengehörigkeit der einzelnen Blätter ohne weiteres zu erkennen ist und alle Einzelblätter gleichzeitig eingereicht werden.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92, PersR 1993, 508

### **Zusammenhängende Urkunde aufgrund gemeinsamer Merkmale**

Der Wahlvorschlag ist ein gemeinsamer Vorschlag aller Einreicher und muss eine einheitliche Urkunde darstellen. Eine einheitliche Urkunde aus mehreren Blättern setzt nicht auch eine körperliche Verbindung voraus; sie kann sich auch aus gemeinsamen Merkmalen mehrerer Blätter ergeben.

VG Potsdam v. 3.5.2006 – 21 L 229/06.PVL, PersV 2007, 31

### **Einheitliche Urkunde bei Sammlung von Stützunterschriften auf mehreren Blättern**

Nach § 14 Absatz 4 BetrVG muss ein Wahlvorschlag der Arbeitnehmer von einer bestimmten Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer unterzeichnet sein. Befinden sich die Bewerberliste und die Stützunterschriften auf mehreren Blättern, muss eindeutig erkennbar sein, dass diese eine einheitliche Urkunde bilden. Dies kann sich nicht nur aus einer körperlich festen Verbindung der Blätter ergeben, sondern auch aus sonstigen, den Schriftstücken anhaftenden Merkmalen, z.B. der Wiedergabe des Kennworts auf den einzelnen Blättern.

Es ist zulässig, die Vorschlagsliste zu vervielfältigen (fotokopieren) und auf mehreren Wahlvorschlags-exemplaren Stützunterschriften zu sammeln, sofern diese sämtlichen Bewerber inhaltlich übereinstimmend aufführen.

LAG Hessen v. 25.4.2018 – 16 TaBVGa 83/18, ZBVR *online* 7-8/2018, S. 15

## **20.4 Wahlvorschläge - Abgabeort**

### **Abgabeort für Wahlvorschläge**

Zur Bezeichnung des Ortes, an dem Wahlvorschläge gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind, muss auch der Raum angegeben werden, wo der Wahlvorstand oder eines seiner Mitglieder angetroffen werden kann.

BVerwG v. 11.8.2009 – 6 PB 16.09, ZfPR *online* 10/2009, S. 5

## **20.5 Wahlvorschläge – Erforderliche Angaben**

### **Angabe der Berufsbezeichnung im Wahlvorschlag/Prüfung durch den Wahlvorstand**

Die Angabe „Personalabteilung“ als Berufsbezeichnung in einem Wahlvorschlag für einen Mitarbeiter der Personalabteilung in leitender Funktion verstößt gegen § 7 Abs. 2 Satz 2 WO BlnPersVG.

Unbeanstandet gebliebene Verstöße eines Wahlvorschlages gegen § 7 Abs. 2 Satz 2 WO BlnPersVG berechnen zur Wahlanfechtung, wenn der Wahlvorstand sie kannte oder bei gebotener Sorgfalt leicht hätte erkennen können.

BVerwG v. 10.1.2007 – 6 PB 18.06, ZfPR 2008, 2

### **Angaben zu Amts- und Berufsbezeichnungen**

Fehlen auf den bekanntgemachten Wahlvorschlägen und den Stimmzetteln bei der Gruppe der Beamten die Amts- und bei der Gruppe der Beschäftigten die Berufsbezeichnungen, so stellt dies einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens dar; dieser ist im Regelfall geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen, es sei denn, es kann davon ausgegangen werden, dass jeder Wahlberechtigte die ersten drei Bewerber so gut kannte, dass die Angaben entbehrlich waren (verneint bei einer Dienststelle mit ca. 300 Beschäftigten).

(Leits. d. Schriftleitung)

VG Aachen v. 27.10.2016 – 16 K 1515/16.PVL, ZfPR *online* 4/2017, S. 17

### **Angaben zu Geburtsdatum und Beschäftigungsstelle im Wahlvorschlag**

Wahlvorschläge, die entgegen der Aufforderung im Wahlausschreiben weder das Geburtsdatum der Kandidatinnen und Kandidaten noch die Angabe der Beschäftigungsstellen enthalten, sind vom Wahlvorstand mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel innerhalb einer Woche, gerechnet vom Tage der Rückgabe an zu beseitigen. Der Wahlvorstand darf die fehlenden Angaben nicht selbst eintragen.

Bei Wahlbewerbern, die zum Zeitpunkt der Wahl zu 100 % für die Personalratstätigkeit freigestellt sind, darf nicht „Personalrat“ oder Ähnliches angegeben werden. Es ist vielmehr diejenige Beschäftigungsstelle anzugeben, die der Wahlbewerber nach Ablauf seiner Freistellung einnehmen wird, da diese für die nächste Wahlperiode den notwendigen dienstlichen Bezug herstellt.

(Leits. d. Schriftleitung)

VG Aachen v. 30.8.2012 – 16 K 1612/12.PVL, Leits. ZfPR *online* 9/2015, S. 19

## **20.6 Wahlvorschläge – Unterschriften**

### **Verbot des Doppel- bzw. Mehrfachwahlvorschlags**

Die Benutzung eines irreführenden Kennworts für einen Wahlvorschlag ist unzulässig, weil es die Wahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise (HPVG (PersVG HE)) beeinflussen kann.

Befinden sich auf einer von einer Gewerkschaft aufgestellten Liste nur gewerkschaftsangehörige Wahlbewerber, dann ist das Kennwort "Freie Liste (Gewerkschaftsbezeichnung) ..." irreführend, weil mit dieser Bezeichnung der Eindruck erweckt wird, es befänden sich zumindest auch Wahlbewerber auf der Liste, die der Gewerkschaft nicht angehören.

Auch bei Personalratswahlen nach dem Hessischen Personalvertretungsrecht darf eine Gewerkschaft in Bezug auf eine Beschäftigtengruppe nur einen Wahlvorschlag zur Wahl stellen (Verbot des Mehrfach- bzw. Doppelwahlvorschlags).

VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04, PersV 2005, 432

### **Unterschriftenerfordernis bei Wahlvorschlägen von Gewerkschaften**

Die zu den Personalratswahlen vorschlagsberechtigten Gewerkschaften können gemeinsame Wahlvorschläge einreichen. Ein solcher Wahlvorschlag muss von zwei Beauftragten jeder der beteiligten Gewerkschaften unterzeichnet sein. Fehlt es an den erforderlichen Unterschriften, ist der gemeinsame

Wahlvorschlag ungültig, selbst wenn gewerkschaftsintern über die vorzuschlagenden Bewerber Einvernehmen erzielt wurde. Die Wahlvorschläge sind Willenserklärungen der Beauftragten. Die Beauftragten erklären für die Gewerkschaften, welche Bewerber zur Wahl gestellt werden sollen. Die Unterschrift durch zwei Beauftragte bezweckt eine erhöhte Sicherheit gegen unautorisierte Vorschläge. Würde man bei einem gemeinsamen Wahlvorschlag eine geringere Anzahl von Unterschriften genügen lassen, so wäre diese Sicherheit nicht mehr in gleichem Umfang gegeben. Es bestände das erhöhte Risiko einer unrichtigen Erklärung. Dies wäre mit dem Zweck der Formvorschrift nicht vereinbar. Die Wahlvorschläge sind ein Kernbestandteil des Wahlverfahrens. An ihrer Zulässigkeit dürfen keine Zweifel bestehen, zumal eine inhaltliche Überprüfung während des Wahlverfahrens nur eingeschränkt möglich ist. Das Verfahren ist deshalb formstrenge zu handhaben.

OVG Sachsen-Anhalt v. 6.3.2002 – 5 L 7/01, ZfPR 2002, 333

### **Fehlende Legitimation des unterzeichnenden Gewerkschaftsbeauftragten**

Gem. § 16 Abs. 7 LPVG NRW muss jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft von ihrem Beauftragten unterzeichnet sein. Bei der Fachgruppe des antragstellenden Verbandes VdLA bei einem Universitätsklinikum, die Mitglied der Gewerkschaft VdLA ist, handelt es sich zwar um einen Teil des gewerkschaftlich organisierten Verbandes VdLA und damit um eine Gewerkschaft im Sinne der Vorschrift. Allerdings muss auch ihr Beauftragter gehandelt haben. Wer als Beauftragter der Gewerkschaft anzusehen ist, entscheidet die jeweilige Gewerkschaft selbst. Die Beauftragung muss sich entweder unmittelbar aus der Satzung der Gewerkschaft ergeben oder durch ihre satzungsmäßigen Organe ordnungsgemäß ausgesprochen worden sein.

(Orientierungssätze)

VG Düsseldorf v. 12.11.2010 – 34 K 6362/09.PVL, ZfPR *online* 2/2012, S. 18

## **20.7 Wahlvorschläge – Berichtigung**

### **Änderungen im Wahlvorschlag**

Ein Wahlvorschlag enthält Änderungen im Sinne von BPersVVO § 8 Abs. 2 Satz 4, wenn hinsichtlich der Person, der Bewerber oder deren Reihenfolge Änderungen vorgenommen sind. Die Berichtigung der Schreibweise eines Namens, die zu vernünftigen Zweifeln keinen Anlass geben, dass alle Unterzeichner des Wahlvorschlags dieselbe Person als Bewerber bezeichnet haben, ist keine Änderung in diesem Sinne.

VGH Baden-Württemberg v. 10.7.1984 – 15 S 532/84, ZBR 1985, 234

## **20.8 Wahlvorschläge – Kennwort**

### **Ausschluss einer Verwechslungsgefahr bei Kennwortwahl**

Die Bezeichnung einer Liste zur Personalratswahl mit Kennwort hat so zu erfolgen, dass eine eindeutige Identifizierung möglich ist. Wird das Kennwort so gewählt, dass eine Gefahr der Verwechslung z.B. mit einer Organisation besteht, so wird dadurch gegen die guten Sitten verstoßen und muss die Wahl insoweit für ungültig erklärt werden.

VG Potsdam v. 26.8.1998 – 16 K 2312/98.PVL, ZfPR 2000, 13

### **Bezeichnung eines Gewerkschaftsvorschlags mit „Freie Liste“**

Ein im Auftrag einer Gewerkschaft eingereichter Wahlvorschlag mit dem Kennwort „freie Liste“ ist ungültig i.S. von § 10 Abs. 2 BPersVVO, weil er mit § 24 Abs. 1 zweite Alternative BPersVG nicht vereinbar ist, wonach niemand eine Personalratswahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen darf.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92, PersR 1993, 508

### **Kennwort „Freie Liste“ bei Kandidatur von Gewerkschaftsmitgliedern/Wahlvorschlag als einheitliche Urkunde**

Kann sich bei einer Gruppenwahl ein Verfahrensfehler nur auf den Wahlvorgang in einer bestimmten Gruppe ausgewirkt haben, so ist die Wahl aus diesem Grund nur in Bezug auf diese Gruppe für ungültig zu erklären.

Die gerichtliche Überprüfung einer Personalratswahl ist nicht auf die von dem Wahlvorstand im Wahlverfahren oder den Beteiligten geltend gemachten Gründe begrenzt. Vielmehr sind im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens einer Personalratswahl grundsätzlich alle Gründe einer gerichtlichen Überprüfung zugänglich, die als möglicher Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens in Betracht kommen und die zur Begründetheit des Wahlanfechtungsantrags führen können. Der Untersuchungsgrundsatz verpflichtet die Gerichte aber nicht dazu, ungefragt sämtlichen hypothetischen Wahlrechtsverstößen nachzugehen.

Die Nichterteilung eines nach § 10 Abs. 5 WO-HPVG gebotenen Hinweises durch den Wahlvorstand kann einen wesentlichen Mangel im Wahlverfahren und damit durchgreifenden Wahlanfechtungsgrund nach § 22 Abs. 1 HPVG (PersVG HE) darstellen, wenn die Erteilung eines solchen Hinweises aller Voraussicht nach zur fristgerechten Behebung des Fehlers des Wahlvorschlags geführt hätte.

Wahlvorschläge von Beschäftigten nach § 8 Abs. 3 WO-HPVG müssen einheitliche Urkunden sein. Dies setzt eine körperlich feste Verbindung von Bewerber- und Unterschriftenliste nicht zwingend voraus. Die Einheitlichkeit kann sich vielmehr ebenso wie bei Vertragsurkunden auch aus anderen den Schriftstücken anhaftenden Umständen, namentlich aus der Wiedergabe des Kennworts der Liste auf den einzelnen Blättern, ergeben.

Die Benutzung eines irreführenden Kennworts für einen Wahlvorschlag ist unzulässig, weil ein solches Kennwort die Wahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise (§ 21 Abs. 1 S. 1 HPVG) beeinflussen kann (Bestätigung: Hess. VGH, Beschluss vom 24. Februar 2005 - 22 TL 2583/04).

Das Kennwort „Freie Liste D“ eines von Beschäftigten eingereichten Wahlvorschlags ist nicht irreführend, wenn neben nicht gewerkschaftlich organisierten Wahlbewerbern (überwiegend) Angehörige von verschiedenen Gewerkschaften auf der Liste kandidieren und auch sonst keine belastbaren Anhaltspunkte dafür bestehen, dass über diese Liste das Programm einer bestimmten Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigung umgesetzt werden soll (keine „Tarnliste“).

VGH Hessen v. 23.3.2017 – 22 A 2145/16.PV, ZfPR 2017, 102

### **Irreführendes Kennwort: Freie Arbeitnehmer**

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, eingereichte Wahlvorschläge umfassend zu prüfen und Gelegenheit zur Nachbesserung zu geben.

Das Kennwort „Freie Arbeitnehmer“ zur Kennzeichnung eines Wahlvorschlags ist irreführend, wenn der Wahlvorschlag Kandidaten mit und ohne Gewerkschaftszugehörigkeit enthält.

VG Frankfurt am Main v. 4.7.2016 – 23 K 1687/16.F.PV, ZfPR *online* 1/2017, S. 19

### **Irreführendes Kennwort: Freie Liste/Gewerkschaftsbezeichnung**

Die Benutzung eines irreführenden Kennworts für einen Wahlvorschlag ist unzulässig, weil es die Wahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise (§ 21 Abs. 1 Satz 1 HPVG) beeinflussen kann.

Befinden sich auf einer von einer Gewerkschaft aufgestellten Liste nur gewerkschaftsangehörige Wahlbewerber, dann ist das Kennwort „Freie Liste (Gewerkschaftsbezeichnung) ...“ irreführend, weil mit

dieser Bezeichnung der Eindruck erweckt wird, es befänden sich zumindest auch Wahlbewerber auf der Liste, die der Gewerkschaft nicht angehören.

VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04, PersV 2005, 432

### **Irreführendes Kennwort: Unabhängige Alternative**

Das Kennwort „Die unabhängige Alternative“ erweckt bei Wählerinnen und Wählern den Eindruck, als würden auf der entsprechenden Liste (nur) gewerkschaftlich nicht organisierte Beschäftigte kandidieren. Wenn ein solcher Wahlvorschlag nicht von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen (bei Gemeinschaftswahl von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten) unterzeichnet ist, dann muss er vom Wahlvorstand als fehlerhaft zurückgegeben werden.

VG München v. 4.10.2006 – M 20 P 06.2029, ZfPR *online* 1/2007, S. 14

### **Gewerkschaftsabkürzung zur Kennzeichnung eines Beschäftigten-Wahlvorschlags**

Die Verwendung einer Gewerkschaftsabkürzung zur Kennzeichnung eines Wahlvorschlags wahlberechtigter Beschäftigter bei einer Personalratswahl ist zulässig, wenn die gewerkschaftlich interessierten Wähler nach den Umständen des konkreten Einzelfalles über die gewerkschaftliche Herkunft des Wahlvorschlags informiert sind und ihre Irreführung deshalb ausgeschlossen ist.

Eine etwaige Vorstellung der Wähler, ein mit einer Gewerkschaftsabkürzung als Kennwort versehener Wahlvorschlag wahlberechtigter Beschäftigter sei von einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eingereicht worden, ist unschädlich, wenn dieser Wahlvorschlag von der betreffenden Gewerkschaft herrührt und von ihr inhaltlich gestaltet wurde.

VGH Baden-Württemberg v. 12.4.2007 – PL 15 S 940/05, ZfPR 2008, 7

### **Pflicht zur Bezeichnung von Gewerkschaftsvorschlägen mit deren Namen nach LPVG MV/Mehrfache Beseitigung von Fehlern eines Wahlvorschlags**

Die Regelung des § 10 Abs. 6 Satz 1 WO PersVG MV ist nicht so zu verstehen, dass Gewerkschaftsvorschläge „nur“ mit dem Namen der Gewerkschaft bezeichnet werden dürfen.

Auch ein ganzer Satz kann als Kennwort benutzt werden.

Weist ein Wahlvorschlag mehrere Fehler auf und führt eine erste Änderung des Wahlvorschlags nicht zur Beseitigung aller Fehler, darf der Wahlvorstand sich nicht weigern, eine weitere – fristgerechte – Änderung entgegen zu nehmen.

(1. amtl. Leits., 2. Leits. der Schriftleitung, 3. Leits. aus den Gründen)

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 1.10.2013 – 8 L 102/12, ZfPR *online* 9/2015, S. 19

### **Grenzen der Wahlwerbung bei Verwendung eines Kennwortes**

Auch Kennwörter von Wahlvorschlägen sind Teil der Wahlwerbung und damit der Strategie zur Beeinflussung der Wähler.

Die Verwendung des Kennworts „simply the best“ überschreitet nicht die Grenze zur sittenwidrigen Wahlbeeinflussung.

VGH Bayern v. 7.3.2017 – 17 P 16.2124, ZfPR 2017, 66

## 20.9 Wahlvorschläge – Zustimmungserklärung

### Einreichung der Zustimmungserklärung im Original

Die dem Wahlvorschlag beizufügenden Zustimmungserklärungen der Bewerber müssen unterschrieben und im Original beim Wahlvorstand eingereicht werden; eine Übermittlung per Telefax reicht nicht aus.

BVerwG v. 11.3.2014 – 6 P 5.13, ZfPR *online* 7-8/2014, S. 2

### Rücknahme der Zustimmungserklärung/Änderung der Bezeichnung

Das Verbot, die Zustimmungserklärung zur Aufnahme in einen Wahlvorschlag zurückzunehmen, greift erst dann ein, wenn der Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht ist.

Die Änderung der Bezeichnung eines Wahlvorschlags vor dessen Einreichung beim Wahlvorstand berührt nicht die Identität des Vorschlags und die Gültigkeit der vorher erteilten Kandidatenzustimmungen und Unterstützungsunterschriften.

VG Freiburg v. 16.12.1997 – P 11 K 945/97, Leits. ZfPR 2000, 16

### Unwiderruflichkeit der Zustimmungserklärung

Die Zustimmung eines Wahlbewerbers/einer Wahlbewerberin zur Kandidatur auf einer Wahlvorschlagsliste ist während des Wahlverfahrens unwiderruflich. Eine gleichwohl erklärte Absicht, das Amt bei erfolgreicher Wahl nicht annehmen zu wollen, berechtigt nicht zur Wahlanfechtung.

(Leits. der Schriftleitung)

VG Frankfurt a. M. v. 25.7.2005 – 22 K 1568/05 (V), ZfPR *online* 1/2006, S. 5

## 20.10 Wahlvorschläge – Geschlechterparität

### Unterlassung der Bekanntgabe der Abweichungsbegründung/Bekanntgabe des Wahlausschreibens im behördlichen Intranet

Steht einer Gruppe lediglich ein Sitz im Personalrat zu, kommt dem Erfordernis des § 17 Abs. 4a Satz 1 LPVG keine Bedeutung zu.

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Bekanntgabe der Abweichungsbegründung (§ 17 Abs. 4a Satz 3 LPVG) rechtfertigt nicht die Ungültigerklärung der Wahl.

VG Karlsruhe v. 12.12.2014 – PL 12 K 2295/14, ZfPR *online* 9/2015, S. 13

## 21. Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand/Ungültige Wahlvorschläge

(§ 10 BPersVWO)

### Streichung nicht wählbarer Wahlbewerber durch den Wahlvorstand

Ausnahmsweise ist die Löschung eines nicht wählbaren Wahlbewerbers von einer Vorschlagsliste durch den Wahlvorstand zulässig, wenn die Nichtwählbarkeit unstreitig feststeht, sich die Nichtwählbarkeit

erst nach Ablauf der Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge herausgestellt hat und der eindeutige Wille durch den Wahlvorstand erkennbar ist, dass der Einreicher des Wahlvorschlages die Zulassung der Liste unter Streichung des Betreffenden will.

VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ, ZfPR *online* 5/2013, S. 13

### **Unverzügliche Rückgabe eines ungültigen Wahlvorschlags**

Der Sinn der Verpflichtung zur unverzüglichen Rückgabe eines ungültigen Wahlvorschlags gemäß § 10 Abs. 2 Satz 1 BPersVWO ist darin zu sehen, dass eine im Verhältnis zum Zeitpunkt der Einreichung angemessene Zeitspanne für die Behebung des festgestellten Mangels und die Neueinreichung des Wahlvorschlags verbleiben soll.

Zur Frage, ob der Berufung auf den in einer verzögerten Rückgabe des ungültigen Wahlvorschlags liegenden Wahlverfahrensverstoß im Wahlanfechtungsverfahren der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegengesetzt werden kann.

VGH Hessen v. 24.10.2002 – 21 TK 3290/00, ZfPR 2004, 7

### **Rückgabe eines Wahlvorschlags mit einem nicht wählbaren Bewerber**

Dass ein Wahlvorschlag mit einem Bewerber, der im Zeitpunkt der Wahl der Dienststelle nicht mehr angehört wird, ungültig und unverzüglich an den Einreicher zurückzugeben ist, keinesfalls aber durch Streichung des Bewerbers verändert werden darf, kann der Wahlvorstand bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt anhand der Rechtsvorschriften auch ohne fremde Hilfe in kurzer Zeit feststellen.

OVG Hamburg v. 14.10.1980 – Bs BP 4/80, PersV 1982, 157

### **Zu veranschlagende Zeit für die Prüfung von Wahlvorschlägen**

Der Wahlvorstand muss Vorsorge treffen, dass im Außendienst, an anderen Orten oder im Wechselschichtdienst tätige Mitglieder so rechtzeitig erreicht werden können, um über die Zulassung künftig eingehender Wahlvorschläge unverzüglich entscheiden zu können, vor allem gegen Ende der Einreichungsfrist.

Die erforderliche Zeit, in der der Wahlvorstand einen Wahlvorschlag „unverzüglich“, dh ohne vermeidbare Verzögerung, behandeln und bei Beanstandungen zurückgeben muss, bemisst sich danach, wie lange es dauert, bis der Wahlvorstand bei entsprechender Vorsorge zusammentreten und die Sach- und Rechtslage bei seinen Voraussetzungen aufklären und beurteilen kann.

Wird der Wahlvorstand auf einen von Anfang an bestehenden Mangel zu spät aufmerksam und leitet er das darauf gerichtete Überprüfungsverfahren entsprechend spät ein, so handelt er auch dann nicht unverzüglich, wenn es sich um einen schwer erkennbaren Fehler und um neu eingeführte Vorschriften handelt.

VGH Bayern v. 19.2.1992 – 18 P 91.3315, IÖD 1992, 10

### **Rückgabe von Wahlvorschlägen bei Doppelunterschriften**

Der Wahlvorstand erfüllt die ihm obliegenden Pflichten bei Doppelunterzeichnung von Wahlvorschlägen dann, wenn er die Betreffenden zur Erklärung darüber auffordert, welche Unterschriften sie aufrechterhalten wollen, und wenn im Falle der notwendigen Streichung wegen Nichtäußerung dem Listeneinreicher der Wahlvorschlag zur Nachbesserung zurückgegeben wird, weil er nicht mehr die erforderliche Anzahl von Unterschriften aufweist. Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, den Doppelunterzeichnern erneut Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

BVerwG v. 5.10.1989 – 6 P 2.88, ZTR 1990, 87

### **Ordnungsgemäße Rückgabe mangelbehafteter Wahlvorschläge**

Ein Wahlvorstand kann einen Wahlvorschlag zur Mängelbeseitigung nicht in der Weise zurückgeben, dass er diesen Wahlvorschlag am Schwarzen Brett in der Dienststelle aushängt.

Es stellt einen Verstoß gegen zwingende Wahlverfahrensvorschriften dar, wenn der Wahlvorstand einen Wahlvorschlag, dem die schriftliche Zustimmung des Bewerbers nicht beigelegt ist, für ungültig erklärt, ohne zuvor die gesetzlich vorgeschriebene Frist zur Beseitigung des Mangels gesetzt zu haben (OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.3.1990 - CL 69/88 = PersV 1991, 312 = Leits. ZfPR 1991, 175).

In welcher Form und auf welchem Wege ungültige Wahlvorschläge nach § 10 Abs. 2 Satz 1 BPersVVO „zurückzugeben“ sind, ist dem pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstandes überlassen; entscheidend

ist nur, dass der Einreicher verständigt und ihm die für einen neuen Wahlvorschlag verwendbaren oder sonst wesentlichen Teile des ungültigen Wahlvorschlages übermittelt oder zur Verfügung gestellt werden.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92, PersR 1993, 508

### **Rückgabe des Wahlvorschlages zur Nachbesserung bei fehlerhafter Angabe im Wahlausschreiben**

Hat ein Wahlvorstand die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten, von denen ein Wahlvorschlag zu Personalratswahlen unterzeichnet sein muss, im Wahlausschreiben zu niedrig angegeben, so ist er berechtigt, diesen Wahlrechtsverstoß dadurch zu berichtigen, dass er den Wahlvorschlag in entsprechender Anwendung von § 9 Abs. 7 WO-LPVG zur Beseitigung des Mangels zurückgibt.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 – 1 A 3122/93.PVL, ZfPR 1994, 195

## **22. Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen**

(§ 11 BPersVVO)

### **Schriftform der Bekanntgabe der Nachfrist**

Die Bekanntgabe einer Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen kann nicht mündlich, sondern nur durch Bekanntmachung an den gleichen Stellen, an denen das Wahlausschreiben ausgehängt ist, erfolgen.

Werden Wahlvorschläge nach Ablauf der Nachfrist eingereicht, so sind sie ungültig und dürfen zur Wahl nicht zugelassen werden.

VG Potsdam v. 22.1.2003 – 16 K 2353/02.PVL, ZfPR 2004, 15

## **23. Bekanntmachung der Wahlvorschläge**

(§ 13 BPersVVO)

### **Inhalt der Bekanntmachung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand**

Es verstößt gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren (§ 13 Abs. 1 BPersVVO) und kann das Wahlergebnis beeinflussen, wenn der Wahlvorstand die Wahlvorschläge für die Personalratswahl nur mit den jeweils ersten beiden Bewerbern der Listen durch Aushang bekanntmacht.

VG Berlin v. 24.7.2012 – 71 K 7.12, ZfPR *online* 10/2012, S. 15

## 24. Gestaltung der Stimmzettel

(§ 15 BPersVWO)

### Reihenfolge der Bewerber auf Stimmzettel bei Personenwahl

Ist bei Personalratswahlen ausnahmsweise keine Listenwahl, sondern wegen Vorliegens nur eines gültigen Wahlvorschlags eine Personenwahl durchzuführen, dann sind die Bewerber nicht alphabetisch auf dem Stimmzettel aufzuführen, sondern in der Reihenfolge ihrer Nennung auf dem Wahlvorschlag. Weicht der Stimmzettel von dieser Reihenfolge ab, so ist die Wahl regelmäßig anfechtbar.

VG Meiningen v. 1.3.2000 – 3 P 50022/98. Me, PersV 2001,135

### Fehlen der Angaben zu den ersten drei Bewerbern auf den Stimmzetteln bei Verhältniswahl

Bei einer nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführten Wahl zum Personalrat stellt sich die Verwendung von Stimmzetteln ohne Angabe zu den jeweils ersten drei Bewerbern der zugelassenen Listen als Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren - § 23 Abs. 2 WO-LPVG NW - dar.

Die erforderlichen Angaben zu den Bewerbern der zugelassenen Listen dienen dem Zweck, dem Wähler im Zeitpunkt des Wahlvorgangs diejenigen Bewerber ins Bewusstsein zu rufen, die als Spitzenkandidaten die jeweiligen Listen repräsentieren und nach erfolgter Wahl möglicherweise dem Personalrat angehören werden.

Fehlen die notwendigen Angaben auf den Stimmzetteln, kann die theoretische Möglichkeit einer Änderung oder Beeinflussung des Wahlergebnisses nur dann nicht ausgeschlossen werden, wenn nach der Lebenserfahrung vernünftigerweise nicht in Betracht zu ziehen ist, dass das Wahlverhalten deshalb unbeeinflusst geblieben ist, weil die Wähler im Zeitpunkt des Wahlvorgangs auch ohne diese Angaben sichere Kenntnis von den jeweils ersten drei Bewerbern aller zur Wahl stehenden Listen hatten.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.1.1997 – 1 A 4826/96.PVL, Leits. ZfPR 1998, 90

### Gestaltung der Stimmzettel bei Gruppenwahl/Öffentlichkeit der Stimmenauszählung

Die Verwendung nur einer Wahlurne für die Wahl der Gruppe der Beamten und der Gruppe der Arbeitnehmer stellt zwar einen Verstoß gegen Wahlvorschriften dar, führt aber nicht zur Aufhebung der Wahl, wenn für jede Gruppe verschiedenfarbige Stimmzettel ausgegeben worden sind. Werden für sämtliche Gruppen verschiedenfarbige Stimmzettel genutzt, kann ausgeschlossen werden, dass sich hieraus infolge von Verwechslungen Auswirkungen auf das Wahlergebnis ergeben hätten. Sind lediglich die Stimmzettel, nicht aber die Umschläge verschiedenfarbig, ist dies ausnahmsweise unschädlich, wenn bei der Ausgabe der Stimmzettel durch die verschiedenen Farben und auch bei der Auszählung der Stimmzettel eine Verwechslung der Stimmzettel ausgeschlossen werden kann. Damit ist der Zweck des § 16 Abs. 1 Satz 5 der Wahlordnung ebenso erreicht.

Es verstößt nicht gegen das Gebot der Öffentlichkeit der Stimmenauszählung, wenn der Wahlvorstand eine Tischreihe gebildet hat, hinter der die Öffentlichkeit Platz finden soll.

(Leits. aus den Gründen)

VG Berlin v. 30.1.2019 – 71 K 8.18 PVB. Leits. ZfPR 2019, 41

### Angabe „Personalrat“ als Beschäftigungsstelle auf dem Stimmzettel

Die Bezeichnung „Personalrat“ als Beschäftigungsstelle auf dem Stimmzettel bzw. der dort aufgeführten Vorschlagsliste stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift des Wahlverfahrens i. S. d.

§ 22 Abs. 1 LPVG dar. Dieser Verstoß begründet die erfolgreiche Wahlanfechtung, weil er geeignet ist, die Entscheidung der Wähler und damit das Wahlergebnis zu beeinflussen.

(Leits. der Schriftleitung)

VG Aachen v. 30.10.2008 – 16 K 1304/08.PVL, ZfPR *online* 6/2010, S. 11

## **25. Persönliche Stimmabgabe im Wahllokal**

(§ 16 BPersVWO)

### **Gewährleistung des Wahlheimnisses**

Eine Personalratswahl ist nicht geheim, wenn der Wahlvorstand keine Vorkehrungen trifft (z.B. durch Bereitstellen einer Wahlzelle oder eines Sichtschirmes), die es dem Wähler ermöglichen, den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet zu kennzeichnen und in den Wahlumschlag zu legen.

Ein Nebenraum kann als Wahlzelle nur benutzt werden, wenn er ausschließlich vom Wahlraum aus betreten und der Eingang vom Tisch des Wahlvorstands aus übersehen werden kann

VGH Hessen v. 29.1.1986 – HPV TL 1436/85, PersV 1990, 389 = Leits. ZfPR 1991, 175

### **Schutz des Wahlheimnisses bei persönlicher ebenso wie bei schriftlicher Stimmabgabe**

Der Wähler kann auf die Wahrung seines Wahlheimnisses nicht wirksam verzichten. Der Grundsatz der geheimen Wahl ist nicht nur ein subjektives Recht. Er dient dem Schutz der Wahlfreiheit und gewährleistet damit die Legitimation der Gewählten.

Auch bei einer schriftlichen Stimmabgabe ist ein Verzicht auf die Wahrung des Wahlheimnisses nicht möglich.

(Leits. aus den Gründen)

BAG v. 21.3.2018 – 7 ABR 29/16, ZfPR *online* 12/2018, S. 21

### **Gewährleistung der geheimen Stimmabgabe im Wahllokal**

Der Grundsatz der geheimen Wahl verlangt, dass der Wahlvorstand Vorkehrungen trifft, damit der Wähler den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet kennzeichnen kann.

Der Wähler ist nur dann unbeobachtet, wenn er objektiv bei dem Ausfüllen seines Stimmzettels und dessen Hineinlegen in den Wahlumschlag den Blicken aller weiterer Personen so entzogen ist, dass bei- des nicht von diesen wahrgenommen werden kann, und wenn er subjektiv das Gefühl hat, dass die Vor- nahme der Wahl nicht beobachtet werden kann.

(Leits. aus den Gründen)

OVG Berlin-Brandenburg v. 23.8.2018 – 60 PV 11.17, ZfPR 2019, 34

### **Vorenthaltung von Wahlumschlägen bei der persönlichen Stimmabgabe**

Die Vorschriften der Wahlordnung zum BPersVG verlangen zwingend auch bei der persönlichen Stimm- abgabe im Wahllokal die Einlegung der Stimmzettel in Wahlumschläge. Ein Verstoß führt zur Ungültig- keit der Stimme. Das gilt auch dann, wenn die Wähler die Möglichkeit hatten, den Stimmzettel unbeo- bachtet zu kennzeichnen und mehrfach zu falten.

(Leits. d. Schriftleitung)

VG Ansbach v. 10.10.2016 – AN 7 P 16.00773, ZfPR *online* 5/2017, S. 8

## **Einrichtung mehrerer Wahllokale**

Eine Personalratswahl kann gleichzeitig in mehreren Wahllokalen durchgeführt werden.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB = PersV 1999, 226

## **26. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)**

(§ 17 BPersVWO)

### **Form der Anforderung von Briefwahlunterlagen**

Die Anforderung der Briefwahlunterlagen muss nicht schriftlich erfolgen. Deshalb kann sowohl die Verhinderungserklärung als auch die Erklärung zur Übersendung von Briefwahlunterlagen mit dem Zusatz „in Vertretung“ oder „im Auftrag“ unterzeichnet sein. Der verhinderte Wähler kann sich deswegen auch mündlich durch einen Boten oder Beauftragten an den Wahlvorstand wenden. Es muss nur klar erkennbar sein, dass der entsprechende Wunsch vom Wähler selbst ausgeht und an den Wahlvorstand gerichtet ist. Der Wahlvorstand seinerseits darf jedenfalls Briefunterlagen nur dann aushändigen, wenn für ihn klar ein entsprechender Wunsch des Briefwählers - der sich persönlich oder über Dritte äußert - vorliegt.

Die Wahlvorschriften sehen nicht vor, dass ein Wahlvorstand berechtigt ist, von einem Wähler eine nähere Darlegung oder gar Glaubhaftmachung der von diesem behaupteten Verhinderungsgründe zu verlangen.

VGH Bayern v. 19.3.1997 – 18 P 96. 4276, ZfPR 1998, 7

### **Umfang der Prüfungspflicht des Wahlvorstands bei Anforderung von Briefwahlunterlagen**

Der Wahlvorstand handelt im Einklang mit den Wahlvorschriften insbesondere des § 22 LPVG WO BW, wenn er bei einem Wahlberechtigten, der eine Verhinderung an der persönlichen Stimmabgabe geltend macht, von dessen Verhinderung ausgeht und diesem auf dessen Verlangen hin die Briefwahlunterlagen zukommen lässt. Die Wahlvorschriften sehen nicht vor, dass der Wahlberechtigte die Erklärung seiner Verhinderung und die Anforderung der Briefwahlunterlagen schriftlich vornehmen muss und sich bei der Anforderung nicht eines Boten bedienen darf. Deshalb sind auch Verhinderungserklärungen und schriftliche Briefwahlanforderungen wirksam, die mit dem Zusatz „in Vertretung“ oder „im Auftrag“ unterzeichnet sind.

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1057/94, PersR 1995, 136 = Leits. ZfPR 1995, 163

### **Überprüfung der Anforderung von Briefwahlunterlagen durch den Wahlvorstand**

Der Wahlvorstand ist berechtigt und verpflichtet, eine Anforderung von Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe daraufhin zu überprüfen, ob sie auch tatsächlich von dem als Absender bezeichneten Beschäftigten stammt.

Hat der Wahlvorstand auf Grund bestimmter Vorkommnisse Anlass daran zu zweifeln, dass die Unterschrift auf einer Anforderung von Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe tatsächlich von dem als Absender Bezeichneten stammt, ist er berechtigt, den benannten Wahlberechtigten anzuschreiben und um Aufklärung zu bitten. Falls dieser nicht reagiert, darf der Wahlvorstand die für eine schriftliche Stimmabgabe bestimmten Unterlagen zurückhalte.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 – 1 A 4540/97.PVL, ZfPR 2000, 7

### **Aushändigung von Briefwahlunterlagen durch Boten**

Auf Verlangen von Wählern hat der Wahlvorstand Briefwahlunterlagen auszuhändigen oder zu übersenden. Er kann sich hierzu eines Boten bedienen. Anfechtbar ist eine Wahl dann, wenn ein Mitbewerber um die Wahl, ohne hierzu vom Wahlvorstand legitimiert zu sein, Briefwahlunterlagen übergibt und dabei zur Stimmabgabe auffordert.

VG Potsdam v. 22.1.2003 – 16 K 2353/02.PVL, ZfPR 2004, 15

### **Überbringung von Formularen für die Anforderung von Briefwahlunterlagen durch Wahlbewerber**

Die von Wahlbewerbern organisierte und unterstützte Aktion zur Förderung einer schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahlaktion) verstößt auch dann nicht gegen Wahlvorschriften, wenn die Wahlbewerber von sich aus einer größeren Anzahl von Wahlberechtigten bereits weitgehend ausgefüllte Formulare zukommen lassen, mit denen sie beim Wahlvorstand Briefwahlunterlagen anfordern können.

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1054/94, Leits. ZfPR 1995, 163 = PersR 1995, 136

### **Zeitpunkt der Versendung der Briefwahlunterlagen**

Briefwahlunterlagen sind so rechtzeitig zu übersenden, dass den Wahlberechtigten die aktive Teilnahme an der Wahl möglich ist.

LAG Stuttgart v. 29.11.1990 – 4b TaBV 2/90, AiB 1991, 276

### **Anwesenheit von Wahlbewerbern und Hilfspersonen bei schriftlicher Stimmabgabe**

Zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen die Grundsätze der freien und geheimen Wahl dadurch verletzt werden, dass ein Wahlbewerber (Briefwahlunterlagen für eine Personalratswahl persönlich überbringt und Wahlberechtigte ihre Stimme in seiner Gegenwart bzw. der Gegenwart eines von ihm als Sprachmittler hinzugezogenen Dolmetschers abgeben.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 31.3.2006 – 1 A 5195/04.PVL, ZfPR 2008, 17

### **Persönliche Stimmabgabe nach Briefwahanordnung/Vermerk über die Rücksendung von Wahlunterlagen**

Hat der Wahlvorstand gemäß § 19 BPersVWO schriftliche Stimmabgabe angeordnet, so kann der betroffene Wähler gleichwohl seine Stimme persönlich im Wahllokal abgeben. Das Gleiche gilt, wenn der Wähler wegen angenommener Verhinderung am Wahltag die Zusendung der Briefwahlunterlagen beantragt hat, dann aber doch am Wahltag in der Dienststelle anwesend ist.

Die zur Vermeidung von Doppelzählungen getroffene Entscheidung des Wahlvorstandes, die Rücksendung der Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis zu vermerken, verstößt weder gegen wahlrechtliche Vorschriften noch gegen den Grundsatz der freien und geheimen Wahl.

BVerwG v. 3.3.2003 – 6 P 14.02, ZfPR 2003, 104

### **Fehlen des Vermerks der Ausgabe von Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis**

Der Verstoß gegen die wesentliche Wahlvorschrift des § 22 Abs. 1 Satz 4 LPVG WO BW (Vermerk der Ausgabe von Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis) hat dann keine Auswirkungen auf das Wahlergebnis, wenn der Wahlvorstand Briefwahlunterlagen nur auf schriftliche Anforderung herausgegeben hat und die Wahlberechtigung aller Briefwähler durch Behandlung der Wahlbriefe entsprechend § 22 Abs. 6 LPVG WO BW prüft.

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1057/94, PersR 1995, 136

## **Bedeutung des Wahlheimnisses bei Briefwahl**

Die Wahrung des Grundsatzes der geheimen und freien Wahl ist gerade bei der Briefwahl von besonderer Bedeutung. Ein bei der Behandlung einer schriftlich abgegebenen Stimme dem Wahlvorstand unterlaufener Fehler darf nicht in einer Weise korrigiert werden, die nur unter Bruch des Wahlheimnisses möglich ist.

OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 – 17 B 23/85, Leits. ZfPR 1991, 176

## **Schriftliche Stimmabgabe für Beschäftigte mit besonderer Diensterteilung**

Zur Auslegung von § 18 Abs. 1 Satz 1 a WO LPVG NW über die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe für Beschäftigte mit besonderer Diensterteilung.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 11.9.1997 – 1 A 778/97.PVL, ZfPR 1999, 23

## **27. Behandlung der Briefwahlstimmen**

(§ 18 BPersVWO)

### **Fehlende Kuvertierung des Stimmzettels**

Die Wahlbriefumschläge müssen ab dem Zeitpunkt des Verschließens durch den Briefwähler bis zur Öffnung durch den Wahlvorstand unmittelbar vor Schluss der Stimmabgabe verschlossen bleiben. Diese

Regelung ist eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren. Sie soll das Wahlheimnis gewährleisten und vor allen Dingen auch eine Fälschung der Stimmabgabe durch Unbefugte ausschließen

Der Wahlvorstand darf folglich bei der schriftlichen Stimmabgabe den Wahlumschlag nur dann in die Wahlurne legen, wenn der Wahlbriefumschlag vom jeweiligen Briefwähler selbst verschlossen worden

war. Hat der Wähler dies versäumt und liegt deshalb der Stimmzettel „lose“, wenn auch gefaltet, im Briefwahlkuvert, so darf der Wahlvorstand den Stimmzettel nicht selbst in einen Umschlag des dafür vorgesehenen Typs stecken und sodann in die Wahlurne werfen. Die Stimme ist vielmehr vom Wahlvorstand wegen Verstoßes gegen das Wahlheimnis als ungültig zu werten.

(Leits. d. Schriftleitung)

VG Saarland v. 23.10.2000 – 8 K 1/00.PVB, Leits. ZfPR 2004, 47

## **28. Wahlergebnis**

(§ 20 BPersVWO)

### **28.1. Wahlergebnis – Feststellung**

#### **Öffentlichkeit während der gesamten Dauer der Stimmauszählung**

Es liegt ein Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften vor, welcher die Wahlanfechtung begründet sein lässt, wenn die Sitzung des Wahlvorstands, in der das Wahlergebnis ermittelt und festgestellt wurde, nicht über ihre gesamte Zeitdauer öffentlich zugänglich war (§ 23 Abs. 2 LPVG, § 24 Abs. 6 LPVGWO) und es nicht ausgeschlossen werden kann, dass durch diesen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst werden konnte.

VG Karlsruhe v. 30.7.2010 – PL 12 K 837/10, Leits. ZfPR *online* 1/2011, S. 15

### **Öffentlichkeit der Stimmenauszählung/Beschaffenheit der Räumlichkeiten**

Ein Verstoß gegen das Gebot der Öffentlichkeit der Stimmenauszählung liegt dann nicht vor, wenn der Wahlvorstand in dem Zählraum eine Tischreihe gebildet hat, hinter der die Öffentlichkeit Platz finden soll.

VGH Baden-Württemberg v. 2.7.1991 – 15 S 1812/90, Leits. ZBR 1992, 189

### **Unterbrechung der Stimmenauszählung einer Personalratswahl**

Die Unterbrechung der Stimmenauszählung einer Personalratswahl kann zulässig sein, wenn der Wahlvorstand erschöpft ist und die Auszählung am nächsten (Werk-)Tag unverzüglich an dem im Wahlausschreiben für den Beginn der Auszählung genannten Ort fortsetzt. Einer Neubekanntmachung dieses Ortes bedarf es dann nicht.

VGH Baden-Württemberg v. 21.9.2016 – PL 15 S 2666/15, ZfPR *online* 1/2017, S. 10

### **Verweigerung der Anwesenheit interessierter Beschäftigter bei Öffnung der Freiumschränke**

Von einer öffentlichen Stimmenauszählung kann nicht gesprochen werden, wenn der Wahlvorstand Beschäftigte, die bei der Öffnung der Freiumschränke einer Briefwahl anwesend sein möchten, wegschickt, dann aber in ihrer Abwesenheit die Briefumschränke öffnet.

LAG Schleswig-Holstein v. 18.3.1999 – 4 TaBV 51/98, ZBVR 2000, 54

## **28.2 Wahlergebnis - Berichtigung**

### **Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Errechnung der Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen**

Errechnet der Wahlvorstand bei Personalratswahlen die Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen nicht erst bei Feststellung des Wahlergebnisses, sondern bereits bei Abfassung des Wahlausschreibens falsch, so ist die Wahl für die davon betroffenen Gruppen für ungültig zu erklären. Mit einer bloßen Berichtigung des festgestellten Wahlergebnisses ist der Wahlrechtsverstoß nicht auszuräumen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 – 1 A 3122/93. PVL, PersV 1996, 402 = Leits. ZfPR 1994, 195

### **Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Berechnung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder**

Ist die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats im Wahlausschreiben falsch angegeben worden, kann das Gericht dem Antrag, eine Berichtigung des Wahlergebnisses dahingehend vorzunehmen, dass eine der zutreffenden Zahl der in der Regel Beschäftigten entsprechende Zahl von Personalratsmitgliedern gewählt ist, nicht entsprechen. Eine Berichtigung ist, weil eine Verfälschung des Wahlergebnisses nicht ausgeschlossen werden kann, nicht möglich. Ob eine Wahlanfechtung Aussicht auf Erfolg gehabt hätte, wird nicht überprüft, wenn der Antrag ausdrücklich nur auf Berichtigung des Wahlergebnisses lautete.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 – 1 A 3656/97.PVL, PersR 1999, 313

### **Berichtigung fehlerhafter Zuordnung der Personalratssitze**

Die fehlerhafte Zuordnung der Sitze auf die einzelnen Vorschlagslisten bedingt nicht die Nichtigkeit der Wahl, sondern kann, wenn keine weiteren Anfechtungsgründe vorliegen, mittels einer Berichtigung des Wahlergebnisses durch das Gericht beseitigt werden.

(Leits. der Schriftleitung)  
OVG Niedersachsen v. 4.6.2015 – 18 LP 1/15, ZfPR 2016, 10

### **Berichtigung wegen rechtswidriger Ungültigkeitserklärung von Stimmzetteln**

Bei der rechtswidrigen Ungültigkeitserklärung von Stimmzetteln handelt es sich um einen Wahlfehler, der im Wege der Berichtigung behoben werden kann.

Ob bei der Stimmabgabe durch Briefwahl der Wähler den Stimmzettel persönlich und unbeobachtet gekennzeichnet hat, ist vom Wahlvorstand nicht zu überprüfen. Insbesondere sieht die Wahlordnung eine Beweiserhebung zu dieser Frage durch Sachverständigengutachten nicht vor.

OVG Hamburg v. 31.8.1999 – 8 Bs 98/99.PVL, PersR 2000, 165 = Leits. ZfPR 2000, 304

## **29. Bekanntmachung des Wahlergebnisses**

(§ 23 BPersVWO)

### **Inhaltlicher Umfang der Bekanntgabe des Wahlergebnisses**

Das Wahlergebnis, dessen Bekanntgabe die Wahlanfechtungsfrist gemäß § 25 BPersVG in Lauf setzt, erfasst die Zahl der insgesamt abgegebenen sowie der gültigen und ungültigen Stimmen, die Zahl der auf die Listen bzw. Bewerber entfallenen Stimmen sowie die Namen der zu Personalratsmitgliedern gewählten Bewerber.

BVerwG v. 23.10.2003 – 6 P 10.03, ZfPR 2004, 3

## **30. Wahl der Stufenvertretungen**

(§ 34 BPersVWO)

### **Keine Bindung des Bezirkswahlvorstands an die Meldungen der örtlichen Wahlvorstände**

Der Bezirkswahlvorstand ist an die Zahlen, die ihm zu den in den Dienststellen in der Regel Beschäftigten und zu deren Verteilung auf die Gruppen von den örtlichen Wahlvorständen mitgeteilt wurden, nicht gebunden, wenn diese Zahlen mit den materiell-rechtlichen Vorgaben zur Ermittlung der regelmäßigen Personalstärke in den Gruppen nicht in Einklang stehen.

BVerwG v. 27.5.2010 – 6 PB 2.10, ZfPR *online* 11/2010, S. 2

## **31. Wahl des Gesamtpersonalrats**

(§ 45 BPersVWO)

### **Zuständigkeiten des Gesamtwahlvorstands und des örtlichen Wahlvorstands**

Bei einer Gesamtpersonalratswahl legt der Gesamtwahlvorstand den Tag oder die Tage der Stimmabgabe fest, während der jeweilige örtliche Wahlvorstand den Ort und die Zeit der Stimmabgabe bestimmt.

Bei einer Gesamtpersonalratswahl ist der Gesamtwahlvorstand nicht befugt, auf Grund telefonischer Rückfragen die in den Niederschriften der örtlichen Wahlvorstände festgestellten Wahlergebnisse zu ändern.

VGH Hessen v. 28.11.1990 – HPV TL 1093/90, PersV 1992, 267 = Leits. ZfPR 1991, 175