



VERBAND DER ARBEITNEHMER
DER BUNDESWEHR 

Personalratswahlen 2024

Leitfaden für den
Geschäftsbereich des BMVg

Mitgliederinformation

ZUKUNFT. ATTRAKTIV. GESTALTEN.

 *Perspektiven in Zivil schaffen.*

Impressum

Herausgeber:

VAB – Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr
Rochusstraße 178
53123 Bonn

Telefon: 0228 / 62 94 789 - 0

Fax: 0228 / 62 46 38

E-Mail: Gewerkschaft@vab.dbb.de



Gender-Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Textes wurde, sofern es sich nicht um Zitate handelt, auf die Schreibweise „-er/Innen“ verzichtet. Generell wurden stattdessen die Begriffe in der kürzeren, männlichen Schreibweise (z.B. Arbeitnehmer) verwendet. Es wird betont, dass die Geschlechter damit in gleicher Weise und gleichberechtigt angesprochen werden.

Haftungsausschluss:

Diese Ausarbeitung besitzt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Informationen wurden mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Sie ersetzen dennoch keine Rechtsberatung.

Einführung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bereits in der Voraufgabe dieses Leitfadens hatten wir aus der Personalstrategie der Bundeswehr vom 01. Dezember 2016 zitiert. Darin war die sog. Trendwende Personal zum Ausdruck gebracht worden. Flexible und attraktive Angebote für die Beschäftigten aller Statusgruppen, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten durch passgenaue Qualifizierungen, waren die ausformulierten Ziele.

Tatsächlich stellt sich heute die Frage, was aus dieser bereits vor Jahren verschriftlichen Erkenntnis in der Personalführung der Bundeswehr in der Praxis umgesetzt worden ist. Unser Fazit lautet: Etwas! Aber insgesamt noch zu wenig!

Noch immer hinken gerade die Tarifbeschäftigten in puncto attraktive Dienstpostengestaltung, Förderungsmöglichkeiten, aber auch Abkehr von einer restriktiven Eingruppierungspraxis, hinterher. Erst in diesem Jahr, unter dem Bundesminister der Verteidigung Boris Pistorius, wurde eine Arbeitsgruppe: „Zukunft Tarifbeschäftigte“ ins Leben gerufen, die sich diesen Themen annehmen soll. Die Thematik wird vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels, nein des Arbeitskräftemangels auf allen Ebenen, immer drängender. Viel zu lange hatte sich im Personalwesen eine durch Jahrzehnte des Personalabbaus geprägte Verwaltung in starren Organisationsstrukturen festgefahren. Während die Zahl der Beamtendienstposten seit vielen Jahren kontinuierlich anstieg, wurde im Bereich der Tarifbeschäftigten stark reduziert. Hatten wir noch in den 1990er Jahren ein Verhältnis der Beamtendienstposten zu den Arbeitnehmerdienstposten von 1:7, bewegt es sich heute in einem Bereich von 1:2. Eine aus unserer Perspektive in mehrerlei Hinsicht ungesunde Entwicklung des Personalkörpers.

Unsere Personalvertretungen befinden in dem Konfliktfeld zwischen den Beschäftigten, Personalführung und der Organisation. Auch in der Amtszeit der Personalvertretungen von 2024 bis 2028 werden hohe Ansprüche an die gewählten Mandatsträger gestellt. Fachliche Kompetenz, Netzwerken, Fingerspitzengefühl und Durchsetzungsvermögen sind nur einige Fähigkeiten, die den Mandatsträgern und Mandatsträgerinnen abverlangt werden.

Gut geschulte und gut beratene Personalvertreter und Personalvertreterinnen sind dem VAB stets ein besonderes Anliegen. Bereits auf dem Weg zur Bildung der Personalvertretungen bedarf es fachkompetenter Unterstützung. Die Vorbereitung der Wahl obliegt den engagierten Kolleginnen und Kollegen, die sich bereit erklärt haben, in die Wahlvorstände zu gehen. Bereits an dieser Weggabelung unterstützt der VAB mit seiner Erfahrung aus 45 Jahren Gewerkschaftsarbeit.

Die Personalräte aller Ebenen leisten elementare Arbeit im Interesse der Beschäftigten. Die Errungenschaft der innerbetrieblichen Beteiligung, der demokratischen Mitbestimmung in der Dienststelle, bedarf einer schützenden und helfenden Hand. Unsere VAB Vertreter und Vertreterinnen leisten in fast allen Gremien hervorragende Arbeit und sichern die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Personalgefüge der Bundeswehr. Gerade die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind meistens in der schwächsten Position und bedürfen einer bedingungslosen Vertretung, die frei ist von Interessenkollisionen.

Als VAB haben wir eine starke und unmissverständliche Mission, nämlich die Interessen der Tarifbeschäftigten zu wahren. Unsere Personalräte erhalten von uns jegliche Unterstützung.

Mit diesem Leitfaden leisten wir einen Beitrag bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen. Die wichtigsten Vorschriften der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVVO) in der Neufassung vom 15.06.2021 durch Artikel 23 des BPersVGNG (BGBl. I S. 1614) werden praxisnah und mit Beispielen dargestellt; ausgerichtet ist der Leitfaden insgesamt auf eine praxisnahe Anwendung.

Der Leitfaden ersetzt aber nicht vollständig das Studium der einschlägigen Bestimmungen. Exemplarisch verweisen wir auf die Lektüre folgender Kommentierungen:

Novelle BPersVG 2021 mit Synopse zum Altrecht, amtlicher Begründung und Erläuterungen
Aufl. 2021 Sommer/Süllwold
ISBN: 978-3-87863-240-5

Herausforderung Personalratswahl Ein Leitfaden – nicht nur für Wahlvorstandsmitglieder
1. Auflage 2021/2022 Süllwold
ISBN: 978-3-87863-235-1

Wir danken Ihnen für Ihr großes Engagement und Ihre wichtige Arbeit.

Ihr

Herbert Schug
Bundsvorsitzender VAB

Bonn im Oktober 2023

Inhaltsübersicht

Wahl von Personalvertretungen	6
Arten der Personalvertretungen	7
Wahlberechtigung zur Personalvertretung	8-11
– besondere Auslandseinsätze	
– Personal in Kooperationsunternehmen	
– Sonderfälle	
– Wahlberechtigung von Soldaten	
Wählbarkeit	11
Größe der Personalvertretungen	13
Durchführung von Personalratswahlen	
Wahlverfahren	14
Begriffsbestimmungen/Erläuterungen	14-18
– Gemeinsame Wahl/Gruppenvertreter	
– Personenwahl	
– Wahlbehinderung, -beeinflussung	
Einleitung der Wahl/Wahlvorstand	
Bestellung des Wahlvorstands	19
Aufgaben des Wahlvorstands	21
Termin- und Fristenplan	22
Sitzungen des Wahlvorstands	23
Schulungsmaßnahmen für Mitglieder des Wahlvorstands	23
Feststellung der Beschäftigtenzahl	24-25
Prüfliste für die Feststellung der in der Regel Beschäftigten	26-27
Wählerverzeichnis	27-31
– Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis	
– Vorabstimmungen/Verselbständigung	
Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder/ und Verteilung der Sitze auf die Gruppen	31-32
Wahlausschreiben	32-35
Wahlvorschläge	35-37
Voraussetzungen für das Einreichen von Wahlvorschlägen	37
Form der Wahlvorschläge	37

Inhalt der Wahlvorschläge	37-39
Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand	40-42
Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen	42-43
Bezeichnung der Wahlvorschläge	43-44
Bekanntmachung der Wahlvorschläge	44
Wahlhandlung/Stimmabgabe	44-45
Stimmabgabe/Stimmzettel	45
Aufgaben des Wahlvorstands bei der Stimmabgabe.....	45-46
Form und Inhalt der Stimmzettel	46-48
Kennzeichnung der Stimmzettel	48
Stimmabgabe bei körperlichen Gebrechen	49
Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)	49-52
Handlungsanweisung Briefwahl	52
Abschluss der Wahlen	53-57
– Feststellung des Wahlergebnisses	
– Öffnen der Wahlurnen	
– Wahlniederschrift	
– Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
– Aufbewahrung der Wahlunterlagen	
Besondere Verfahrensvorschriften/Sonstiges.....	57
Wahlanfechtung.....	57
Konstituierende Sitzung des Personalrats	
Leitung	58
Wahl des Vorstands, des Vorsitzenden und der Stellvertreter	59
Wahl des Bezirkspersonalrats.....	59-60
Wahl des Hauptpersonalrats	60-61
Wahlen bei den Dienststellen der Bundeswehr im Ausland	61-62
Mustervordrucke	
– Mitteilung an die Mitglieder des Wahlvorstandes über ihre Bestellung.....	63
– Bekanntmachung der Mitglieder des Wahlvorstandes bei der Bestellung durch die Personalvertretung	64-65
– Bekanntmachung der Vorabstimmung über eine gemeinsame Wahl	66-67
– Abstimmungszettel für die Vorabstimmung über eine gemeinsame Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates	68

– Niederschrift des Wahlvorstandes über die Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und ihre Verteilung auf die Gruppen	69-70
– Begleitschreiben zum Wahlausschreiben, Stufenvertretungen.....	71-75
– Begleitschreiben zum Wahlausschreiben des Bezirkswahlvorstandes/ Hauptwahlvorstandes/Wahlvorstandes für den Gesamtpersonalrat an die örtlichen Wahlvorstände	76
– Wählerverzeichnis der wahlberechtigten Arbeitnehmer, Arbeitnehmer	77
– Wahlvorschlag – Kandidatenliste	78
– Unterschriften zum Wahlvorschlag	79
– Zustimmungserklärung	80
– Bekanntmachung über die Gewährung einer Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zur Wahl des Personalrats	81
– Auslosung der Reihenfolge der Wahlvorschläge	82
– Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge.....	83
– Antrag auf Übersendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe zur Personalratswahl	84
– Merkblatt über Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe	85
– Erklärung bei schriftlicher Stimmabgabe	86
– Stimmzettel für die Wahl der Personalratsmitglieder der Gruppe	87-89
– Wahl Niederschriften	90-92
– Bekanntmachung des Wahlergebnisses	93-95
– Benachrichtigung eines gewählten Bewerbers.....	96
– Bekanntmachung des Wahlergebnisses	97

Wichtige Termine und Fristen, Hilfestellung für die Terminplanung..... Anlage 1

Checkliste zur Prüfung der Wahlvorschläge Anlage 2

Musterberechnung Sitzverteilung in Personalräten mit Soldatenvertretern..... Anlage 3

Briefwahlunterlagen anfordern..... Anlage 4

ANMERKUNG:

Dieser Leitfaden basiert auf dem Bundespersonalvertretungsgesetz in der Fassung vom 9. Juni 2021.

In den Rechtsprechungsübersichten werden (naturgemäß) die §§ des alten Bundespersonalvertretungsgesetzes zitiert. Solche sind aber mit a.F. gekennzeichnet.

Im übrigen Fließtext sind grds. die §§ der Fassung vom 9. Juni 2021 verwendet, solche sind ohne Zusatz bezeichnet.

Wahl von Personalvertretungen (§ 13 BPersVG)

Mit der Verabschiedung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) wollte der Gesetzgeber die Wahl von Personalvertretungen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes nach einheitlichen Grundsätzen sicherstellen. Am 15. Juni 2021 trat die BPersVG Novelle in der Fassung vom 9. Juni 2021 (BGBl I S. 1614) in Kraft. Das Gesetz übt aber keinen Zwang zur Wahl aus, sondern fordert lediglich die Wahl von Personalvertretungen.

Für eine Wahl sprechen die **Einflussmöglichkeiten von Personalvertretungen**. Diese Einflussmöglichkeiten haben insgesamt eine Verbesserung der personellen und sozialen Situation der Beschäftigten zum Ziel.

Personalvertretungen sind in solchen Einrichtungen zu wählen, die eine eigene **organisatorische Einheit** darstellen, denen ein selbständiger Aufgabenbereich zugewiesen ist und die innerhalb der Gesamtorganisation verselbständigt sind.

Personalvertretungen können aber auch in **Nebenstellen und Teilen** von Einrichtungen gewählt werden, die räumlich weit von diesen entfernt liegen (§ 7 BPersVG). Voraussetzung ist, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt.

In allen Dienststellen, d.h. in allen eingangs genannten Einrichtungen, sind Personalvertretungen zu bilden, wenn dort mindestens **fünf wahlberechtigte Beschäftigte** tätig sind, von denen drei wählbar sind (§ 13 BPersVG i.V.m. § 14, 15 BPersVG). In den Dienststellen, in denen Soldaten vorhanden sind, gelten nach der Novellierung des Soldatenbeteiligungsgesetzes (Art. 1 des Gesetzes vom 29.08.2016, BGBl. I S 2065) die gleichen Grundsätze. Die Feststellung, ob in der Dienststelle fünf Wahlberechtigte vorhanden sind, umfasst die Soldaten. Es verbleibt aber dabei, dass rein militärische Personalräte nicht zugelassen sind, **mindestens ein ziviler Beschäftigter muss vorhanden sein** (§ 60 Abs. 2 Satz 2 SBG nF). Kann eine Personalvertretung auch nach Zuteilung gemäß § 13 Abs. 2 BPersVG nicht gewählt werden, so wählen die Soldat/-innen Vertrauenspersonen. In der Zentralen Dienstvorschrift **A-1472/ Version 2** heißt es:

„7001. In Dienststellen der zivilen Organisationsbereiche und dem BMVg unmittelbar unterstellten militärischen Dienststellen wählen alle Soldatinnen und Soldaten unabhängig vom jeweiligen Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des BPersVG und der Wahlordnung zum BPersVG eine Personalvertretung gemeinsam mit den zivilen Beschäftigten (Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern).

7002. Dies gilt in gleicher Weise in militärischen Dienststellen, die ortsfest sind und einen administrativen Auftrag haben. Die Organisationsweisungen der jeweiligen militärischen Dienststellen sollen hierzu einen entsprechenden Hinweis enthalten.

7003. In einer Dienststelle nach § 60 SBG, der regelmäßig wenigstens eine zivile Beschäftigte oder ein ziviler Beschäftigter angehört und die – einschließlich der Soldatinnen und Soldaten – mindestens fünf in der Regel Beschäftigte umfasst, von denen mindestens drei wählbar sind, ist das Wahlverfahren zum örtlichen Personalrat einzuleiten.

7004. Ein nur aus Soldatinnen und Soldaten bestehender PersR ist im SBG grundsätzlich nicht vorgesehen. Kann eine Personalratswahl auch nach erfolgter Zuteilung nicht durchgeführt werden, wählen die Soldatinnen und Soldaten VP.

7005. In einer personalratsfähigen Dienststelle gemäß Nr. 7002 ohne zivile Beschäftigte wählen die Soldatinnen und Soldaten eine VP und mindestens zwei stellvertretende VP nach den Bestimmungen des § 61 SBG.

7006. Werden in einer Dienststelle während der Amtszeit des PersR der Beschäftigten erstmals die Voraussetzungen einer Wahl der Soldatinnen und Soldaten zum PersR erfüllt, so ist eine Nachwahl der Gruppe der Soldatinnen und Soldaten durchzuführen.“

Fazit Personalratsfähigkeit:

Für die Personalratsfähigkeit einer Dienststelle müssen mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte, davon mindestens drei wählbar, dort tätig sein. Bei der Zählung werden die Soldaten mitberücksichtigt (§ 60 Abs. 2 Satz 1 SBG). Mindestens ein ziviler Beschäftigter muss aber vorhanden sein.

Im Bereich der Bundeswehr sind

Personalrat		Jugend- und Auszubildendenvertretung
örtliche Personalräte	→	örtliche JAV
Gesamtpersonalräte	→	Gesamt- JAV

zu bilden.

Die nachfolgenden Ausführungen sollen die Aufgaben des Wahlvorstandes bei der Vorbereitung und Durchführung einer Personalratswahl in chronologischer Reihenfolge erläutern.

Dabei wird vom Normfall gleichzeitig stattfindender Wahlen auf allen Ebenen ausgegangen.

Auf Besonderheiten (wie z.B. Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Gesamtpersonalrates, der Stufenvertretungen sowie einzelner Personalvertretungen außerhalb der turnusmäßigen Wahlen) wird in späteren Abschnitten eingegangen.

Fälle aus der Rechtsprechung

a) Der Erlass einer einstweiligen Verfügung, um Personalratswahlen zu verschieben oder zu verhindern, ist nicht möglich. (VG Potsdam vom 20.10.1997 – 11 L 1192/97. PSL, PersV 98/533

b) Zur Verselbständigung nach § 6 Abs. 3 BPersVG a.F. – hier: Küchenpersonal
Eine Verselbständigung ist nach § 6 Abs. 3 BPersVG nur möglich, wenn die Küchen als Teile oder Nebenstellen der Dienststelle zur selbständigen Dienststelle erklärt worden sind. Dies setzt nach dem Gesetz einen vor der Wahl von der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten der Küchen in geheimer Abstimmung getroffenen Verselbständigungsbeschluss voraus.

Voraussetzung einer gemeinsamen Verselbständigung mehrerer Nebenstellen oder Dienststellenteile ist aber in jedem Fall, dass sie einen Dienststellenleiter haben, bei dem alle Kompetenzen liegen, die dort für deren Beschäftigte wahrgenommen werden können. Andernfalls ist das Personalvertretungsrecht beherrschende Partnerschaftsprinzip nicht zu verwirklichen. (VG Karlsruhe – PB 14 K 3/06 vom 10.11.2006)

Zu weiteren Fällen aus der Rechtsprechung siehe unter dem Punkt **Vorabstimmungen/ Verselbständigung**.

Wahlberechtigung (§ 14 BPersVG)

Wahlberechtigt sind – ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung sowie der Staatsangehörigkeit – alle Beschäftigten, die am (letzten) Wahltag das **16.** Lebensjahr vollendet haben. (NEU)

Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 1-3 sowie § 14 Abs. 2 Satz 1 BPersVG

- die infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,
- die am letzten Wahltag seit mehr als **zwölf** Monaten beurlaubt sind. Es kommt nach neuem Recht allein auf die Dauer der Abwesenheit an, nicht, ob diese unter Wegfall der Bezüge erfolgt ist. Stichtag ist der Wahltag.
- die sich in der Altersteilzeit im Blockmodell befinden und sich in der Freistellungsphase befinden.
- die am Wahltag **länger als drei Monate** zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind (es sei denn, es steht fest, dass der Beschäftigte binnen weiterer **neun** Monate in die Dienststelle zurückkehren wird). Damit wird auch hier ein einheitliches Zeitfenster von zwölf Monaten relevant.

§ 14 Abs. 3 BPersVG (Wahlberechtigung der „Anwärter und Auszubildenden“) bezieht sich auf alle Personalvertretungen, d. h. dieser Personenkreis wählt bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht nur die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, sondern auch die Personalvertretungen aller Stufen!

Sonderfälle (keine abschließende Aufzählung)

- Freigestellte Mitglieder von Stufenvertretungen oder eines Gesamtpersonalrates verlieren auch bei Abordnungen über drei Monate **nicht** ihre Wahlberechtigung in der bisherigen Dienststelle,
- zu den Abordnungen zählen z. B. Maßnahmen gem. § 27 BBG, 123 a BRRG, § 4 TVöD-AT.

Besonderheiten ergeben sich für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter. Diese dürfen keiner Personalvertretung angehören, § 20 Abs. 1 Satz 2 BGleIG.

- Beschäftigte, denen gekündigt worden ist, die aber die Wirksamkeit der Kündigung vor Gericht angefochten haben, bleiben bis zum Gerichtsentscheid wahlberechtigt.
- Für Beschäftigte in Altersteilzeit im Blockmodell besteht die Wahlberechtigung nur während der Arbeitsphase! Für die Freistellungsphase wird die Beschäftigteneigenschaft nach § 13 Abs. 1 BPersVG a.F. (jetzt § 14 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG n.F.) verneint! (BVerwG vom 15.05.2002 – ZfPR 2002 S. 260)
- **Bei Altersteilzeit im Blockmodell fallen die entsprechenden Beschäftigten nicht nur mit dem Beginn der Freistellungsphase aus der Wahlberechtigung heraus, sondern sind auch aus der Berechnung der Regelbeschäftigten auszuklammern,**

wenn sie bis zum Wahltag ausscheiden und nicht nachbesetzt werden. Dieses ist aber Voraussetzung für die Gewährung an ATZ mit 88 v.H.. Entsprechendes gilt, wenn der Beginn der Freistellungsphase vor der Mitte der Amtszeit liegt. (BVerwG 6 PB 12.06 vom 19.12.2006), jetzt geregelt in § 14 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG

- Die Einberufung der Arbeitnehmer zu einer freiwilligen Wehrübung im Rahmen eines besonderen Auslandseinsatzes ist personalvertretungsrechtlich wie eine Abordnung zu betrachten.

Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle (§ 13 Abs. 2 Satz 1 BPersVG a.F. jetzt § 14 Abs. 2 Satz 1 BPersVG n.F.). Das gilt jedoch nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer neun (NEU) Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird (§ 13 Abs. 2 Satz 3 a.F. BPersVG jetzt § 14 Abs. 2 Satz 3 BPersVG n.F.). Daher ist der o.a. Personenkreis bei seinen derzeitigen Dienststellen wahlberechtigt und daher auch in das Wählerverzeichnis – ohne den Zusatz unter Vorbehalt – aufzunehmen.

Der o.a. Personenkreis ist – soweit die Voraussetzungen in § 14 BPersVG erfüllt werden – auch wählbar.

(PSZ V 4 – Az 15-01-01/2 vom 17.02.2000)

Arbeitnehmer im Härtefall § 11 TV UmBw: Hier gilt das zur Freistellungsphase in der Altersteilzeit (Blockmodell) Gesagte entsprechend (s.o.). Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Stimmabgabe. Befindet sich der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt im Härtefall, § 11 TV UmBw, so ist aus rechtlichen Gründen eine Analogie zu den Beschäftigten in der Freistellungsphase ATZ zu ziehen.

Erstmals bei der Personalratswahl 2016 wurde die Beschäftigten nach § 11 TV UmBw jedoch berücksichtigt, mit dem Argument der Reaktivierungsmöglichkeit. Zur Zeit kann den örtlichen Wahlvorständen nur empfohlen werden, sich aktuell beim eingesetzten Hauptwahlvorstand zu erkundigen, welche Praxis angewandt wird und welcher Auslegung gefolgt wird.

Wahlberechtigung von Soldaten bei der Personalratswahl

Soldaten sind unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 SBG zu Personalvertretungen wahlberechtigt und wählbar:

- In anderen als in § 4 Abs. 1 SBG genannten Wahlbereichen wählen Soldaten Personalvertretungen (siehe §§ 4, 60 SBG im Anhang).

Zu den Einzelheiten und Definitionen der Begriffe Einheit, ortsfeste Einrichtung siehe auch BVerwG, Beschl. v. 8.10.2007 – 6 P 3.07, PersV 2008, 18 ff.

Fälle aus der Rechtsprechung

a) 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)

- b) Wahlberechtigung bei (auch längerer) Erkrankung ist zu bejahen**
(VGH Baden-Württemberg 25.08.2016 – PL 15 S 152/15, ZfPR online 1/2017, 2)
- c) Wahlberechtigung zum Personalrat 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
- d) 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. VG Frankfurt a. M. v. 3.11.2008 – 23 K 1568/08.F.PV (V) = ZfPR online 3/2009, S. 14
- e) 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 a.F. i.V.m. § 54 Abs. 1 a.F. BPersVG vorliegt, sind für den Bezirkspersonalrat bei der neuen übergeordneten Dienststelle wählbar. (OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB = LS ZfPR 2002, 179)
- f) Die Verselbständigung einer Nebenstelle führen a l l e Beschäftigten herbei, die in der Nebenstelle tätig sind.** Wahlberechtigt zum Personalrat der verselbständigten Dienststelle sind ebenfalls alle Beschäftigten dieser Dienststelle, die dort tatsächlich eingesetzt sind, unabhängig von fachlichen Weisungssträngen. (VG Magdeburg vom 19.04.2022 – 17 A 5/20 MD)
- g) 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)

h) Wahl und Wählbarkeit von Beschäftigten in Kooperationsunternehmen

Das Kooperationsgesetz der Bundeswehr – Bundesgesetzblatt I 2004, Seite 2027 – gilt für Beamte, Arbeitnehmer und Soldaten des Geschäftsbereiches des BMVg soweit und solange ihnen unter Beibehaltung ihres Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zum Bund eine Tätigkeit in einem Wirtschaftsunternehmen zugewiesen wurde, mit dem die Bundeswehr eine Kooperation eingegangen ist.

Nach § 2 des Gesetzes bleibt dieser Personenkreis zum Personalrat seiner Dienststelle wahlberechtigt.

Nach § 3 des Gesetzes gilt für die Wählbarkeit zum Personalrat der Dienststelle § 14 des BPersVG a.F. jetzt § 15 BPersVG n.F.. Als Beschäftigung im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BPersVG a.F. jetzt § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BPersVG n.F. gilt auch die Beschäftigung in einem Kooperationsbetrieb.

Das BVerwG (Beschluss vom 14.12.2009 – Az 6 P 16/08) hat mehrere Kriterien festgelegt:

- Wenn die frühere Beschäftigungsdienststelle noch existiert, bestehen Wahlberechtigung und Wählbarkeit zu den dortigen Personalvertretungen fort.
- Wenn die frühere Beschäftigungsdienststelle mit einer anderen Dienststelle verschmolzen wird, dann bestehen Wahlberechtigung und Wählbarkeit dort.
- Wenn die frühere Beschäftigungsdienststelle wegfällt bzw. aufgelöst wird, kommt es auf die dienstrechtliche Zuordnung an.

Gehören Soldaten einer Dienststelle an, in der sie nach den §§ 60 ff des SBG einen Personalrat wählen, gelten für ihr aktives und passives Wahlrecht die §§ 2 und 3 des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr.

Wählbarkeit (§ 15 BPersVG)

Die Wählbarkeit muss am Wahltag (mindestens am letzten Wahltag einer mehrtägigen Wahl) gegeben sein. Voraussetzung für die Wählbarkeit ist die Wahlberechtigung, diese muss zunächst geprüft werden.

Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag (auch der letzte Tag ist bei mehreren Wahltagen maßgeblich) **seit sechs Monaten im öffentlichen Dienst des Bundes** beschäftigt sind. Zudem muss für die Wählbarkeit nach wie vor das 18. Lebensjahr vollendet sein. Eine Absenkung auf das 16. Lebensjahr - wie bei der Wahlberechtigung - findet nicht statt.

Das Gesetz zählt die Tatbestände **abschließend** auf, die eine Wählbarkeit ausschließen, § 15 Abs. 2 BPersVG.

Nicht wählbar ist ein Beschäftigter, der am Wahltag noch länger als zwölf Monate beurlaubt ist. Dadurch wird im Kontext mit § 14 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG in beide Zeitrichtungen ein Zeitraum von jeweils zwölf Monaten als relevant gesehen.

Nicht wählbar für Personalvertretungen ihrer Dienststellen sind der Leiter der Dienststelle, dessen ständiger Vertreter sowie Beschäftigte, die zu **selbstständigen** Entscheidungs-

gen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind (§ 8 BPersVG i.V.m. § 15 Abs. 2 Nr. 4). Dies gilt entsprechend in Nebenstellen nach § 7 BPersVG.

Anwärter und Auszubildende sind in eine Stufenvertretung nicht wählbar, § 15 Abs. 2 Nr. 3 BPersVG.

Beschäftigte im Kooperationsunternehmen

Siehe hierzu Ausführungen zu „Wahlberechtigung“.

Fälle aus der Rechtsprechung

a) Mindestbeschäftigungszeit

Die für die Wählbarkeit zum Personalrat gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 HPVG erforderliche 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 Personalrats Tätigkeit, 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 = LS ZfPR 2002, 273 = PersV 2002, 68)

b) 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)

c) 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)

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

e) Beschäftigte im Geschäftsbereich des BMVg, die einem Wirtschaftsunternehmen zugewiesen sind, mit dem die Bundeswehr einen Kooperationsvertrag eingegangen ist (§§ 2, 3 BwKoopG), siehe oben unter Wahlberechtigung.

Größe der Personalvertretung und Verteilung auf die Gruppen (§§ 16 und 17 BPersVG)

Die Größe einer Personalvertretung, d.h. die Zahl ihrer Mitglieder, hängt von der Zahl der Beschäftigten ab. Dabei ist vom regelmäßigen Personalbestand auszugehen. Zum Kreis der Beschäftigten gehören z.B. auch Teilzeitbeschäftigte, wenn sie nicht nur gelegentlich mit geringfügigen und für die Einrichtung unbedeutenden Arbeiten beauftragt sind.

Stichtag für die Ermittlung der Zahl der zu wählenden PR-Mitglieder ist der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens.

Die Regelstärke einer Personalvertretung besteht in Dienststellen mit

5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten	aus 1 Person,
21 Wahlberechtigten bis 50 Beschäftigten	aus 3 Mitgliedern,
51 bis 150 Beschäftigten	aus 5 Mitgliedern,
151 bis 300 Beschäftigten	aus 7 Mitgliedern,
301 bis 600 Beschäftigten	aus 9 Mitgliedern,
601 bis 1000 Beschäftigten	aus 11 Mitgliedern.

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1001 bis 5000 Beschäftigten um je zwei für je weitere 1000, mit 5001 und mehr Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 2000.

Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 31.

Ergänzt wird § 16 durch § 17 Abs. 4 BPersVG in der Konstellation, dass bei drei Personalratsmitgliedern im Einzelfall eine sachgerechte Vertretung der Gruppen nicht gewährleistet ist.

Anmerkung: Sind nicht genügend wählbare Beschäftigte vorhanden, um die Regelbesetzung zu ermöglichen, ist dies unschädlich. Der Personalrat bildet sich dann nur aus so vielen Mitgliedern, wie sie wirksam gewählt wurden. Dies ist vom gesetzgeberischen Zweck ausdrücklich gewollt.

Dienststellen mit Soldaten

In Personalräten, die nach § 60 Abs. 1 Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) auch Soldaten vertreten, bilden die Soldaten entsprechend § 60 Abs. 3 Satz 1 SBG eine weitere Gruppe im Sinne des § 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Die Vorschriften des BPersVG über die Wahl und Zusammensetzung des Personalrates gelten mit den Maßgaben des § 62 Abs. 2 Satz 1 SBG. Die nach § 16 Abs. 1 BPersVG maßgebliche Zahl der Mitglieder des Personalrates erhöht sich deshalb um ein Drittel (§ 62 Abs. 2 Satz 1 SBG). Die Soldatenvertreter werden gleichzeitig mit den Vertretern der anderen Gruppen gewählt, jedoch in einem separaten Wahlgang (§ 62 Abs. 1 Satz 1 SBG). Die Sitzverteilung bei drei Statusgruppen ist nach § 62 Abs. 2 SBG durch Ausgleichs- und Erhöhungsmandate abweichend von den §§ 16 bis 18 des BPersVG ausgestaltet worden. Zur Berechnung der Sitzanzahl sind entstehende Bruchteile bis 0,5 abzurunden, im Übrigen aufzurunden (siehe BT Drucks. 555/96). Die bisherige Notwendigkeit, dass

in einer Dienststelle auch ohne Einbeziehung der Soldaten bei der Zahl der Beschäftigten ein Personalrat zu wählen ist (also fünf zivile Beschäftigte vorhanden sein müssen), ist durch das neue Soldatenbeteiligungsgesetz überholt (Art. 1 des Gesetzes vom 29.08.2016, BGBl. I S. 2065). Notwendige Voraussetzung bleibt aber, dass neben den Soldaten **mindestens ein ziviler Beschäftigter vorhanden ist** (§ 60 Abs. 2 Satz 1 SBG). (vgl. zum Thema auch OVG NRW 33 A 3021/21 PVB)

Für Personalräte, die auch Soldaten vertreten, sind entsprechend § 62 Abs. 2 SBG grds. nachfolgende Stärken maßgeblich:

5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten	aus 1 Person,
21 Wahlberechtigten bis 50 Beschäftigten	aus 4 Mitgliedern,
51 bis 150 Beschäftigten	aus 7 Mitgliedern,
151 bis 300 Beschäftigten	aus 9 Mitgliedern,
301 bis 600 Beschäftigten	aus 12 Mitgliedern,
601 bis 1000 Beschäftigten	aus 15 Mitgliedern.

Vgl. auch das ausführliche Berechnungsbeispiel in Anlage 3

Durchführung von Personalratswahlen

Wahlverfahren (§ 19 BPersVG)

Begriffsbestimmungen

- Verhältnismahl: Dasjenige Wahlverfahren, das die auf Minderheiten entfallenden Stimmen angemessen berücksichtigt. Bei der Verhältnismahl, auch Listenwahl genannt, kann der Wähler stets nur eine Liste im Ganzen wählen oder auf die Stimmabgabe verzichten.
- Mehrheitswahl: Dasjenige Verfahren, das bei der Wahl nur einer Person bzw. in den Fällen des § 28 BPersVVO anzuwenden ist. Bei diesem Verfahren, auch Personenwahl genannt, entscheidet allein die Stimmenzahl.

Erläuterungen

- Nach den **Grundsätzen der Verhältnismahl** muss zwingend gewählt werden, wenn entweder bei Gruppenwahl für eine Gruppe oder bei Gemeinschaftswahl mehrere gültige Wahlvorschläge eingereicht werden.
- Die **Personenwahl** kommt in Betracht, wenn bei Gruppenwahl nur ein Vertreter oder bei gemeinsamer Wahl nur ein Personalratsmitglied zu wählen ist bzw. wenn jeweils nur ein gültiger Wahlvorschlag vorliegt (§§ 28, 30 Abs. 1 BPersVVO).
Personalvertretungen werden im Allgemeinen nach den **Grundsätzen der Verhältnismahl gewählt**, wenn sie aus mehr als einer Person bestehen und mehr als eine Wahlvorschlagsliste eingereicht wird.

Bei der Verhältniswahl wird die Stimme nicht für eine bestimmte Person, sondern für eine Wahlvorschlagsliste abgegeben. Im Verhältnis der Zahlen der für die Wahlvorschläge abgegebenen Stimmen werden die Sitze auf die Wahlvorschläge nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren verteilt. Bei diesem System werden die auf die Wahlvorschläge entfallenden Stimmenzahlen nacheinander durch eins, zwei, drei, vier usw. geteilt. Die zur Verfügung stehenden Sitze werden der Reihe nach auf die höchsten gewonnenen Zahlenwerte verteilt.

Beispiel: In einer Einrichtung gibt es 380 Beschäftigte. Der Personalrat besteht aus neun Mitgliedern (§ 16 Abs. 1 BPersVG). Für die Wahl bewerben sich drei Listen. Insgesamt 320 wahlberechtigte Beschäftigte haben sich an der Wahl beteiligt. Die Stimmen sind auf folgenden Listen entfallen:

Die neun höchsten Zahlen sind:

140, 120, 70, 60 (zweimal), $46 \frac{2}{3}$, 40, 35 und 30.

Da hier die Höchstzahl 30 gleich zweimal zu berücksichtigen ist, (vgl. Fälle aus der Rechtsprechung c) und d))

Von diesen Höchstzahlen entfallen auf

Liste I: 4

Liste II: 3

Liste III: 1

Ob Liste II oder Liste III den 9. Sitz erhält, ist durch Losentscheid zu ermitteln.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Es verstößt gegen die Vorschriften über das Wahlverfahren, wenn bei Vorliegen mehrerer gültiger Wahlvorschläge ein anderes Wahlverfahren als das der Verhältniswahl angewendet wird (VG Gelsenkirchen vom 26.10.1973 PVB 6/73 n.v.).
- b) Wenn ein Wahlvorschlag weniger Bewerber angeboten hat, als ihm nach dem Wahlergebnis Sitze zugeteilt werden können, dann sind zunächst die Höchstzahlen aus den weiteren Wahlvorschlägen derselben Gruppe zu berücksichtigen (BVerwG vom 16.07.1963, BVerwGE 16, 230 = ZBR 1964, 90 = PersV 1963, 233). Nur dann, wenn Wahlvorschlagslisten derselben Gruppe ebenfalls keine berücksichtigungsfähigen Be-

Liste I:		Liste II:		Liste III:	
140 : 1 = 140	(1)	120 : 1 = 120	(2)	60 : 1 = 60	(5)
140 : 2 = 70	(3)	120 : 2 = 60	(4)	60 : 2 = 30	(9)
140 : 3 = $46 \frac{2}{3}$	(6)	120 : 3 = 40	(7)	60 : 3 = 20	
140 : 4 = 35	(8)	120 : 4 = 30	(9)	60 : 4 = 15	

werber mehr enthalten, dürfen noch verfügbare Sitze auf Höchstzahlen verteilt werden, die auf Vorschlagslisten anderer Gruppen entfallen sind (BVerwG vom 23.10.1970, BVerwGE 36, 170 = ZBR 1971, 120 = PersV 1971, 135).

- c) Bei einer nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (= Listenwahl) durchgeführten Wahl zum Personalrat stellt sich die Verwendung von Stimmzetteln ohne Angabe zu den jeweils ersten Bewerbern der zugelassenen Listen als Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren 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 die Angaben sicher Kenntnis von den jeweils ersten drei Bewerbern aller zur Wahl stehenden Listen hatten (OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.01.1997 – 1 A 4826 96.PVL= Leits. ZfPR 1997, 122).
- d) Wenn bei (zwei) gleichen Höchstzahlen nur noch ein Sitz zu vergeben ist oder bei drei gleichen Höchstzahlen zwei Sitze zu vergeben sind, so entscheidet das **Los**.
- e) Bei einem **Losentscheid** muss sichergestellt werden, dass die Beteiligten gleiche Erfolgchancen haben. Daher ist jede Methode geeignet, die Chancengleichheit bietet und ein Zufallsergebnis ermöglicht (BVerwG vom 01.08.1958, BVerwGE 7, 197 = ZBR 1958, 351 = PersV 1958/59, 1 14), z.B. Werfen einer Münze, wenn diese genügend hoch geworfen wurde und durch ihr Auftreffen auf einer harten Unterlage in mehrfache Umdrehung versetzt worden ist (BayVGh vom 13.02.1991, Leits. ZfPR 1991, 80). Dagegen ist ein Losentscheid in Form des Streichholzziehens unzulässig, weil für Dritte nicht erkennbar ist, ob das Losverfahren ordnungsgemäß durchgeführt wird (BVerwG vom 15.05.1991, ZfPR 1991, 172).

Gruppenvertreter bei gemeinsamer Wahl

Das BPersVG sieht die gemeinsame Wahl als Ausnahme an.

1. Gemeinschaftswahl

Von der Gruppenwahl kann gem. § 19 Abs. 2 BPersVG zugunsten der gemeinsamen Wahl abgewichen werden, wenn die **wahlberechtigten** Angehörigen jeder Gruppe dies in getrennten geheimen Abstimmungen beschließen.

2. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen **aller** Wahlberechtigten **jeder** Gruppe.
3. Auch die in der Gemeinschaftswahl **Gewählten** sind **Gruppenvertreter**, denn die Regelungen der §§ 17, 18 BPersVG über die gruppenspezifische Zusammensetzung des PersR bleiben durch die Gemeinschaftswahl unberührt. Deshalb sind auch Gruppenvorschläge möglich.
 - a) Auch bei einer gemeinsamen Wahl muss **jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke** im Personalrat vertreten sein (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Daher muss im Wahlvorschlag die Gruppenzugehörigkeit des Bewerbers angegeben und müssen die Bewerber nach Gruppen zusammengefasst sein (§ 8 Abs. 2 und 3 BPersVVO).
 - b) Auch bei einer gemeinsamen Wahl fallen die **Sitze**, die einer Gruppe zustehen, aber nicht in Anspruch genommen werden können, weil der Wahlvorschlag zu wenig Bewerber benennt, **anderen Wahlvorschlägen** zu.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Wenn statt der notwendigen **Mehrheitswahl** nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt wird, dann ist dies ein **Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften** (OVG Lüneburg vom 09.01.1962, ZBR 1962, 60 = PersV 1962, 88).
- b) Während bei der Gruppenwahl sichergestellt ist, dass die Vertretung der Gruppe durch eigene Gruppenangehörige wahrgenommen wird, ist dies bei der Gemeinschaftswahl nicht der Fall. Eine Gruppe kann nämlich nicht nur solche Vertreter erhalten, die von den ihrer Gruppe angehörenden Wahlberechtigten gewählt worden sind. Möglicherweise muss sie daher auch Vertreter in Kauf nehmen, die von den Beschäftigten anderer Gruppen gewählt worden sind (BVerwG vom 14.02.1969, BVerwGE 31, 299).

Personenwahl (§§ 28 und 30 BPersVVO)

Demgegenüber findet Personenwahl statt,

- wenn die Personalvertretung nur aus einer Person besteht
- oder wenn nur ein Wahlvorschlag eingegangen ist.

Die Sitze werden auf die Kandidaten verteilt, die die meisten Stimmen errungen haben.

Personenwahl: Die Wahlform, bei der diejenigen gewählt sind, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen. Sie unterscheidet sich von der Listenwahl dadurch, dass der Wähler sich nicht für eine Liste als Ganzes entscheiden kann, sondern auf dem Stimmzettel die Bewerber aus den Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge vorfindet und sodann den Namen des gewünschten Bewerbers ankreuzen kann. Bis zu diesem Zeitpunkt der Erstellung der Stimmzettel unterscheiden sich Personenwahl und Listenwahl allerdings nicht. Daher sind auch bei einer geplanten Personenwahl Wahlvorschläge, die sich an den Vorgaben der §§ 8 und 9 der Wahlordnung orientieren, einzureichen. Insbesondere können diese Wahlvorschläge auch mehrere Bewerber enthalten, ohne dass dies die Anzahl der benötigten Stützunterschriften erhöht. Dies ermöglicht gerade in kleineren Dienststellen überhaupt erst die Aufstellung mehrerer Kandidaten. Gewählt ist derjenige Bewerber, der die meisten Stimmen erhalten hat. Die Reihenfolge der Ersatzmitglieder richtet sich auch nach den auf die Bewerber entfallenen Stimmen und nicht nach dem Wahlvorschlag, auf dem die Namen der Bewerber ursprünglich standen haben. Der gewählte Bewerber ist automatisch Gruppensprecher seiner Gruppe und damit Mitglied im Vorstand des Personalrates.

Erläuterungen

- a) **Zwingend** ist eine **Personenwahl vorgeschrieben**, wenn bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe nur ein gültiger Wahlvorschlag vorliegt, bei Gemeinschaftswahl überhaupt nur ein einziger gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden ist bzw. wenn bei Gruppenwahl nur ein Gruppenvertreter gewählt werden kann sowie dann, wenn bei einer Gemeinschaftswahl für die Dienststelle nur ein Personalratsmitglied zu wählen ist.
- b) Sind mehrere Bewerber wählbar, darf der Wähler nicht mehr Namen kennzeichnen, **als Bewerber gewählt werden können**. Andernfalls wäre der Wahlwille nicht zweifelsfrei erkennbar. Wenn der Wähler weniger Namen ankreuzt, als gewählt werden können, so nutzt er sein Wahlrecht nicht. Der Stimmzettel aber ist gültig.

- c) Auch wenn nur ein Bewerber wählbar ist, können **mehrere Wahlvorschläge** eingereicht werden. Auf dem Stimmzettel müssen die Namen der Bewerber aus sämtlichen zugelassenen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Jeder Wähler kann nur einen Kandidaten im Stimmzettel ankreuzen.

Fälle aus der Rechtsprechung

Im Falle des **Losentscheids** ist nur ein Verfahren angemessen, bei dem verdeckt gekennzeichnete Zettel oder Zettel in verschlossenen Briefumschlägen zu ziehen sind. Ein Losentscheid durch Würfeln ist nicht zulässig (OVG Münster vom 09.08.1989 CB 145/89, n.v.).

Wahlbehinderung, Wahlbeeinflussung, Wahlpropaganda (§ 25 BPersVG)

Wahlbehinderung

Es ist verboten, durch zielgerichtetes Handeln oder Unterlassen die Wahl zu erschweren oder zu behindern. Die Wahlbehinderung kann sich gegen einen einzelnen Kandidaten, aber auch gegen den Wahlvorstand dadurch richten, dass vonseiten des Leiters der Einrichtung der notwendige Geschäftsbedarf, die Räume, Wahlurnen etc. vorenthalten werden.

Wahlbeeinflussung

Eine Wahlbeeinflussung ist nur verboten, wenn sie in einer **gegen die guten Sitten** verstoßenden Weise auf die Herbeiführung eines bestimmten Wahlergebnisses gerichtet ist (z.B. Irreführung der Wähler, Nötigung, Erpressung oder verunglimpfende Abwertung von Wahlvorschlagsunterzeichnern oder Wahlbewerbern).

Wahlpropaganda

Im Rahmen des Personalratswahlkampfes kann Wahlpropaganda insoweit betrieben werden, als Rechte Dritter nicht verletzt werden (z.B. durch beleidigende oder verleumderische Aussagen). Daher dürfen wirkliche oder vermeintliche Missstände in einer Einrichtung mit scharfen Worten grundsätzlich kritisiert werden. Dies ergibt sich aus dem Grundrecht der freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 2 GG).

Fälle aus der Rechtsprechung

Keine unzulässige Beeinflussung bei Wahlgeschenken durch Kandidaten:

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 Vertei-

lung von Wahlwerbeschreiben und Werbematerial ist wahlrechtlich nicht zu beanstanden, sofern dabei die Gleichbehandlung verschiedener Kandidaten und Gruppierungen gewährleistet wird. (VG Freiburg, Beschluss vom 16.12.1997 – P 11 K 945/97)

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

Einleitung der Wahl Bestellung des Wahlvorstandes (§§ 21 – 23 BPersVG)

Am Anfang steht meist ein Telefonat oder ein persönliches Gespräch mit dem Personalrat bzw. Dienststellenleiter.

Kurze Zeit danach erhalten Sie – im Regelfall vom Personalrat – die „Bestellung zum Mitglied (und evtl. zum Vorsitzenden) im Wahlvorstand für die Durchführung der Wahl des Personalrates bei ... (Dienststelle) ...“

Sollte in Ihrer Dienststelle kein Personalrat (mehr) bestehen (z. B. nach Organisationsmaßnahmen – Dienststellenaufösungen/-verschmelzungen/Umorganisationen), müssen Sie durch eine Personalversammlung gewählt worden sein (§ 21 BPersVG).

Hat eine Personalversammlung nicht stattgefunden oder wurde kein Wahlvorstand gewählt, erhalten Sie die Bestellung durch Ihren Dienststellenleiter (§ 22 BPersVG).

Eine Personalratswahl ohne Wahlvorstand ist von vorneherein nichtig und bleibt es auch: Es fehlt sogar der Anschein einer ordnungsgemäßen Wahl (z.B. OVG Nds. 4.6.2015 18 LP 1/15). Der daraus hervorgegangene Personalrat ist rechtlich nicht existent.

„Erste Maßnahmen“

Auch wenn der Wahltermin in ca. vier bis fünf Monaten noch recht weit in der Zukunft zu liegen scheint, gibt es sofort viel zu tun!

Bevor Sie sich an Ihre eigentlichen Aufgaben machen können, sollten sich alle Mitglieder des Wahlvorstandes möglichst unverzüglich zusammenfinden, um folgende Dinge zu überprüfen, bzw. zu erledigen:

1. Zusammensetzung des Wahlvorstandes (§ 21 BPersVG):

- drei Wahlberechtigte, die das **18. Lebensjahr** vollendet haben (§ 21 Satz 1 BPersVG) (trotz Absenkung des Alters in § 14 BPersVG, verbleibt es hier bei der Volljährigkeit)
- davon wird einer zum Vorsitzenden bestimmt.
- jede in der Dienststelle vertretene Gruppe, muss im Wahlvorstand vertreten sein (Beamte/Arbeitnehmer/ggf. Soldaten)
- gibt es weibliche und männliche Beschäftigte in der Dienststelle, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.
- Das Gesetz sieht jetzt in § 21 Satz 2 BPersVG ausdrücklich vor, dass die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöht werden kann. (NEU)
- Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes **sollen** bis zu drei Ersatzmitglieder der jeweiligen Gruppe bestellt sein, da nur so die jederzeitige Beschlussfähigkeit des Wahlvorstandes sichergestellt werden kann, § 21 Satz 6 BPersVG. **Achtung:** Zuständig für die Bestellung von Ersatzmitgliedern ist grds. das Organ, das den Wahlvorstand bestellt, also grds. der Personalrat. Auch im Falle von nachträglichen Bestellungen, ist der Wahlvorstand (auch bei Eile) nicht selbst befugt.
- Ersatzmitglieder sind für ein jeweiliges Wahlvorstandsmitglied persönlich gewählt.
- Die Mitgliedschaft im Wahlvorstand und eine gleichzeitige Kandidatur zur Personalvertretung schließen sich nicht aus!
- Die Regelung, dass für die Wahl der Soldatenvertreter der nach den §§ 21 – 23 BPersVG i.V.m.§ 51 SBG a.F. einzusetzende Wahlvorstand zwingend erweitert wurde (BMVg PSZ III 4 – Az 15-01-01/2 vom 12.04.2007), ist seit der Novellierung des SBG überholt. **Vielmehr verbleibt es nunmehr auch dann bei der Mindestzahl von drei Mitgliedern, wenn der Dienststelle Soldaten angehören.**
- Grundsätzlich sind Beschäftigte nicht verpflichtet, das ihnen angetragene Amt des Wahlvorstands anzunehmen. (ZfPR Nr. 2/2001, Seite 64)
- Durch die Einschränkung nach § 16 Abs. 5 BGleIG, wonach die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin keiner Personalvertretung angehören dürfen, wird ihre Mitgliedschaft in einem Wahlvorstand jedoch nicht ausgeschlossen. (BMVg PSZ III 4 – Az 15-01-01(2) vom 17.06.2003)

Die Durchführung einer Wahl durch einen nicht ordnungsgemäß besetzten Wahlvorstand macht die Wahl anfechtbar (§ 26 BPersVG); die Durchführung einer **Wahl ohne Wahlvorstand** ist nichtig!

2. Zeit-/Terminplanung der Mitglieder des Wahlvorstandes:

Individuelle Planungen für den Zeitraum bis zur Wahl sollten miteinander abgestimmt werden (z. B. Urlaub, unaufschiebbare Lehrgänge und Dienstreisen, sonstige dienstliche Unabkömmlichkeiten), um möglichst frühzeitig den Einsatz der Ersatzmitglieder einplanen zu können.

3. Unterstützung durch die Dienststelle (§ 1 Abs. 2 BPersVVO):

- lassen Sie sich die Unterlagen der letzten Wahl aushändigen (diese sind im Normalfall vom Personalrat aufzubewahren – § 24 BPersVVO),
- stellen Sie – soweit möglich – Kontakt zu Mitarbeitern her, die schon einmal im Wahlvorstand tätig waren,

- legen Sie unverzüglich den Sitzungsraum des Wahlvorstandes fest,
- stellen Sie sicher, dass an den Wahlvorstand adressierte Post/Telefaxe/E-Mails usw. an Sie weitergeleitet werden,
- Sie benötigen zwingend einen Telefonanschluss sowie einen PC für Ihre Arbeit,
- außerdem benötigen Sie Zugang zu einem Fax-Gerät sowie einem PC mit Lotus-Notes-Anbindung/jetzt Outlook bzw. der jeweils vorgeschriebenen und gängigen Anbindung.

4. Sitzungen des Wahlvorstandes (§ 14 BPersVWO):

- Legen Sie unverzüglich den Termin für die erste Sitzung des Wahlvorstandes fest,
- teilen Sie diesen den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Verbänden mit; Auskunft erteilt der Personalrat,
- über jede abgehaltene Sitzung muss zwingend eine von allen Mitgliedern des Wahlvorstandes unterzeichnete Niederschrift gefertigt werden,
- die Niederschriften sind wichtiges Beweismittel für das Zustandekommen der Beschlüsse des Wahlvorstandes,
- sollte ein ordentliches Mitglied des Wahlvorstandes an der Teilnahme an einer Sitzung des Wahlvorstandes verhindert sein, so ist hierfür das entsprechende Ersatzmitglied zu laden,
- eine Ausfertigung der Niederschriften sollte zusammen mit der Einladung zur nächsten Sitzung an die o. a. Gewerkschaften/Verbände übersandt werden.
- Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit vom gesamten Gremium gefasst; d. h. ein Beschluss ist wirksam, wenn alle drei Mitglieder zugestimmt oder wenn zwei Mitglieder das Dritte überstimmt haben.

Aufgaben des Wahlvorstandes

1. bei der Vorbereitung der Wahl:

- a) Bekanntgabe der Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes (§ 1 Abs. 3 BPersVWO),
- b) Unterrichtung ausländischer Beschäftigter gemäß § 1 Abs. 5 BPersVWO,
- c) Feststellung der Zahl der in der Dienststelle regelmäßig Beschäftigten sowie der Wahlberechtigten und ihre Verteilung auf die Gruppen (§ 14 BPersVG, § 2 Abs. 1 BPersVWO),
- d) Aufstellung des Wählerverzeichnisses, getrennt nach Gruppen, sowie Feststellung der Anteile der Geschlechter (§ 2 BPersVWO),
- e) Behandlung von Einsprüchen gegen das Wählerverzeichnis (§ 3 Abs. 2 BPersVWO),
- f) Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder sowie der Verteilung der Sitze auf die Gruppen (§§ 16, 17 BPersVG, § 5 BPersVWO),
- g) Erlass des Wahlausschreibens (§ 6 BPersVWO) = **Einleitung der Wahl**

2. bei der Durchführung der Wahl:

- a) Anfertigung von Sitzungsniederschriften (§ 14 BPersVWO),
- b) Entgegennahme und Prüfung der Wahlvorschläge (§§ 14 – 15 und 20 BPersVG, §§ 7 – 9 BPersVWO),
- c) Entgegennahme und Behandlung der Wahlvorschläge, insbes. der ungültigen Wahlvorschläge (§10 BPersVWO),
- d) Fristsetzung (§ 11 BPersVWO),
- e) Losentscheid und Bezeichnung der Wahlvorschläge (§ 12 BPersVWO),
- f) Bekanntmachung der Wahlvorschläge (§ 13 BPersVWO),
- g) Vorbereitung der Briefwahl (§ 17 BPersVWO),
- h) Durchführung der Wahlhandlung (§ 19 Abs. 1 – 3 BPersVG, § 16 BPersVWO),
- i) Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen (§ 18 BPersVWO),
- j) Durchführung der Stimmabgabe bei Nebenstellen und Dienststellenteilen (§ 19 BPersVWO),
- k) Stimmenauszählung und Feststellung des Wahlergebnisses (§ 24 Abs. 2 BPersVG, § 20 BPersVWO),
- l) Anfertigung der Wahl Niederschrift (§ 21 BPersVWO),
- m) Benachrichtigung der gewählten Bewerber (§§ 22 BPersVWO),
- n) Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 23 BPersVWO),
- o) Einberufung zur konstituierenden Sitzung (§ 36 Abs. 1 BPersVG).

Termin- und Fristenplan

Die Wahlen der örtlichen Personalräte sowie der Stufenvertretungen sind zwar jeweils eigenständige Wahlen, sie finden jedoch regelmäßig gleichzeitig statt (§§ 36 und 42 BPersVWO).

Der vom Hauptwahlvorstand für die Wahl des Hauptpersonalrates beim BMVg erarbeitete Termin- und Fristenplan wird vom Bezirkswahlvorstand für die Wahl des jeweiligen Bezirkswahlvorstandes übernommen und nur in Einzelheiten den Gegebenheiten des jeweiligen Bezirkes angepasst.

Es empfiehlt sich (obgleich nicht vorgeschrieben), auch für die Wahl des örtlichen Personalrates einen entsprechenden Termin- und Fristenplan aufzustellen und zu beschließen, der vor allem die Besonderheiten Ihrer Dienststelle berücksichtigt.

Sollten Personalratswahlen **nur** in Ihrer Dienststelle stattfinden (bspw. nach einer erfolgreichen Wahlanfechtung), **müssen** Sie als Wahlvorstand den Termin- und Fristenplan selbst erarbeiten und beschließen.

Hierzu wird auf den späteren Abschnitt „Aufstellung eines Termin- und Fristenplanes“ verwiesen.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Eine **Kandidatur zur Personalvertretung** schließt eine **Mitgliedschaft im Wahlvorstand** nicht aus (BVerwG vom 12.01.1962, BVerwGE 5, 348).
- b) Sitzungen des Wahlvorstandes müssen **nicht unter Ausschluss der Öffentlichkeit** durchgeführt werden (BVerwG vom 08.11.1957, BVerwGE 5, 348).
- c) Beschlüsse des Wahlvorstandes werden grundsätzlich **mit einfacher Stimmenmehrheit vom gesamten Gremium** gefasst. Deshalb ist nur ein Beschluss wirksam, dem entweder alle drei Mitglieder zugestimmt oder bei dem zwei Mitglieder das Dritte überstimmt haben.

Sitzungen des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand hat seine Beschlüsse in Sitzungen zu fassen. An diesen Sitzungen kann je ein **Beauftragter** der in der Dienststelle (durch mindestens ein Mitglied) vertretenen **Gewerkschaften** mit beratender Stimme teilnehmen (§ 21 BPersVG). Daher ist den entsprechenden Gewerkschaften rechtzeitig der Termin der Sitzungen des Wahlvorstandes mitzuteilen. Zur leichteren Abwicklung empfiehlt es sich, dem Wahlvorstand unmittelbar nach seiner Bestellung mitzuteilen, wer als Beauftragter einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft die Einladungen und sonstige Mitteilungen des Wahlvorstands entgegennimmt. Über jede Sitzung hat der Wahlvorstand eine Niederschrift anzufertigen, die von allen Mitgliedern zu unterzeichnen ist.

Begriffsbestimmungen

Sitzungsniederschrift: Diejenige Urkunde, die Auskunft geben soll über das Zustandekommen von Beschlüssen des Wahlvorstandes in förmlichen Sitzungen.

Die Abfassung der Niederschrift ist zwingend vorgeschrieben. Für die Gültigkeit der Beschlüsse des Wahlvorstandes ist sie zwar nicht rechtsbegründend, wohl aber ein wichtiges Beweismittel.

Fälle aus der Rechtsprechung

Wenn ein ordentliches Mitglied des Wahlvorstandes an der Teilnahme an einer förmlichen Sitzung verhindert ist, so ist hierfür ein Ersatzmitglied zu laden (BayVGH vom 08.07.1963, Leits. ZBR 1965, 159).

Schulungsmaßnahmen für Mitglieder des Wahlvorstands

Mitglieder des Wahlvorstandes können zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstands freigestellt werden. Eine solche Teilnahme gehört zur „Betätigung im Wahlvorstand“ entsprechend § 25 Abs. 2 BPersVG.

Die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen ist nicht nur auf ein Wahlvorstandsmitglied beschränkt, vielmehr hat jedes Wahlvorstandsmitglied Anspruch auf eine Wahlvorstandsschulung.

Fälle aus der Rechtsprechung

Zur Sicherung einer geordneten Personalratswahl müssen alle Wahlvorstandsmitglieder geschult werden. Die Schulung allein des Vorsitzenden reicht nicht aus. (VGH München vom 10.09.1986 – 17 C 86.2076 – PersV 88/181)

Feststellung der in der Regel Beschäftigten (§ 2 Abs. 1 BPersVVO)

Regel-Beschäftigte: Bei der Ermittlung der in der Regel Beschäftigten ist auf die Dauer der Amtszeit der Personalvertretung abzustellen, aber auch darauf, ob mit hinreichender Sicherheit eine bestimmte Personalentwicklung (Zunahme/Abnahme) zu erwarten ist (Prognose).

Erläuterungen

- a) Stellenplan und Prognosespielraum: Bei der Ermittlung der Zahl der Beschäftigten als Grundlage für die Festlegung der Größe einer Personalvertretung ist vom Regelbestand auszugehen, der grundsätzlich anhand des Stellenplans festzustellen ist. Er ist die Grundlage für die Beantwortung der Frage, wie viele Beschäftigte auf Dauer, nämlich während der Amtszeit der zu wählenden Personalvertretung, in der betreffenden Dienststelle tätig sein werden. Tatsächliche Abweichungen vom Stellenplan beeinflussen den Regelbestand dann, wenn der bestimmte Personalbestand von Dauer ist. Die Berücksichtigung zufälliger und nur vorübergehender Veränderungen des Personalbestandes wird auf diese Weise ausgeschaltet. Bei der Prognose ist sowohl durch Rückblick als auch durch Vorausschau eine Überprüfung vorzunehmen, ob „während der überwiegenden Amtsperiode“ Abweichungen prägend sind, die eine Korrektur nach oben oder unten rechtfertigen. Reine Vermutungen reichen hier nicht aus.
- b) Im Interesse einer wirksamen Durchsetzung des Gruppenprinzips gilt auch für die Ermittlung der Größe der Gruppenvertretungen, dass zufällige Verzerrungen des zwischen den Gruppen bestehenden Stärkeverhältnisses bei der Sitzverteilung vermieden werden müssen. Ist mit hinreichender Sicherheit absehbar, dass über den Stellenplan hinaus während der Amtszeit der zu wählenden Personalvertretung mehr Beschäftigte in einer Gruppe sein werden, so ist diese künftige Entwicklung zu berücksichtigen. Die Dienststelle muss dem Wahlvorstand die künftige Personalentwicklung deutlich erkennbar darstellen.
- c) Altersteilzeit im Blockmodell
Während der Arbeitsphase ist die Wahlberechtigung zur Personalvertretung im Rahmen des § 14 BPersVG gegeben. Für die Freistellungsphase wird die Beschäftigten-eigenschaft nach § 14 Abs. 1 BPersVG verneint. Somit ist eine Berücksichtigung des letztgenannten Personenkreises auch nicht bei Feststellung der in der Regel Beschäftigten möglich (BVerwG v. 15.05.2002 – 6 P 8.01 ZfPR Nr. 10/2002, Seite 260 ff), wenn die Freistellungsphase den größeren Teil der Amtszeit des Personalrates umfasst. Bei Altersteilzeit im Blockmodell fallen die entsprechenden Beschäftigten nicht nur mit dem Beginn der Freistellungsphase aus der Wahlberechtigung heraus, sondern sind auch aus der Berechnung der Regelbeschäftigten auszuklammern, wenn sie bis zum Wahltag oder sogar danach ausscheiden und nicht nachbesetzt werden. Dieses ist aber Voraussetzung für die Gewährung an ATZ mit 88 v.H. (BVerwG 6 PB 12.06 vom 19.12.2006)
- d) Zur Frage Beistellung und besonderer Auslandseinsatz siehe zu § 14 BPersVG.
- e) Krankheit, Erholungsurlaub unterbrechen die Dienststellenzugehörigkeit ebenso wenig wie Dienst- und Arbeitsbefreiung, Freistellung oder eine Abordnung unter 3 Monaten. Auch Beschäftigte auf Telearbeitsplätzen, die an mehreren Tagen in der Woche von zu

Hause aus arbeiten, bleiben uneingeschränkt wahlberechtigt. Davon zu unterscheiden ist der sog. Erziehungsurlaub oder die Elternzeit, wenn die zeitliche Grenze der §§ 14 und 15 BPersVG überschritten wird.

f) Personal in Kooperationsunternehmen

Das Kooperationsgesetz der Bundeswehr – Bundesgesetzblatt I 2004, Seite 2027 – gilt für Beamte, Arbeitnehmer und Soldaten des Geschäftsbereichs des BMVg soweit und solange ihnen unter Beibehaltung ihres Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zum Bund eine Tätigkeit in einem Wirtschaftsunternehmen zugewiesen wurde, mit dem die Bundeswehr eine Kooperation eingegangen ist.

Nach § 2 des Gesetzes bleibt dieser Personenkreis zum Personalrat ihrer Dienststelle wahlberechtigt und ist daher bei der Zahl der in der Regel Beschäftigten und folglich bei der Personalratsgröße mit zu berücksichtigen. Nach § 3 des Gesetzes gilt für die Wählbarkeit zum Personalrat der Dienststelle § 15 des BPersVG. Als Beschäftigung im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BPersVG muss auch die Beschäftigung in einem Kooperationsbetrieb gelten.

Gehören Soldaten einer Dienststelle an, in der sie nach den §§ 60 ff des SBG einen Personalrat wählen, gelten für ihr aktives und passives Wahlrecht die §§ 2 und 3 des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr.

g) Abweichungen vom Stellenplan ist in der Weise Rechnung zu tragen, dass der tatsächliche Beschäftigtenstand zugrunde gelegt wird, wie er während des überwiegenden Teils der Amtszeit des zu wählenden Personalrats voraussichtlich bestehen und somit diese Amtszeit prägen wird. (BVerwG 6. P 1.89 vom 03.07.1991 – ZfPR 6/91, S.164 ff)

h) Gemäß § 53 Abs. 3 Satz 1 BPersVG a.F. § 89 Abs. 2 BPersVG n.F. (§ 53) gelten die §§ 16 und 17 Abs. 1 und 2 für die Wahl der Stufenvertretungen entsprechend. § 16 Abs. 1 BPersVG bestimmt demnach auch die Stärke eines Bezirkspersonalrats, so dass sich die Zahl der Sitze nach der Zahl der „in der Regel wahlberechtigten Beschäftigten“ der Mittelstufenbehörde richtet; diese Zahl erhöht sich nach § 62 Abs. 2 Satz 1 SBG (§ 51 Abs. 2 Satz 1 SBG a.F.) wegen der – als weitere Gruppe hinzukommenden – Soldaten um ein Drittel. Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BPersVG muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke vertreten sein, die entsprechende Verteilung der Sitze auf die Gruppen errechnet der Wahlvorstand nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (§ 17 Abs. 2 BPersVG). Auch bei der Feststellung der Gruppenstärke, die Grundlage der Sitzverteilung ist, hat der Wahlvorstand auf die Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten abzustellen. Maßgeblich kommt es mithin sowohl für die Ermittlung der Stärke eines Bezirkspersonalrates als auch für die Sitzverteilung auf die „in der Regel“ Beschäftigten einer Behörde der Mittelstufe an. Der Begriff der „in der Regel Beschäftigten“ ist in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 3. Juli 1991 in ZfPR 1991, 164 ff) grundsätzlich geklärt. Er soll eine Stärke und eine Zusammensetzung der Personalvertretung sicherstellen, die während deren Amtszeit nicht nur ein vorübergehendes, sondern ein nahezu ständiges echtes Spiegelbild der Stärke der Beschäftigten und der einzelnen Gruppe in der Dienststelle gibt. In erster Linie ist dabei vom Stellenplan auszugehen und zu prüfen, ob sich auf längere Sicht Abweichungen (nach oben oder unten) ergeben; solchen Abweichungen vom Stellenplan ist in der Weise Rechnung zu tragen, dass der tatsächliche Beschäftigtenstand zugrunde gelegt wird, wie er während des überwiegenden Teils der Amtszeit des zu wählenden Personalrates voraussichtlich bestehen und somit diese Amtszeit prägen wird. (OVG Rheinland-Pfalz vom 16.02.2000 – 4 B 10280/00 – 4 PL 430/00 KO)

Prüfliste für die Feststellung der in der Regel Beschäftigten

1. Der Wahlvorstand hat die Zahlen der in der Regel beschäftigten Bediensteten (§ 2 WO) sowie gesondert die Zahlen der am Wahltag wahlberechtigten Bediensteten zu ermitteln und festzustellen. Der Wahlvorstand ist jeweils für die objektive Richtigkeit seines Ergebnisses uneingeschränkt verantwortlich (OVG Münster vom 14.04.2004 – 1 A 4408/02.PVB; OVG Bln-Bbg vom 17.08.2017 - 60 PV 2.17, ZfPR online 5/2018, S. 9).
2. Der Wahlvorstand ist insbesondere verpflichtet, Differenzen zwischen den ihm durch die Dienststelle übermittelten Zahlen nachzugehen und für im Ergebnis zutreffende Zahlen Sorge zu tragen (VG Köln vom 04.03.2005 – 33 K 3847/04.PVB).
3. Als Zahlen der in der Regel Beschäftigten haben die Wahlvorstände diejenigen Personalumfänge zu ermitteln, die mit hinreichender Wahrscheinlichkeit für mindestens die Hälfte der Amtszeit des zu wählenden Personalrates erreicht werden (BVerwG vom 03.07.1991 – 6 P 1.89; OVG Münster vom 15.04.2003 – 1 A 3281/02.PVB), unter Einbeziehung bereits festgelegter Organisationsänderungen (wie Auflösung oder Unterstellungswechsel von Dienststellen oder Dienststellenteilen).
4. Im Personalbestand vorhandenes Personal in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, in befristeten Erwerbsunfähigkeitsrenten oder ähnlichen Gestaltungen, welche zum Wegfall der Dienststellenzugehörigkeit führen, sind unter Beachtung der Entscheidungen zu § 14 Abs. 1 BPersVG n.F. (BVerwG vom 15.05.2002 – 6 P 8.01 und 18.01) zu ermitteln und zu behandeln (BVerwG 6 PB 12.06 vom 19.12.2006).
5. Beschäftigte nach § 2 BwKoopG der Bundeswehr ermitteln!
6. Der Wahlvorstand hat die Frage, ob eine Dienststelle nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 – 5 SBG Vertrauenspersonen oder Personalvertretungen der Soldaten nach § 60 Abs. 1 SBG wählt, anhand der zu §§ 49 ff. SBG a.F. ergangenen Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte (insbesondere BVerwG vom 23.01.2002 – 6 P 2.01, vom 29.10.2002 – 6 P 5.02, vom 23.09.2004 – 6 P 2.04 und vom 16.02.2006 – 6 P 12.05) zu prüfen.
7. Als Zahlen der Regelbeschäftigten und Wahlberechtigten sind die Personalumfänge der Dienststellen nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BPersVG n.F. zu ermitteln, einschließlich sämtlichen Personals, welches in dem unterstellten Organisationselement geführt wird (auch im Fall gesonderter SollOrg), soweit diese nicht einen eigenen verselbständigten Personalrat nach § 7 BPersVG wählen.
8. Das Personal der nachgeordneten Dienststellen ist zu ermitteln und zu berücksichtigen, auch soweit es sich dabei um Dienststellen nach § 13 Abs. 2 BPersVG handelt (VG Köln vom 04.03.2005, a.a.O.).

Fälle aus der Rechtsprechung

a) Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten bei der Wahl der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung

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 Sachverständigen 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 sonstige 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 Zugänge, sondern auch über die Abgänge vorzunehmen (BVerwG v. 22.12.2015 – 5 PB 19.15, ZfPR online 9/2016, S. 2)

b) 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).

Wählerverzeichnis (§ 2 Abs. 2 BPersVVO)

Wählerverzeichnis: Verzeichnis der wahlberechtigten Beschäftigten einer Dienststelle, in dem die Beschäftigten getrennt nach Gruppen aufgeführt werden.

Es ist an geeigneter Stelle auszulegen.

Erläuterungen

- a) Der Wahlvorstand stellt nicht nur die **Zahl der Beschäftigten** fest, sondern nimmt auch eine **Verteilung der Sitze auf die Gruppen** vor. Darüber hinaus stellt er die **Zahl der Wahlberechtigten** fest. Innerhalb der Gruppen sind die Anteile der Geschlechter festzustellen.
- b) Das Wählerverzeichnis ist an „**geeigneter Stelle**“ bekannt zu machen. Geeignet ist die Stelle, an der sämtliche Beschäftigten der Dienststelle ununterbrochen Gelegenheit zur Einsicht nehmen können. Die Bekanntmachung hat unmittelbar nach Einleitung der Wahl zu erfolgen.
- c) Das zur Auslegung vorgesehene Wählerverzeichnis sollte keine Geburtsdaten der Beschäftigten enthalten, sondern lediglich das Exemplar, das dem Wahlvorstand vorliegt. Geburtsdaten unterliegen der Schweigepflicht und dem Datenschutz./(DSGVO)

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Maßgebender Stichtag für die Berechnung der Zahl der Beschäftigten ist der Tag des **Erlasses des Wahlausschreibens** (BVerwG vom 15.03.1968, BVerwGE 29, 222 = ZBR 1968, 262 = PersV 1968, 187). Nachträgliche Veränderungen sind im Allgemeinen unerheblich, es sei denn, dass der Personalbestand sich voraussehbar verändert (Hess-VGH vom 26.08.1963 BPV 1/63, n.v.).
- b) Das Wählerverzeichnis muss bis zum Schluss der **Stimmabgabe auf dem aktuellen Stand** gehalten werden. Wenn es berichtigt wird, so muss der Wahlvorstand ggf. auch die Auswirkung auf die Sitzverteilung berücksichtigen (VG Gelsenkirchen vom 11.05.1960 PVB 4/60, n.v.).

Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis

§ 3 BPersVWO

Einspruch: Äußerung von Bedenken gegen das Wählerverzeichnis. Die Bedenken müssen schriftlich beim Wahlvorstand erhoben werden.

Erläuterungen

- a) Der Einspruch muss „**beim Wahlvorstand**“ eingelegt werden. Deshalb sind Personalrat oder Dienststellenleiter nicht der richtige Adressat.
- b) Der Einspruch ist innerhalb einer **Ausschlussfrist** von **sechs** Arbeitstagen seit Auslegung des Wählerverzeichnisses beim Wahlvorstand anzubringen. Zu den Arbeitstagen gehören nicht der arbeitsfreie Samstag und die Wochenfeiertage.
- c) Der Wahlvorstand hat seine **Entscheidung über den Einspruch** dem Einsprechenden unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Hält der Wahlvorstand den Einspruch für begründet, dann korrigiert er das Wählerverzeichnis. Nach Ablauf der Einspruchsfrist und vor Abschluss der Stimmabgabe ist eine **Berichtigung des Wählerverzeichnisses** nur möglich bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, bei Erledigung rechtzeitig ein-

gelegter Einsprüche, bei Eintritt eines Beschäftigten in die Dienststelle oder Ausscheiden aus ihr und bei Änderung der Gruppenzugehörigkeit.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Einem Wahlvorstand muss eine angemessene Zeit zur rechtlichen Prüfung von Einsprüchen gegen das Wählerverzeichnis gelassen werden (BVerwG vom 14.02.1969, BVerwGE 31, 299 = ZBR 1969, 250 = PersV 1970, 39).
- b) Bei **offenbaren Unrichtigkeiten** ist eine Berichtigung des Wählerverzeichnisses durch den Wahlvorstand jederzeit möglich und angezeigt. Hierbei muss es sich um solche Fehler handeln, die unschwer zu erkennen sind (OVG Münster vom 09.09.1957, ZBR 1957, 375).

Vorabstimmungen § 4 BPersVVO

- a) **Vorabstimmungen:** In Vorabstimmungen können sich die Beschäftigten für eine personalvertretungsrechtliche Verselbständigung von Nebenstellen und Teilen einer Dienststelle (§ 7 BPersVG), über eine vom Gesetz abweichende Verteilung von Mitgliedern der Personalvertretung auf die Gruppen (§ 17 Abs. 6 BPersVG) sowie über die Durchführung einer gemeinsamen statt einer Gruppenwahl (§ 19 Abs. 2 BPersVG) entscheiden.
- b) **Abstimmungsvorstand:** Durch einen Abstimmungsvorstand soll die korrekte Durchführung der Vorabstimmung überwacht werden. Der Abstimmungsvorstand muss aus mindestens drei Beschäftigten der Dienststelle bestehen. Diese müssen wahlberechtigt sein.

Zur Durchführung der Vorabstimmung ist ein Abstimmungsvorstand zu bilden.

Dieser muss aus mindestens drei wahlberechtigten Wahlbeschäftigten bestehen. Ihm muss ein Mitglied jeder in der Dienststelle bzw. Nebenstelle/Teildienststelle vertretenen Gruppe angehören (§ 4 Abs.1 Satz 2 BPersVVO). Wenn sich nicht aus jeder Gruppe ein Mitglied findet, so kann der Platz von einer anderen Gruppe besetzt werden (VG Meinungen 09.04.2018 3 E 472/18). Die Abstimmung muss geheim unter Verwendung von Stimmzetteln erfolgen. Der Abstimmungsvorstand muss Vorkehrungen treffen, dass alle wahlberechtigten Beschäftigten des Dienststellenteils an der gemeinsamen Abstimmung teilnehmen können. Abstimmungsberechtigt sind alle Beschäftigten, die den Personalrat der Nebenstelle bzw. Teildienststelle wählen dürfen, wenn es zur Verselbständigung kommt. Sicherzustellen ist, dass die Stimmzettel von den Wählern unbeobachtet gekennzeichnet werden und in einen Wahlumschlag gelegt werden können. Weiterhin sollten Wahlurnen verwendet werden. Eine Briefwahl für die Vorabstimmung ist nicht zu empfehlen.

Die Abstimmung erfolgt einheitlich durch alle Wahlberechtigten. Es findet keine nach Gruppen getrennte Wahl statt.

Eine Vorabstimmung über eine Verselbständigung kann grundsätzlich jederzeit während der regulären Periode einer Personalratswahl durchgeführt werden. Es empfiehlt sich eine zeitliche Nähe zur nächsten regulären Personalratswahl.

Das getroffene Ergebnis der Vorabstimmung hat eine Geltungsdauer für die folgende

reguläre Personalratswahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung. Die Vorabstimmung bewirkt noch nicht die Verselbstständigung, sondern legt fest, dass zum Zeitpunkt der nächsten regulären Personalratswahl in der vom Beschluss erfassten Teildienststelle ein Personalrat gewählt werden kann.

Eine Vorabstimmung, die ohne ordnungsgemäßen Abstimmungsvorstand durchgeführt wurde, ist **nichtig**.

Eine Personalratswahl, die aufgrund einer ungültigen Vorabstimmung durchgeführt wurde, ist insgesamt anfechtbar (§ 26 BPersVG).

Der Wahlvorstand hat jedoch vor Berücksichtigung des Ergebnisses einer durchgeführten Vorabstimmung folgendes zu prüfen:

- 1) Fristgerechte Vorlage des Ergebnisses („binnen sechs Arbeitstagen...“; zu den Arbeitstagen gehören nicht der arbeitsfreie Samstag sowie die Wochenfeiertage),
- 2) Zustandekommen des Ergebnisses unter Leitung eines aus mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Abstimmungsvorstandes

Fälle der Rechtsprechung

a) **Besetzung des Abstimmungsvorstandes/Nichterforderlichkeit eines Leiters der verselbstständigten Dienststelle**

Verstöße gegen wesentliche Vorschriften über die Vorabstimmung nach § 6 Abs. 3 BPersVG a.F. (§ 7 BPersVG n.F.) können die Anfechtung der sich daran anschließenden Wahl des Personalrates begründen.

Bei Vorabstimmungen über die Verselbstständigung einer Neben- oder Außenstelle nach § 6 Abs. 3 BPersVG a.F. (§ 7 BPersVG n.F.) sind im Fall einer Dienststelle nach § 49 SGB a.F. 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 a.F. (§ 13 Abs. 1 BPersVG n.F.) 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)

b) **Die Verselbstständigung einer Nebenstelle führen alle Beschäftigten herbei, die in der Nebenstelle tätig sind.** Wahlberechtigt zum Personalrat der verselbstständigten Dienststelle sind ebenfalls alle Beschäftigten dieser Dienststelle unabhängig von fachlichen Weisungssträngen. (VG Magdeburg vom 19.04.2022 – 17 A 5/20 MD)

c) **Auswirkungen des Amtszeitendes des Örtlichen Personalrates der Zentrale einer Dienststelle auf die Amtszeit des Nebenstellenpersonalrates**

Mit dem Ende der Amtszeit des Örtlichen Personalrates bei der Zentrale einer Dienststelle endet auch die Amtszeit des bei der Nebenstelle gebildeten Örtlichen Personalrates 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 Personalrates 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 Personalrates der Nebenstelle.
(OVG Sachsen v. 29.1.2015 – PL 9 A 141/12 = ZfPR online 9/2015, S. 10)

d) Neuwahl nach Rücktritt des Nebenstellenpersonalrates/Wirksamkeitsdauer des Verselbstständigungsbeschlusses

Tritt der Personalrat der Nebenstelle zurück und bleibt der Personalrat der Hauptstelle im Amt, so behält der Verselbstständigungsbeschluss für die Dauer der konkreten Amtszeit des Hauptstellenpersonalrates 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 = LS ZfPR 2001, 116)

e) 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 BPersVWO vorliegt. Wird ein nicht fristgerecht zugegangener Verselbstständigungsbeschluss berücksichtigt, stellt dies einen Verstoß gegen eine wesentliche Bestimmung über das Wahlrecht dar, der die Wahl anfechtbar macht. (VG Köln v. 26.4.2013 – 33 K 2221/12.PVB = LS ZfPR online 9/2015, S. 19)

- f) Die Vorabstimmung muss unter Leitung eines Abstimmungsvorstands durchgeführt werden. Andernfalls ist sie nichtig (BVerwG vom 20.06.1958, BVerwGE 7, 140 = ZBR 1958, 279 = 1958/59, 111).
- g) Die Wahlordnung schreibt lediglich eine Mindestzahl von Mitgliedern des Abstimmungsvorstands vor. Eine Begrenzung durch Festlegung einer Höchstzahl kennt das Gesetz nicht (BVerwG vom 21.07.1980, PersV 1981, 501).
- h) Auch eine schriftliche Stimmabgabe ist im Rahmen von Vorabstimmungen zulässig (VGH Baden Württemberg vom 10.06.1986, ZBR 1988, 72).
- i) Eine Personalratswahl, die aufgrund einer ungültigen Vorabstimmung als gemeinsame Wahl durchgeführt wurde, ist insgesamt ungültig (OVG Münster vom 09.10.1967 CB 8/67 n.v.).

Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und Verteilung der Sitze auf die Gruppen (§ 5 PersVWO)

Die Vorschrift überträgt dem Wahlvorstand die Aufgabe, die Zahl der in der Dienststelle gem. §§ 16, 17 Abs. 4 BPersVG zu wählenden Personalratsmitglieder zu ermitteln (§ 5 Abs. 1 Satz 1 PersVWO) und diese Personalratssitze auf die Gruppen zu verteilen.

Erläuterungen

a) Zahl der Personalratsmitglieder

Für die personalratsfähigen Dienststellen, die gemäß § 13 Abs. 1 BPersVG in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte, davon drei wählbar, beschäftigen, bestimmt § 16

BPersVG, wieviel zu wählen sind. Die Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder bemisst sich gemäß § 16 BPersVG grundsätzlich nach der Zahl der in der Dienststelle am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens in der Regel Beschäftigten, bei kleinen Dienststellen indessen nach der Zahl der in der Regel wahlberechtigten Beschäftigten (s. § 2 Abs. 1 Satz 1 BPersVVO/§ 16 Abs. 1 1. Spiegelstrich BPersVG).

b) Verteilung auf die Gruppen

Die Sitze im Personalrat sind nach § 5 Abs. 1 Satz 2 PersVVO i.V.m. § 17 Abs. 1 BPersVG auf die in der Dienststelle vorhandenen Gruppen zu verteilen, wenn der Personalrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht und von den Gruppen keine abweichende Verteilung beschlossen wurde (§ 17 Abs. 6 BPersVG). Dabei ist auf die Zahl der in der Regel beschäftigten Gruppenangehörigen, nicht der Wahlberechtigten, abzustellen. (s.a. § 2 Abs. 1 BPersVVO)

c) Nach § 18 (2) BPersVG sollen die Geschlechter im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.

Die Bestimmung ist lediglich eine Sollvorschrift und hat damit Appellcharakter an die Beteiligten und kann bei „Nichtbeachtung“ nicht als Grundlage für eine Wahlanfechtung herangezogen werden.

d) Höchstzahlverfahren

Rechnerisches Verfahren, mit dem die Sitzverteilung errechnet wird. Die Zahlen der in einer Dienststelle vorhandenen Arbeitnehmer, Angestellten und Arbeiter werden nebeneinander gestellt und durch eins, zwei, drei, vier usw. geteilt. Dieses wird solange fortgesetzt, bis einschließlich der Grundzahlen so viele Höchstzahlen gebildet sind, wie Sitze zur Verfügung stehen. Wenn bei (zwei) gleichen Höchstzahlen nur noch ein Sitz zu vergeben ist oder bei drei gleichen Höchstzahlen zwei Sitze zu vergeben sind, so entscheidet das Los.

Beispiel: s. a. Abschnitt: Durchführung der Personalratswahlen

Fälle aus der Rechtsprechung

Die Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen erfolgt nach dem Höchstzahlverfahren. Ist nur noch ein Sitz zu vergeben und gibt es zwei gleiche Höchstzahlen, dann entscheidet das Los. 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 (BayVGH v. 13.02.1991, Leits. ZfPR 1991, 80).

Wahlausschreiben (§§ 4, 6 BPersVVO)

Der Wahlvorstand hat ein Wahlausschreiben zu erlassen, in dem die für die Wahl zu beachtenden Voraussetzungen, Fristen, Daten und Ortsangaben enthalten sind. Dieses Wahlausschreiben darf frühestens sechs Arbeitstage nach Bekanntgabe der Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes ausgehängt werden. Es muss spätestens sechs Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe bekannt gemacht werden.

Die Wahlordnung legt verbindlich den Inhalt des Wahlausschreibens fest. Offenbare Unrichtigkeiten können vom Wahlvorstand jederzeit berichtigt werden (§ 6 Abs. 4 BPersVVO).

Das Wahlausschreiben muss u.a. enthalten (§ 6 BPersVVO):

- Ort und Tag seines Erlasses;
- Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrates, getrennt nach Gruppen (Beamte, Arbeitnehmer, Soldaten);
- Angaben über die Anteile der Geschlechter innerhalb der Dienststelle, getrennt nach Gruppen (Beamte, Arbeitnehmer, Soldaten);
- Angaben darüber, ob die Arbeitnehmer und Soldaten ihre Vertreter in getrennten Wahlen wählen (Gruppenwahl), oder ob vor Erlass des Wahlausschreibens eine gemeinsame Wahl beschlossen worden ist;
- Angaben, wo und wann das Wählerverzeichnis und die Wahlordnung zur Einsicht ausliegen;
- Hinweis darauf, dass nur Beschäftigte wählen können, die in das jeweilige Wählerverzeichnis eingetragen sind;
- Hinweis darauf, dass die Geschlechter im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein sollen;
- Hinweis darauf, dass Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis nur binnen sechs Arbeitstagen seit der Auslegung schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, hierbei ist der letzte Tag der Einspruchsfrist anzugeben;
- Mindestzahl von wahlberechtigten Beschäftigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss;
- Hinweis darauf, dass der Wahlvorschlag von einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss, die Beschäftigte der Dienststelle sind, (§ 20 Abs. 5 BPersVG);
- Hinweis darauf, dass jeder Beschäftigte für die Wahl des Personalrates nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden kann;
- Aufforderung, Wahlvorschläge binnen 18 Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen, der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben;
- Hinweis darauf, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden können und dass nur gewählt werden kann, wer in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist;
- Ort, an dem die Wahlvorschläge bekannt gegeben werden;
- Ort und Zeit der Stimmabgabe;
- Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl), evtl. auf die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe nach § 19 BPersVVO;
- Ort und Zeit der Stimmenauszählung und der Sitzung des Wahlvorstandes, in der das Wahlergebnis abschließend festgestellt wird;
- Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und andere Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind.

Begriffsbestimmung

Wahlausschreiben: Dokument, aus dem sich im einzelnen Hinweise auf das Wahlverfahren ergeben.

Erläuterungen

- a) Das Wahlausschreiben darf frühestens nach Ablauf von **sechs Arbeitstagen seit der Bekanntgabe der Zusammensetzung des Wahlvorstandes** erlassen werden. Innerhalb dieser Frist kann dem Wahlvorstand das Ergebnis von Vorabstimmungen mitgeteilt werden. Das Wahlausschreiben muss spätestens sechs Wochen vor dem letzten Tag der Stimabgabe erlassen werden.

Neben den in Abs. 2 aufgeführten zwingenden Mindestanforderungen an den Inhalt des Wahlausschreibens können **weitere Angaben** gemacht werden.

- b) Da nach § 20 Abs. 1 BPersVG auch die in der Dienststelle vertretenen **Gewerkschaften** Wahlvorschläge machen können, muss das Wahlausschreiben auch einen Hinweis auf die Unterzeichnung von entsprechenden Wahlvorschlägen enthalten. Daher ist gemäß § 20 Abs. 5 BPersVG darauf hinzuweisen, dass der Wahlvorschlag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten, die Beschäftigte der Dienststelle sind, unterzeichnet sein muss.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Das Wahlausschreiben ist von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben. Wenn die Unterschrift auch nur eines Mitglieds unterbleibt, so ist es ungültig (OVG Lüneburg vom 09.01.1962, ZBR 1962, 60 = PersV 1962, 88).
- b) Enthält ein Wahlausschreiben nicht die Mindestanforderungen an den Inhalt des Wahlausschreibens wie § 6 Abs. 2 BPersVVO sie vorschreibt, so wird gegen wesentliche Vorschriften i.S. von § 25 BPersVG a.F. (§ 26 BPersVG n.F.) verstoßen. Eine Wahlanfechtung ist gerechtfertigt (BVerwG vom 10.08.1978, BVerwGE 56, 208 = ZBR 1979, 180 = PersV 1979, 417).
- c) Die richtige Angabe der auf die einzelnen Gruppen entfallenden Sitze im Wahlausschreiben ist unverzichtbare Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Wahl (vgl. für das BetrVG: LAG Frankfurt vom 03.12.1985, DB 1987, 54).
- d) Eine Frist endet mit Ablauf des Tages (24.00 Uhr). Infolgedessen hat der Wahlvorstand im Wahlausschreiben lediglich den letzten **Tag der Einreichungsfrist** bekannt zu geben (BVerwG vom 17.07.1980, PersV 1981, 498).
- e) 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 (Bay VGH vom 06.09.1989, Leits. PersR 1990, 115).
- f) Das Wahlausschreiben muss an demselben Tag ausgehängt werden, an dem es erlassen worden ist, anderenfalls liegt ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften vor. Daher kann auch ein Wahlvorstand diesen Verstoß nicht dadurch heilen, dass er das Fristende für die Einreichung von Wahlvorschlägen nicht ab Erlass, sondern ab der verspäteten Bekanntgabe des Wahlausschreibens berechnet (VG Berlin v. 9.1.1997 – VG 60 A 42/96 = Leits. ZfPR 1997, 122).
- g) 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, Leits. ZfPR 1996, 18).

- h) Erlass und Aushang des Wahlausschreibens/Unzulässigkeit der 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. Vgl. OVG Thüringen, Beschluss v. 18.9.2013 – 5 PO 1430/10 ausführlich: ZfPR online 6/2014, S. 17
- i) Im Wahlausschreiben für die Wahl des Bezirkspersonalrats muss die **Anschrift des Bezirkswahlvorstandes** 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. 23.09.1997 – PB 15 S 1211/97 = PersR 1998, 251 / OVG NRW v. 05.05.2006 – 1 A 799/05.PVB –).

Wahlvorschläge (§ 20 BPersVG; §§ 7 ff., 12 BPersVWO)

Wahlvorschlag: Aufforderung an die Wähler, die im Wahlvorschlag genannten Bewerber zu wählen. Der Wahlvorschlag besteht aus einer Bewerberliste, die die vorgeschlagenen Kandidaten enthält und aus einer Unterschriftenliste, die diejenigen erkennen lässt, die die Kandidaten vorschlagen und sich mit ihrer Unterschrift den Wahlvorschlag zu eigen machen.

Einreichungsfrist

Binnen 18 Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens müssen Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingereicht werden. Der letzte Tag der Einreichungsfrist muss im Wahlausschreiben angegeben sein (§ 7 BPersVWO).

Begriffsbestimmung

Wahlvorschlag: Aufforderung der Unterzeichner an die Wahlberechtigten, die im Wahlvorschlag genannten Bewerber zu wählen.

Erläuterung

Nach § 7 Abs. 2 BPersVWO wird für die Einreichung von Wahlvorschlägen eine Frist von 18 Kalendertagen nach Erlass des Wahlausschreibens festgelegt.

Die Frist beginnt mit dem Tag nach Aushang des Wahlausschreibens. Die Wahlvorschläge müssen am letzten Tag der Frist bis spätestens 24.00 Uhr vorliegen.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Wahlvorschläge, die aus losen Blättern bestehen, müssen fest miteinander verbunden sein oder im Text aufeinander Bezug nehmen (BVerwG vom 05.11.1957, BVerwGE 5, 324 = PersV 1958/59, 209).
- b) Der Wahlvorschlag besteht aus einer Bewerberliste und einer davon deutlich getrennten Unterschriftenliste. Beide zusammen müssen eine einheitliche Urkunde bilden (BVerwG 11.03.2014 6 P 5.13, ZfPR online 7-8/2014, S. 2)
- c) Besteht ein Wahlvorschlag aus mehreren Blättern, muss eindeutig und zweifelsfrei erkennbar sein, dass sich die geleisteten Unterschriften auf den betreffenden Wahlvorschlag beziehen und somit mit ihm eine einheitliche Urkunde bilden. Das setzt aber nicht voraus, dass eine körperlich feste Verbindung besteht (Beschluss des VG Potsdam vom 3. Mai 2006 – 21 L 229/06.PVL).
Das Gericht hielt die Angabe des Kennwortes auf jedem Blatt für ausreichend, damit für jeden Unterzeichneten erkennbar war, auf welche Bewerberliste sich seine Stützunterschrift bezog. Hierbei störte das Gericht auch nicht, dass den Unterzeichnern die ersten Seiten des Wahlvorschlages lediglich als Kopie vorlagen. Damit eröffnet diese Entscheidung die Möglichkeit, die Stützunterschriften auf getrennten Blättern mit jeweils vollständigen Angaben über die Bewerber zu sammeln.
- d) Wenn **Wahlvorschläge geändert** worden sind, so kommt es darauf an, ob die Änderung nicht nur die Unterzeichner, sondern auch die Bewerberliste berührt. Diese darf keine Änderungen enthalten (BVerwG vom 10.08.1978, BVerwGE 56, 208 = ZBR 1979, 108 = PersV 1979, 417).
- e) Ein Wahlvorschlag muss dem Wahlvorstand zugehen. Dies ist der Fall, wenn ihm die Kenntnisaufnahme unter gewöhnlichen Verhältnissen möglich ist und nach der Lebenserfahrung erwartet werden kann (BVerwG vom 03.02.1969, PersV 1970, 37).
- f) Ein Wahlvorstand kann die Einreichungsfrist im Wahlausschreiben zwar auf das Ende der Dienstzeit festlegen, dies ändert aber nichts an der Tatsache, dass die Einreichungsfrist erst um 24.00 Uhr des betreffenden Tages endet, und dass bis zu diesem Zeitpunkt noch Wahlvorschläge eingereicht werden können. Der Hinweis im Wahlausschreiben kann daher nur deutlich machen, dass nach dem Ende der Dienstzeit die Gefahr des rechtlichen Zugangs eines Wahlvorschlages ausschließlich beim Einreichenden liegt (vgl. BVerwG vom 17.07.1980, PersV 1981, 498). Der Wahlvorstand jedenfalls ist verpflichtet, bis zum Ende der Dienstzeit zur Entgegennahme von Wahlvorschlägen bereitzustehen. Er hat daher Vorkehrungen dafür zu treffen, dass Wahlvorschläge auch tatsächlich bis zum Ablauf des Tages noch wirksam eingereicht werden können.
- g) Ein Wahlvorschlag, der nicht doppelt so viele Bewerber enthält wie bei Gruppenwahl Gruppenvertreter, bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind, ist gültig. Es geht nämlich in erster Linie darum, dass überhaupt eine Personalvertretung gewählt wird. Diesem gesetzgeberischen Ziel gegenüber tritt die Frage der Größe der Personalvertretung zurück, so dass ein Wahlvorschlag, der weniger Kandidaten enthält, als gewählt werden können, wirksam ist (BVerwG vom 20.06.1990, ZPR 1992, 12). 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 Wahlvorschlages vor dessen Einreichung beim

Wahlvorstand berührt nicht die Identität des Vorschlags und die Gültigkeit der vorher erteilten Kandidatenzustimmungen und Unterstützungsunterschriften. (VG Freiburg vom 16.12.1997 – P 11 k 945/97).

Voraussetzungen für das Einreichen von Wahlvorschlägen

Wahlvorschläge können von den wahlberechtigten Beschäftigten eingereicht werden. Wahlvorschläge von Beschäftigten müssen von einem Zwanzigstel der Beschäftigten, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige (§ 20 Abs. 1 Satz 3 BPersVG).

Daneben können auch Gewerkschaften (§ 8 Abs. 3 BPersVWO), die in einer Dienststelle vertreten sind, Wahlvorschläge einreichen. Der Wahlvorschlag muss durch zwei Beauftragte der Gewerkschaft, die Beschäftigte der Dienststelle sein müssen, unterzeichnet sein (§ 20 Abs. 5 BPersVG, § 8 Abs. 3 BPersVWO).

Form der Wahlvorschläge

Wahlvorschläge sind an strenge Formvorschriften gebunden. Dies gilt vor allen Dingen für die vorgeschriebene deutliche Trennung zwischen **Bewerberliste – und Unterschriftenliste**. Die Bewerberliste darf keine Änderungen enthalten. In der Unterschriftenliste dagegen dürfen vor Einreichung beim Wahlvorstand Fehler berichtet und – mit Zustimmung des Unterzeichners – Unterschriften gestrichen werden.

Nach § 8 BPersVGWO soll aus einem Wahlvorschlag der Beschäftigten hervorgehen, welcher Beschäftigte zur Vertretung des Vorschlags ggü. dem Wahlvorstand berechtigt ist (Listenvertreter). Wird kein Listenvertreter angegeben, wird gem. § 8 Abs. 4 Satz 2 BPersVWO diejenige Person als Listenvertreter angegeben, die den Wahlvorschlag an erster Stelle unterschrieben hat. Der Listenvertreter muss Beschäftigter der Dienststelle sein. Weitere Anforderungen sind nicht im Gesetz genannt und daher auch nicht erforderlich (h.M.).

Inhalt der Wahlvorschläge (§§ 8, 9 BPersVWO)

Grundsätzlich soll ein Wahlvorschlag mit einem Kennwort versehen sein (§ 8 Abs. 5 BPersVWO). Es kann in der Bezeichnung einer Gewerkschaft oder in einer abgekürzten Bezeichnung mehrerer Gewerkschaften bestehen, wenn der Wahlvorschlag von Mitgliedern mehrerer Gewerkschaften unterzeichnet worden ist.

Durch Auslosung wird die **Reihenfolge**, in der die Wahlvorschläge auf dem Stimmzettel aufgeführt werden, festgelegt.

Ein Wahlvorschlag soll möglichst **doppelt so viele Bewerber** enthalten wie Sitze zu vergeben sind. Der Wahlvorschlag ist aber auch mit weniger Bewerbern gültig, (zum BetrVG BAG 6.11.2013 ZBVR online 6/2014). Ggf. kann es dann aber zu einem Mangel an Ersatzmitgliedern kommen. Die Namen der einzelnen Kandidaten sind auf dem Wahlvorschlag untereinander aufzuführen und mit fortlaufenden Nummern zu versehen. Außer dem Familiennamen sind der Vorname, das Geburtsdatum, die Dienst-, Amts- oder Funktionsbezeichnung, die Gruppenzugehörigkeit und die Beschäftigungsstelle anzugeben.

Die Kandidaten haben eine **Zustimmungserklärung** zu ihrer Kandidatur zu unterschreiben, (§ 9 Abs. 2 BPersVVO). Diese ist zusammen mit dem Wahlvorschlag einzureichen. Die Zustimmungserklärung ist vom Bewerber eigenhändig zu unterzeichnen (grundlegend zum Thema Zustimmungserklärung: BVerwG 11.03.2014 - 6 P 5.13, ZfPR online 7-8/2014, S. 2).

Jeder Wahlberechtigte darf nur einen Wahlvorschlag unterstützen (**Verbot der Doppelunterzeichnung**, § 9 Abs. 3 BPersVVO).

Erläuterungen

- a) Das **Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge**, die von wahlberechtigten Beschäftigten eingereicht werden, beträgt ein Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen. Jedoch muss ein Wahlvorschlag von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein.
- b) Bei **gemeinsamer Wahl** verändert sich das Unterschriftenquorum nicht. Statt wahlberechtigter Gruppenangehöriger geht es bei der Gemeinschaftswahl um wahlberechtigte Beschäftigte. Das Unterschriftenquorum bei einer Gemeinschaftswahl beträgt ein Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, wenn ein gruppenfremder Bewerber vorgeschlagen wird.
- c) Falls der Wahlvorstand Zweifel daran hat, ob eine Beauftragung durch eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft zur Unterstützung ihres Wahlvorschlags tatsächlich vorliegt, so kann er verlangen, dass eine **Auftragsbestätigung** erfolgt.
Diese Bestätigung soll aus Gründen der Beweissicherung im Hinblick auf ein Wahlanfechtungsverfahren schriftlich erfolgen. Eine mündliche Bestätigung ist aber nicht ausgeschlossen.
- d) Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten soll einen **Listenvertreter** angeben. Das ist diejenige Person, die zur Vertretung des Wahlvorschlags gegenüber dem Wahlvorstand und zur Entgegennahme von Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands berechtigt ist.
- e) **Listenverbindung**: Mehrere Wahlvorschläge dürfen nicht in der Weise verbunden werden, dass sie gegenüber den anderen Vorschlägen als einheitlicher Vorschlag gelten. Damit soll verhindert werden, dass die auf die verbundenen Wahlvorschläge abgegebenen Stimmen zusammengezählt werden. (Fischer/Groeres pp, § 9 BPersVVO, Rz. 11 a; Altvater Komm. BPersVG, § 9 WO Rz. 8).
- f) **Mehrfachkandidatur**: Jeder Kandidat kann nur auf einem Wahlvorschlag als Bewerber erscheinen.
Bei einer **Mehrfachkandidatur** sind die Wahlvorschläge nicht ohne weiteres ungültig. In diesen Fällen hat der Wahlvorstand vielmehr einen solchen Bewerber aufzufordern, „binnen drei Arbeitstagen zu erklären, auf welchem Wahlvorschlag er benannt bleiben will“ (§ 10 Abs. 3 Satz 1 BPersVVO).
- g) Wird ein **Wahlvorschlag ohne Zustimmungserklärung der Bewerber** eingereicht, so ist dieser Wahlvorschlag schwebend unwirksam. Dies gilt auch, wenn nur ein einziger Bewerber fehlt (Sommer ZfPR 2008, 21). Der Wahlvorstand hat unter Fristsetzung den Wahlvorschlag zur Beseitigung des Mangels zurückzugeben (§ 10 Abs. 5 Nr. 2 BPersVVO). Der Mangel wird geheilt, wenn dem Wahlvorstand die Zustimmungserklärung innerhalb der Frist zugeht.
- h) Grundsätzlich soll ein Kennwort den Wahlvorschlag kennzeichnen (§ 8 Abs. 5 BPersV-

WO). Dies ist aber keine zwingende Vorschrift. Das Fehlen macht den Wahlvorschlag nicht ungültig. Der Wahlvorstand darf den Wahlvorschlag wegen des Fehlens eines Kennwortes nicht zurückweisen. Das Kennwort kann "Programm- und Werbeträger" sein (VGH Bay 07.03.2017 - 17 P 16.2124/ZfPR 2017, 66). Die Funktion liegt in einer besseren Unterscheidbarkeit und Identifizierung. Zur Thematik "irreführendes Kennwort" besteht eine umfangreiche Kasuistik. Der umsichtige Wahlvorstand sollte die "Irreführung" nur in einem absoluten Ausnahmefall und bei klarer Rechtslage bemühen.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Ein beim Wahlvorstand **eingereichter Wahlvorschlag** kann **nicht** mehr **zurückgenommen werden**. Dies gilt auch dann, wenn alle Unterzeichner der Rücknahme zustimmen und die Einreichungsfrist noch nicht abgelaufen ist; denn mit der Einreichung beim Wahlvorstand wird ein Wahlvorschlag rechtlich verbindlich (BVerwG vom 05.02.1971, BVerwGE 37, 162 = ZBR 1971, 247 = PersV 1971, 243).
- b) Nach Eingang eines Wahlvorschlags beim Wahlvorstand können Unterstützungsunterschriften nicht mehr widerrufen werden. Hat ein Wahlberechtigter jedoch mehrere Wahlvorschläge unterschrieben und gibt er vor Einreichung der Wahlvorschläge sich widersprechende Erklärungen über den **Widerruf** seiner Unterschrift ab, so ist für die Entscheidung über die Zulässigkeit des Wahlvorschlags auf die letzte rechtlich beachtliche Willenserklärung abzustellen (BayVGH vom 29.10.1986, ZBR 1987, 62).
- c) Jeder Wahlvorschlag soll mit einem **Kennwort** versehen werden, um Verwechslungsgefahren auszuschließen. Das Kennwort selbst kann aus mehreren Wörtern bestehen (BayVGH vom 14.02.1958 – Nr. 1 F s 57, n.v.). Es kann in der Bezeichnung einer Gewerkschaft oder in einer abgekürzten Bezeichnung mehrerer Gewerkschaften bestehen, wenn der Wahlvorschlag von Beauftragten mehrerer Gewerkschaften unterzeichnet worden ist (BVerwG vom 23.10.1970, ZBR 1971, 122 = PersV 1971, 143).
- d) Das Kennwort darf nicht irreführend sein z.B. „Unabhängige Alternative“ bei gewerkschaftlichem Wahlvorschlag. (VG München vom 04.10.2006 – M 20 P 06.2029)
- e) Unterschriften unter einem Wahlvorschlag können gegenüber dem Wahlvorstand **bis zur Einreichung** des Wahlvorschlags durch schriftliche Erklärung widerrufen werden (BVerwG v. 05.02.1971 – VII P 9/70)
- f) Im Falle einer Listenverbindung kommt es darauf an, ob es sich jeweils um selbständige Wahlvorschläge handelt oder um einen Wahlvorschlag mit einem gemeinsamen Kennwort, auf dem Mitglieder unterschiedlicher Gewerkschaften gemeinsam kandidieren (VG Ansbach vom 14.11.1960, Leits. ZBR 1962, 30).
- g) Wenn Beauftragte einer Gewerkschaft einen Wahlvorschlag einer Gewerkschaft für eine Personalratswahl oder für die Wahl zu einer Jugend- oder Auszubildendenvertretung unterzeichnen, dann müssen sie nicht wahlberechtigt sein (BVerwG v. 3.02.1995, ZfPR 1995, 77).
- h) Die Bezeichnung der Gewerkschaft darf nur dann als Kennwort genannt werden, wenn es sich um einen gewerkschaftlichen Wahlvorschlag handelt, dieser muss also zwingend (zumindest auch) von zwei Gewerkschaftsbeauftragten unterzeichnet sein (zum BetrVG: BAG 15.5.2013, ZBVRonline 11/2013, 12)

Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand (§ 10 BPersVWO)

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Wahlvorschläge unverzüglich auf etwa vorhandene Mängel im Rahmen einer Sitzung zu prüfen. An allen Sitzungen des Wahlvorstands können Beauftragte von Gewerkschaften teilnehmen (§ 21 BPersVG), also auch an solchen Sitzungen, in denen die Gültigkeit von Wahlvorschlägen geprüft wird.

Die Wahlordnung unterscheidet zwischen **heilbaren und unheilbaren Mängeln**. Heilbare Mängel sind solche, die innerhalb einer festgesetzten Frist berichtigt und beseitigt werden können, ohne dass ein Wahlvorschlag neu aufgestellt werden muss. Unheilbare Mängel liegen demgegenüber vor, wenn in jedem Fall ein neuer Wahlvorschlag zu erstellen ist (z.B. nicht ausreichende Zahl von Unterschriften unter einer Wahlvorschlagsliste).

Der Wahlvorstand hat den Listenvertretern gegen schriftliche Empfangsbescheinigung die Mängel (im Falle eines heilbaren Mangels) mitzuteilen. Binnen drei Arbeitstagen seit Zugang der Aufforderung müssen diese Mängel beseitigt sein.

Die Prüfungspflicht des Wahlvorstands erstreckt sich auf erkennbare Mängel, ihn trifft keine "Ermittlungspflicht" (Fischer/Groeres pp 2021, § 9 WO Rz. 6b).

Begriffsbestimmung

Ungültige Wahlvorschläge: Dies sind solche Vorschläge, in denen die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt worden sind oder die nicht die zum Zeitpunkt der Einreichung notwendige Anzahl von Unterschriften aufweisen oder nicht fristgerecht eingereicht worden sind bzw. Änderungen enthalten.

Erläuterungen

- Der Wahlvorstand muss die **Wahlvorschläge entgegennehmen**. Ausreichend ist, wenn ein Wahlvorschlag dem Wahlvorstand zugeht. Eine persönliche Entgegennahme ist nicht erforderlich.
- Der Wahlvorstand muss jeden Wahlvorschlag zurückgeben, den er aus irgendeinem Grund für **unheilbar ungültig** hält. Die Rückgabe hat an den Listenvertreter zu erfolgen. Dem Wahlvorstand obliegt aber nicht die Pflicht, von sich aus Unklarheiten eines bei ihm eingereichten Wahlvorschlags zu beseitigen.
- Der Wahlvorstand hat einen ungültigen aber heilbaren Wahlvorschlag gegen **schriftliche Empfangsbestätigung** mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel binnen drei Arbeitstagen seit dem Zugang der Aufforderung zu beseitigen.

Fälle aus der Rechtsprechung

- Ein Wahlvorstand hat sicherzustellen, dass ihm Wahlvorschläge auch während der Abwesenheit zugehen können (BVerwG vom 03.02.1969, PersV 1970, 37).
- Die Zustimmung kann ab Eingang beim Einreicher nicht mehr widerrufen werden (BVerwG 30.10.1964 PersV 1965,59). Zum Nachweis ist eine schriftliche, eigenhändig unterschriebene Erklärung (mit Namen, nicht Paraphe) erforderlich, die beim Wahlvorstand zwingend im Original eingereicht werden muss (BVerwG 11.3.2014, ZfPRonline 7-8/2014). Eine Einreichung per Fax oder E-Mail ist unbeachtlich, da form-

widrig. Der Wahlvorstand hat keine Pflicht oder Berechtigung zur Prüfung, ob eine Telefaxerklärung als echt gewertet werden kann (BVerwG 11.3.2014). Fehlt auch nur eine Zustimmungserklärung, so ist der Wahlvorschlag insgesamt ungültig und muss nach § 10 Abs. 5 Nr. 2 BPersVVO behandelt werden.

- c) Der Wahlvorstand hat jeden Wahlvorschlag, den er für ungültig hält, **unverzüglich zurückzugeben**, d.h. ohne schuldhaftes Zögern nach Eingang unter Angabe der Gründe. Dabei muss dem Wahlvorstand allerdings die Zeit zur rechtlichen Prüfung gegeben werden (BVerwG vom 08.03.1963, BVerwGE 15, 352 = ZBR 1963, 156 = PersV 1963, 161, VGH Hessen vom 24.10.2002 – 21 TK 3290/00 = ZfPR 2004/7). Gerade am letzten Tag zur Einreichung von Wahlvorschlägen muss sichergestellt sein, dass der gesamte Wahlvorstand im Hinblick auf das Gebot der Unverzüglichkeit nach Abs. 2 Satz 1 anwesend ist. Andernfalls wäre der Wahlvorstand nicht in der Lage, unverzüglich über die **Gültigkeit von Wahlvorschlägen zu entscheiden** (BayVGH vom 10.12.1992 – 18 P 92.1709, n.v.). Eine im Einzelfall verständliche Verzögerung bei der Beanstandung von Wahlvorschlägen ändert nichts an den Rechtsfolgen einer Wahlanfechtung (BayVGH vom 19.02.1992, PersR 1993, 192/LAG Düsseldorf vom 25.03.2003 – 8 TaBV 70/02 = PersV 2003/417)).
- d) Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, von sich aus einen **offensichtlichen Schreibfehler** zu berichtigen. Dies gilt auch dann, wenn der Listenvertreter mit einer Berichtigung (nachträglich) einverstanden ist (BayVGH vom 04.02.1987, Leits. PersR 1988, 84).
- e) Es stellt einen Verstoß gegen zwingende Wahlverfahrensvorschriften dar, wenn der Wahlvorstand einen Wahlvorschlag, dem die **schriftliche Zustimmung des Bewerbers** nicht beigefügt ist, für ungültig erklärt, ohne zuvor die gesetzlich vorgeschriebene Frist zur Beseitigung des Mangels gesetzt zu haben (OVG Münster v. 29.3.1990 – CL 69/88).
- f) 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)
- g) Der Wahlvorstand erfüllt die ihm obliegenden Pflichten (Befragung von Doppelunterzeichnern) schon dann, wenn er einem Wahlbewerber oder Listenvertreter einmal Gelegenheit gibt, den **Wahlvorschlag „nachzubessern“**, so dass es einer erneuten Anhörung nicht mehr bedarf (BVerwG v. 5.10.1989, ZBR 1990, 184; PersV 1990, 230).
- h) Bestimmt das Wahlausschreiben ein bestimmtes Datum (ohne begrenzende Uhrzeitangabe) als Ende der Frist für das Einreichen von Wahlvorschlägen, so muss sich der Wahlvorstand – mindestens eines seiner Mitglieder, im Zweifel der Vorsitzende – mindestens bis zum Ende der Arbeitszeit am fraglichen Tag zur Empfangnahme von Wahlvorschlägen bereithalten (vgl. für das BetrVG: LAG Frankfurt v. 7.2.1991, Leits. DB 1991, 2494; vgl. auch für das Personalvertretungsrecht: BVerwG v. 17.7.1980, PersV 1981, 498: Die **Einreichungsfrist** läuft bis 24 Uhr des letzten Tages. Wahlvorschläge, die am letzten Tag der Einreichungsfrist zwar nach Dienstende, aber vor 24 Uhr nachweisbar in den Verfügungsbereich des Wahlvorstands gelangen, dürfen nicht als ver-

später zurückgewiesen werden. Der Hinweis auf den Dienstschluss im Wahlausschreiben soll dem Listeneinreicher das Risiko des Nachweises der rechtzeitigen Einreichung noch nach Dienstende deutlich machen.

- i) Bei der Angabe des **letzten Tages der Frist** zur Einreichung von Vorschlagslisten im Wahlausschreiben gemäß § 7 Abs. 2 WO zum BPersVG hat der Wahlvorstand keinen Entscheidungsspielraum. Er muss vielmehr den sich aus dieser Vorschrift ergebenden Tag angeben (vgl. für das BetrVG: BAG v. 9.12.1992, BB 1993, 1217).
- j) Ein Wahlvorschlag ist nicht nur in schriftlicher Form, sondern in Urschrift einzureichen. Gleichwohl ist er nicht ungültig, wenn er zunächst per **Telefax** übermittelt wird. Der Wahlvorstand hat in einem solchen Fall auf eine Behebung des Mangels der Urschriftlichkeit hinzuwirken. Das gilt zumindest dann, wenn im Wahlausschreiben ausdrücklich auf einen Telefax-Anschluss für den Wahlvorstand hingewiesen wird (VG Hamburg v. 11.12.1992, PersR 1993, 508).
- k) Wenn ein Bewerber nach Aufforderung durch den Wahlvorstand zu erklären hat, auf welchem Wahlvorschlag er bei einer Mehrfachkandidatur endgültig und alleine kandidieren will, er aber eine entsprechende Erklärung nicht innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen abgibt, so ist er von sämtlichen Wahlvorschlägen zu streichen. Aus einem anderen Grund darf der Wahlvorstand einen Wahlbewerber allerdings nicht aus der Bewerberliste streichen (BVerwG vom 27.05.1960, BVerwGE 10,344 = ZBR 1960, 270 = PersV 1960, 207).
- l) Ein Listenvertreter, dem der Wahlvorstand einen beanstandeten Wahlvorschlag zur Nachbesserung zurückgegeben hat, kann innerhalb der Einreichungsfrist statt der Nachbesserung des alten einen neuen Wahlvorschlag einreichen (BVerwG vom 08.03.1963, BVerwGE 15, 347 = ZBR 1963, 156 = PersV 1963, 161).
- m) Die Klärung des Widerrufs einer Stützunterschrift muss grundsätzlich schriftlich erfolgen. Sie kann aber auch mündlich unmittelbar gegenüber dem Wahlvorstand abgegeben oder durch eine beliebige dritte Person dem Wahlvorstand zugeleitet werden. Ist der Wahlvorschlag aber bereits eingereicht, so kann die Unterschrift nicht mehr widerrufen werden (BVerwG vom 05.02.1971, BVerwGE 37, 162 = ZBR 1971, 247 = PersV 1971, 243).

Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 11 BPersVVO)

Begriffsbestimmung

Nachfrist: Zeitraum von drei Arbeitstagen, in denen Gelegenheit besteht, heilbare Mängel eines Wahlvorschlags zu beseitigen. Das gilt auch dann, wenn die Dreitagefrist über das Ende der achtzehntägigen Einreichungsfrist hinausreicht (VG Bremen 27.07.2012 - P K 466/12. PVL; Altvater Komm. BPersVG, § 10 WO Rz. 20).

Erläuterungen

- a) **Sinn der Vorschrift** ist es, selbst dann noch zu einer gültigen Personalratswahl zu kommen, wenn durch Umstände irgendwelcher Art eine Wahl dadurch in Frage gestellt worden ist,

dass keine Wahlvorschläge eingereicht wurden.

- b) Wenn nach Ablauf der Fristen (18 Kalendertage nach dem Erlass des Wahlausschreibens, § 7 Abs. 2 BPersVVO; drei Arbeitstage zur Mängelbeseitigung bei heilbar ungültigen Wahlvorschlägen, § 10 Abs. 5 BPersVVO) **kein gültiger Wahlvorschlag** vorliegt, dann muss der Vorstand durch Aushang an derselben Stelle bzw. denselben Stellen, an denen das Wahlausschreiben ausgehängt ist, bekannt machen, dass gültige Wahlvorschläge nicht vorliegen. In diesem Fall hat er eine Nachfrist von sechs Arbeitstagen für die Einreichung von Wahlvorschlägen zu setzen. Geht bei Gruppenwahl innerhalb der Nachfrist ein Wahlvorschlag ein, so ist dieser auf seine Gültigkeit zu prüfen und im Falle heilbarer Mängel nach § 10 Abs. 5 BPersVVO zur Nachbesserung zurückzugeben. Werden trotz der Nachfrist keine Wahlvorschläge eingereicht, so ist damit das Wahlverfahren abgeschlossen. Das Amt des Wahlvorstands erlischt.

Fälle aus der Rechtsprechung

Wenn bei Gruppenwahl trotz Nachfristsetzung kein Wahlvorschlag eingeht, so fallen die **Sitze**, die der säumigen Gruppe bei Beteiligung an der Wahl zugestanden hätten, den **anderen Gruppen** zu (BVerwG vom 23.10.1970, BVerwGE 36, 170 = ZBR 1971, 120 = PersV 1971, 135).

Bezeichnung der Wahlvorschläge (§ 12 BPersVVO)

Begriffsbestimmung

Kennwort: Diejenige Bezeichnung eines Wahlvorschlags, die sich auf die Identität des Listeneinreichers bezieht und ihn von anderen, die ebenfalls Listen einreichen, unterscheidet.

Erläuterungen

- a) Die Wahlvorschläge werden nicht in der Reihenfolge ihres Eingangs nummeriert. Vielmehr bestimmt das Los die Reihenfolge auf dem Stimmzettel.
- b) Zu der Losentscheidung sind die **Listenvertreter einzuladen**. Durch ihre Teilnahme soll eine Kontrolle des Verfahrens, das zur Ermittlung des Losentscheids führt, ermöglicht werden.

Fälle aus der Rechtsprechung

Kein irreführendes Kennwort:

Ein unzulässiges, weil irreführendes Kennwort liegt nicht vor, wenn eine Beschäftigtenliste (auch) aus Mitgliedern einer Gewerkschaft das gängige Gewerkschaftskürzel beinhaltet, auch wenn parallel (aber unterscheidbar) eine Gewerkschaftsliste nach § 8 Abs. 3 Satz 4 BPersVVO antritt, die das Kürzel ebenfalls verwendet (VG Ansbach 15.01.2021 - AN 7 P 2000544)

Irreführendes Kennwort auf einem Wahlvorschlag einer Gewerkschaft

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, Beschluss v. 04.10.2006 – M 20 P 06.2029 = ZfPR online 1/2007).

Bekanntmachung der Wahlvorschläge (§ 13 BPersVWO)

Unverzüglich nach Ablauf der Einreichungsfrist, spätestens jedoch fünf Arbeitstage vor Beginn der Stimmabgabe, hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe an den gleichen Stellen wie das Wahlausschreiben bekannt zu geben.

Die Namen der Unterzeichner der Wahlvorschläge werden nicht bekannt gemacht.

Begriffsbestimmung

Bekanntgabe der Wahlvorschläge durch Aushang: Durch eine allgemein zugängliche Bekanntgabe der Wahlvorschläge, die als gültig anerkannt worden sind, soll dem Wähler die Möglichkeit gegeben werden, sich bereits vor seiner eigentlichen Wahlentscheidung Gedanken über die Stimmabgabe zu machen.

Erläuterungen

- a) Ein als gültig anerkannter Wahlvorschlag wird nicht dadurch ungültig, dass er später als fünf Tage vor Beginn der Stimmabgabe bekannt gemacht wird.
- b) Die Vorschrift gewährt kein **Einblicksrecht in Wahlunterlagen**. Auf diese Weise nämlich würden die Namen von Unterzeichnern von Wahlvorschlägen bekannt werden.

Fälle der Rechtsprechung

Macht der Wahlvorstand eine Vorschlagsliste durch Aushang bekannt, die eine Kopie des Stimmzettels für die Personalratswahl ist, und verwendet er nur den Begriff: Muster, so führt dies dann nicht zu einem Wahlanfechtungsgrund, wenn die Wahlberechtigten erkennen, dass es sich hierbei um die Kandidaten für die anstehende Personalratswahl handelt und objektiv nur dieser Wahlvorschlag wirksam eingereicht worden war (vgl. für das BetrVG: LAG Rheinland-Pfalz v. 30.5.1996 – 7 (9) Ta BV 52/95 = Leits. NZA 1997, 674).

Siehe zum Thema "Wahlvorschläge" auch die "Checkliste zur Prüfung der Wahlvorschläge" im Anhang

Wahlhandlung/Stimmabgabe (§§ 16 ff BPersVWO)

Personalvertretungen werden **in geheimer und unmittelbarer Wahl** gewählt. Der Wähler muss subjektiv das Gefühl haben, unbeobachtet seine Stimme abgeben zu können. **Objektiv** müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen sein, dass tatsächlich eine unbeobachtete

Stimmabgabe erfolgen kann.

Stimmabgabe im Wahlraum

Der Wahlvorstand hat daher Vorkehrungen dafür zu treffen, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet kennzeichnen und in den Wahlumschlag legen kann (z.B. Wahlkabinen).

Er hat **Wahlurnen** aufzustellen, die er vor Beginn der Stimmabgabe zu verschließen hat. Diese Wahlurnen müssen so beschaffen sein, dass die eingeworfenen Umschläge nicht vor Öffnung der Urne entnommen werden können. Daher müssen Wahlurnen aus festem Material bestehen und verschließbar sein.

Ein Mitglied des Wahlvorstands muss vor dem Einwurf des Umschlags in die Wahlurne feststellen, ob **der Wähler im Wählerverzeichnis** aufgeführt ist (§ 16 Abs. 4 BPersVVO). Ist das der Fall, dann kann der Wähler den Stimmzettel kennzeichnen, in einen Wahlumschlag legen und diesen dem mit der Entgegennahme betrauten Wahlvorstandsmitglied übergeben. Dieses Mitglied hat den Umschlag in Gegenwart des Wählers ungeöffnet in die Wahlurne zu legen, falls dies nicht durch den Wähler selbst geschieht und das Wahlvorstandsmitglied dies gestattet. Anschließend ist die Stimmabgabe im Wählerverzeichnis zu vermerken.

Wenn sich ein Wähler auf einem **Stimmzettel verschrieben** hat oder diesen bzw. seinen Wahlumschlag versehentlich unbrauchbar gemacht hat, so ist ihm auf sein Verlangen hin ein neuer Stimmzettel und ggf. ein neuer Wahlumschlag gegen Rückgabe der unbrauchbaren Wahlunterlagen auszuhändigen. Der Wahlvorstand hat die zurückgegebenen Unterlagen unverzüglich in Gegenwart des Wählers zu vernichten (§ 15 Abs. 6 BPersVVO).

In einen Wahlumschlag können **mehrere Stimmzettel** eingelegt werden, die dann aber farblich voneinander für die Wahl der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats und die Wahl des örtlichen Personalrats zu unterscheiden sind.

Öffentlichkeit des Wahlvorgangs

Die Öffentlichkeit ist sowohl beim Wahlvorgang selbst als auch bei den Sitzungen des Wahlvorstands, den Feststellungen des Wahlergebnisses und der Öffnung der Wahlbriefe zugelassen. Daher sind auch **Wahlbeobachter** zulässig.

Aufgaben des Wahlvorstands bei der Stimmabgabe

Solange das Wahllokal zur Stimmabgabe geöffnet ist, müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands im Wahllokal anwesend sein. Die Anwesenheit nur eines Mitglieds des Wahlvorstands genügt dann, wenn gleichzeitig ein Wahlhelfer anwesend ist (§ 16 Abs. 3 BPersVVO). Die Wahlhandlung selbst soll möglichst nicht unterbrochen werden. Wenn allerdings aus zwingenden Gründen eine Unterbrechung notwendig wird, so hat der Wahlvorstand für die Zwischenzeit die **Wahlurne so zu verschließen** und aufzubewahren, dass der Einwurf oder die Entnahme von Stimmzetteln ohne Beschädigung des Verschlusses unmöglich ist. Bei einer Wiedereröffnung der Wahl oder bei Entnahme der Stimmzettel zur Stimmzählung hat sich der Wahlvorstand davon zu überzeugen, dass der Verschluss unversehrt ist (§ 16 Abs. 5 BPersVVO).

Eine **Werbung für Kandidaten oder für Wahlvorschläge** ist innerhalb eines Wahllokals unzulässig. Infolgedessen hat der Wahlvorstand, dem das Hausrecht zusteht, für die Einhaltung des Werbeverbots Sorge zu tragen.

Fälle aus der Rechtsprechung

Wenn ein Wahlvorstand durch Beschluss, vor Erlass des Wahlausschreibens, die Stimmabgabe in mehreren Wahllokalen anordnet, dann muss er im Wahlausschreiben selbst alle Wahllokale so genau angeben, dass jeder Beschäftigte das für ihn zuständige Wahllokal leicht finden kann und Verwechslungen ausgeschlossen sind. Deshalb müssen Straße, Hausnummer und Stockwerk eines Gebäudes sowie die Zimmernummern des Wahllokals ebenso wie die Zeit der Stimmabgabe mit Beginn und Ende angegeben werden. Fehlen entsprechende Angaben, so ist ein Grund zur Wahlanfechtung gegeben (OVG Lüneburg vom 30.01.2002 – 17 L 4452/00, LS ZfPR 2004, 17).

Form und Inhalt der Stimmzettel (§ 15 Abs. 2 BPersVWO)

Die **Stimmzettel** müssen bei Gruppenwahl dieselbe **Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung** haben. Dasselbe gilt für die **Wahlumschläge**.

In der **Papierstärke** und **Papierqualität** müssen die Stimmzettel gleich sein. Kennworte der verschiedenen Listen dürfen auf Stimmzetteln nicht unterschiedlich groß gedruckt werden.

Werden Bezirks-, Haupt- oder Gesamtpersonalrat gleichzeitig gewählt, kann für die Stimmabgabe zu den Wahlen der Personalvertretungen der verschiedenen Stufen derselbe Wahlumschlag verwendet werden. Die Stimmzettel müssen aber für jede Stufe eine andere Farbe aufweisen.

Begriffsbestimmung

Stimmzettel: Diejenigen Dokumente, auf denen der Wähler seine Stimme abgeben kann und die zur Vermeidung von Verwechslungen mit anderen Dokumenten gleichen Inhalts einheitlich gestaltet sein müssen.

Erläuterungen

- a) Das Wahlrecht kann nur von demjenigen ausgeübt werden, der im **Wählerverzeichnis** eingetragen ist.
- b) Wird nach den **Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl)** gewählt, so kann der Wähler seine Stimme nur für den gesamten Wahlvorschlag abgeben. Wird dagegen nach den **Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl)** gewählt, so haben die Wähler diejenigen Bewerber anzukreuzen, denen sie ihre Stimme geben wollen.
- c) Eine Abweichung von den Angaben, die im Stimmzettel enthalten sein müssen, ist ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren, der zur Ungültigkeit der Wahl führt.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Wenn bei einer Gruppenwahl ein Stimmzettel in einer für eine andere Beschäftigten-
gruppe bestimmten Wahlurne aufgefunden wird, so ist dies ohne Einfluss auf die Gül-
tigkeit der Wahl. In einem solchen Fall handelt es sich nämlich in aller Regel um ein
offensichtliches Versehen. Anhand des Wählerverzeichnisses kann überprüft werden,
ob tatsächlich so viele Wahlberechtigte ihre Stimme abgegeben haben, wie Wahlum-
schläge insgesamt bei Beginn der Stimmenauszählung vorhanden sind (OVG Münster
vom 06.05.1982, RiA 1982, 218).
- b) 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 Rei-
henfolge 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).
- c) 1. Bei nach Grundsätzen der Verhältniswahl (**Listenwahl**) durchgeführten Wahl zum
Personalrat stellt sich die Verwendung von Stimmzetteln ohne Angaben zu den
jeweils ersten drei Bewerbern der zugelassenen Listen als Verstoß gegen eine wes-
entliche Vorschrift über das Wahlverfahren dar.
2. Die erforderlichen Angaben zu den Bewerbern der zugelassenen Listen dienen
dem Zweck, dem Wähler im Zeitpunkt des Wahlvorganges diejenigen Bewerber
ins Bewusstsein zu rufen, die als Spitzenkandidaten die jeweiligen Listen reprä-
sentieren und nach erfolgter Wahl möglicherweise dem Personalrat angehören
werden.
3. Fehlen die notwendigen Angaben auf dem Stimmzettel, kann die theoretische
Möglichkeit einer Änderung oder Beeinflussung des Wahlergebnisses nur dann
nicht ausgeschlossen werden, wenn nach der Lebenserfahrung nicht in Betracht
zu ziehen ist, dass das Wahlverhalten deshalb unbeeinflusst geblieben ist, weil die
Wähler im Zeitpunkt des Wahlvorganges auch ohne diese Angaben sichere Kennt-
nis von den jeweils ersten drei Bewerbern aller zur Wahl stehenden Listen hatten.
OVG Münster vom 29.1.97 – 1 A 4826/96. PVL -; PersR 98, 163
- d) Die Stimmzettel dürfen bei einer Personenwahl kein Kennwort und keinen Hinweis
auf die Organisationszugehörigkeit der Bewerber enthalten (VGH Baden-Württemberg
vom 19.03.1957, ZBR 1958, 28)
- e) Einem Stimmzettel für eine Personalratswahl darf ein **Wahlwerbezettel** einer in der
Dienststelle vertretenen Gewerkschaft nicht beigelegt werden. Andernfalls ist der
Stimmzettel ohne Rücksicht auf den Inhalt des Wahlwerbezettels ungültig (OVG Mün-
ster vom 27.01.1981, PersV 1982, 332).
- f) Der Wahlvorstand hat sicherzustellen, dass der Wähler den **Stimmzettel unbeobach-
tet** ausfüllen und in den Wahlumschlag stecken kann. Hierzu ist jede Vorrichtung ge-
eignet, die ihn vor fremden Blicken schützt, z.B. Wahlkabinen, Wandschirm (HessVGH
vom 14.06.1965, PersV 1967, 18).
- g) Nicht ausreichend ist ein **Nebenraum**, der nicht unmittelbar mit dem eigentlichen
Wahlraum verbunden ist und vom Wahlvorstand bzw. den Wahlhelfern nicht eingese-

hen werden kann. In diesem Fall ist nicht sichergestellt, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet ausfüllen kann (OVG Münster vom 14.09.1977 – CB 23/77, n.v.; Hess VGH vom 29.01.1986 – HPV TL 1436/85, n.v.).

- h) Die **Benutzung nur einer Wahlurne** ist zulässig, wenn bei Gruppenwahl durch Verwendung verschiedenfarbiger Stimmzettel für jede Gruppe (und Stufe) eine Verwechslungsgefahr ausgeschlossen ist (BVerwG vom 23.09.1966, BVerwGE 25, 120 = ZBR 167, 26 = PersV 1966, 276).
- i) Eine **Wahlunterbrechung** ist nur aus wichtigem Grund zulässig (BVerwG vom 23.10.1970, BVerwGE 36, 170 = ZBR 1971, 120 = PersV 1971, 135).
- j) Die Verwendung einer gemeinsamen Wahlurne für die Stimmabgabe der Angehörigen verschiedener Gruppen stellt zwar einen Verstoß gegen Wahlvorschriften dar, führt aber nicht zur Aufhebung der Wahl, wenn für jede der Gruppen verschiedenfarbige Stimmzettel ausgegeben worden sind. In diesem Fall nämlich kann ausgeschlossen werden, dass sich hieraus infolge von Verwechslungen Auswirkungen auf das Wahlergebnis ergeben (OVG Münster v. 6.9.1989, ZBR 1990, 332).
- k) Eine Personalratswahl ist nicht geheim, wenn der Wahlvorstand keine Vorkehrungen trifft (z.B. durch Bereitstellen einer Wahlzelle oder eines Sichtschirms), 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 (HessVGH v. 29.1.1986, PersV 1990, 389).

Kennzeichnung der Stimmzettel (§ 15 Abs. 3 und 4 BPersVVO)

Bei einer Verhältniswahl (Listenwahl) kann der Wähler seine Stimme nur für den gesamten Wahlvorschlag abgeben. Daher darf er nicht die Namen von Bewerbern streichen, die er nicht wählt oder Namen von Bewerbern einfügen, die er wählen will.

Der Wähler muss seinen Willen für den Wahlvorstand klar erkennbar zum Ausdruck bringen. Dies geschieht im allgemeinen durch „**Ankreuzen**“.

Bei einem elektronischen Wahlverfahren gelten besondere Regeln. Wird aber im Bereich Bundeswehr nicht praktiziert!

Stimmabgabe bei körperlichen Gebrechen (§ 16 Abs. 2 BPersVWO)

Wenn ein Wähler durch körperliches Gebrechen in der Stimmabgabe behindert ist, so kann er sich einer **Person seines Vertrauens** bei der Stimmabgabe bedienen. Er hat dies dem Wahlvorstand bekannt zu geben.

Die Hilfeleistung hat sich auf die Erfüllung der Wünsche des Wählers bei der Stimmabgabe zu beschränken. Die Vertrauensperson darf daher gemeinsam mit dem Wähler die Wahlzelle betreten, ist aber selbstverständlich zur **Geheimhaltung der Wahlentscheidung** des mit einem körperlichen Gebrechen belasteten Wählers verpflichtet.

Durch die **Hinzuziehung einer Vertrauensperson** soll trotz körperlicher Gebrechen ein Wähler in der Lage sein, seinen Stimmzettel auszufüllen. Eine Gehbehinderung beeinträchtigt im allgemeinen die Stimmabgabe nicht, es sei denn, dass der Wähler nur mit Hilfe eines Dritten die Wahlkabine betreten kann. Dem Wahlvorstand ist von der Behinderung Kenntnis zu geben. Sicherzustellen ist, dass die Vertrauensperson die Stimmabgabe möglichst nicht beobachten kann. Ist dies allerdings nicht auszuschließen, so ist die Vertrauensperson zur Geheimhaltung verpflichtet.

Schriftliche Stimmabgabe (§17 ff. BPersVWO)

1. Briefwahl auf Antrag einzelner Wahlberechtigter:

Sind Wähler aus persönlichen oder dienstlichen Gründen (z.B. Krankheit, Urlaub, Dienstabwesenheit) **an der persönlichen Stimmabgabe** im Wahllokal **verhindert**, so können sie eine schriftliche Stimmabgabe in Form der Briefwahl beantragen. Ein entsprechender Antrag ist rechtzeitig beim Wahlvorstand zu stellen. Er darf nicht durch den Wahlvorstand oder einen Dritten veranlasst werden.

2. Briefwahl auf Anordnung des Wahlvorstands:

Daneben kann eine schriftliche Stimmabgabe auch vom Wahlvorstand **angeordnet** werden, wenn bei Teilen oder Nebenstellen einer Dienststelle, die räumlich weit entfernt liegen, kein eigener Personalrat gewählt wird und dort keine eigenen Wahllokale eingerichtet werden (§ 19 BPersVWO). Die Anordnung ist im Wahlausschreiben zu vermerken.

Wenn ein Wahlberechtigter zum Zeitpunkt der Wahl verhindert ist, seine Stimme persönlich im Wahllokal abzugeben, so hat ihm der Wahlvorstand auf Verlangen (bei angeordneter Briefwahl unmittelbar) **folgende Unterlagen** zuzusenden (§ 17 Abs. 1 BPersVWO):

- Wahlvorschläge,
- Stimmzettel und Wahlumschlag, vorgedruckte, vom Wähler abzugebende Erklärung, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet zu haben,

- größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

Die Wahlunterlagen sind entweder (dem Briefwähler oder einem Bevollmächtigten) auszuhändigen oder zu versenden; ihnen ist ein **Merkblatt** über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe beizufügen.

Im **Wählerverzeichnis** hat der Wahlvorstand die Aushändigung oder Übersendung der Briefwahlunterlagen zu vermerken.

Im Einzelnen hat der **Briefwähler Folgendes zu beachten:**

- Er hat den Stimmzettel persönlich zu kennzeichnen;
- er hat den gekennzeichneten Stimmzettel in den Wahlumschlag zu legen, ohne diesen zu verschließen;
- er hat eine Erklärung zu unterzeichnen, in der er versichert, den Stimmzettel selbst gekennzeichnet zu haben (Angabe von Ort und Zeit);
- er hat den Wahlumschlag mit dem Stimmzettel und die unterschriebene Erklärung in den Freiumschlag zu legen; die Erklärung darf nicht in den Wahlumschlag gelegt werden;
- er hat den größeren Freiumschlag mit der Anschrift des Wahlvorstands und mit Namen und Wohnort als Absenderangabe verschlossen abzusenden.

Auch der Briefwähler kann sich bei **körperlichen Gebrechen** der Hilfe einer Person seines Vertrauens bedienen.

Der Briefwähler hat die Wahlunterlagen so rechtzeitig abzusenden, dass sie auf jeden Fall **vor dem Abschluss der Stimmabgabe** beim Wahlvorstand eingehen. Dabei kann sich der Briefwähler auch eines vertrauenswürdigen Boten bedienen.

Begriffsbestimmungen

- Wahlurne:** Diejenige Vorrichtung, in die die Wahlumschläge eingeworfen werden müssen und die sicherstellt, dass Wahlumschläge nicht dem Zugriff Dritter offen stehen.
- Wahllokal:** Derjenige Raum, in dem der Wähler seine Stimme unbeobachtet abgeben kann
- Briefwahl:** Wahlentscheidung in einer Weise, die es dem Wähler ermöglicht, schriftlich seine Stimme abzugeben, statt in einem Wahllokal die Wahlhandlung vorzunehmen.

Erläuterungen

- Eine Briefwahl kommt nur dann in Betracht, wenn der Wähler **an der persönlichen Stimmabgabe verhindert** ist (Abordnung, Dienstreise, Abwesenheit wegen der besonderen Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses, Erkrankung, Urlaub).
- Auch bei der Briefwahl müssen die Voraussetzungen der geheimen Stimmabgabe gegeben sein. Dies setzt voraus, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnen und in den Wahlumschlag einstecken kann.
- Die **Freiumschläge sind ungeöffnet aufzubewahren**. Sie sind gegen jede Verände-

nung zu sichern und erst unmittelbar vor dem Abschluss der Stimmabgabe zu öffnen.

- d) Unmittelbar nach der Entnahme der Wahlumschläge aus den Freiumsschlägen ist die Stimmabgabe im **Wählerverzeichnis** zu vermerken. Der Wahlumschlag muss ungeöffnet in die Wahlurne gelegt werden.
- e) Wenn **Freiumsschläge verspätet eingehen**, so sind sie einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zu vernichten.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Die Aufbewahrung von Freiumsschlägen in der verschlossenen Tischschublade des Vorsitzenden des Wahlvorstands genügt nur dann, wenn die Briefe mit einem dienstlichen **Eingangsstempel** unter Verschluss mit einem Kontrollstempel des Wahlvorstands versehen sind (VG Düsseldorf vom 29.08.1985 – PVB 14/85, n.v.).
- b) Für die Öffnung der Freiumsschläge hat der Wahlvorstand einen Zeitpunkt zu wählen, zu dem sichergestellt ist, dass sofort nach Abschluss der Stimmabgabe mit der **Stimmzählung** begonnen werden kann (BVerwG vom 04.06.1959 – 7 P 13.58, n.v.).
- c) Fehler bei der Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen (z.B. verspätetes Öffnen des Freiumschrags und Einwerfen des Wahlumschlags in die Wahlurne) dürfen nicht in einer Weise korrigiert werden, dass dies zu einem **Bruch des Wahlgeheimnisses** führt (OVG Lüneburg vom 19.02.1986, Leits. PersR 1988, 28).
- d) Die **Anforderung von Briefwahlunterlagen** muss vom Wähler persönlich ausgehen. Weder der Wahlvorstand noch Dritte dürfen entsprechende Unterlagen für einen Wahlberechtigten anfordern (BVerwG vom 14.08.1959, BVerwGE 9, 107).
- e) Der **Antrag auf Übersendung** der Wahlunterlagen kann formlos, persönlich, mündlich, fernmündlich, schriftlich oder durch Boten gestellt werden (BVerwG vom 06.02.1959, BVerwGE 8, 114).
- f) Die Gefahr für die **rechtzeitige und vollständige Anknunft der schriftlichen Wahlunterlagen** beim Wahlvorstand trägt der Wahlberechtigte. Daher reicht die Übergabe der Freiumschräge an Wahlhelfer in anderen Dienststellen zur Fristwahrung nicht aus (BVerwG vom 18.04.1978, BVerwGE 55, 341 = ZBR 1978, 345 = PersV 1979, 194).
- g) Auch der Briefwähler kann sich des Beistands einer **Vertrauensperson** bei der Ausführung der Wahlunterlagen bedienen. Aber auch in diesem Fall muss sichergestellt sein, dass das Wahlgeheimnis gewahrt wird (OVG Lüneburg vom 19.02.1986, Leits. PerR 1988, 28).
- h) Bei einer Briefwahl ist die **Unterlassung der Übersendung der Briefwahlunterlagen** an einen Wahlberechtigten ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften (BayVG vom 17.10.1990, Leits. PersR 1991, 394).
- i) Jeder Briefwähler muss seinen Wahlunterlagen eine vorgedruckte, von ihm abzugebende Erklärung beifügen, in der er gegenüber dem Wahlvorstand zu versichern hat, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat. Wenn diese Erklärung fehlt, ist der Wahlvorstand gehindert, den entsprechenden Wahlumschlag der Wahlurne zuzuführen. Das bedeutet konsequenterweise, dass eine solche Stimmabgabe nicht zählt (VG Hannover v. 23.6.1988 – PB VG 6/88, n.v.).

- j) 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. 19.03.1997 – 18 P 96.4276,n.v.)
- k) 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.
- l) Ordnet der Wahlvorstand für bestimmte Beschäftigtengruppen oder in besonderen Fällen schriftliche Stimmabgabe an, so ist ein davon betroffener Beschäftigter gleichwohl zur persönlichen Stimmabgabe berechtigt. Jeder Wahlberechtigte muss das Recht haben, von der persönlichen Stimmabgabe Gebrauch machen zu können, selbst dann, wenn er sich zuvor als verhindert bezeichnet hat oder wenn die schriftliche Stimmabgabe angeordnet worden ist (BVerwG v. 13.05.1998 – 6 P 9.97 = Leits. ZBR 1998, 433).
- m) Der Wahlvorstand ist berechtigt und unter besonderen Umständen verpflichtet, eine Anforderung von Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe daraufhin zu überprüfen, ob sie auch tatsächlich von dem als Absender bezeichneten Beschäftigten stammt. Es stellt keinen Verstoß gegen die Wahlordnung dar, wenn sich der Wahlvorstand angesichts bei ihm entstandener gewichtiger Zweifel an der Authentizität der Unterschrift auf einer Anforderung von Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe entschließt, den benannten Wahlberechtigten anzuschreiben und um Aufklärung zu bitten. Es stellt im übrigen eine Wahlbehinderung dar, wenn ein Wahlvorstand einem zur persönlichen Stimmabgabe entschlossenen Wahlberechtigten bei dessen Erscheinen im Wahllokal diese Art (der beabsichtigten) Wahlhandlung 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 1998, 526).
- n) Der Wahlvorstand darf niemals dem Wahlberechtigten Briefwahlunterlagen ohne dessen Verlangen hin übermitteln. Das gilt sogar dann, wenn der Wahlvorstand Kenntnis davon hat, dass der oder die Wahlberechtigte am Wahltage nicht in der Dienststelle anwesend ist.

Handlungsanweisung Briefwahl

Die Zusendung von Briefwahlunterlagen durch den Wahlvorstand erfolgt:

- auf Verlangen einzelner Wahlberechtigter (§ 17 Abs. 1 BPersVVO),
- unaufgefordert an alle Wahlberechtigten, (§ 19 BPersVVO)
wenn der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe angeordnet hat

- für Wahlberechtigte aus nachgeordneten Stellen einer Dienststelle, die nicht selbständig sind oder
- für räumlich weit entfernte Nebenstellen oder Dienststellenteile.

Briefwahlunterlagen, die alle Briefwähler bekommen müssen, sind:

- Kopie der Bekanntmachung der Wahlvorschlagslisten bzw. der Kandidaten,
- ein Stimmzettel (bei Gruppenwahl ist auf die Gruppenzugehörigkeit zu achten!)
- ein Briefumschlag für den Stimmzettel, der identisch ist mit den bei der persönlichen Stimmabgabe verwendeten Umschlägen (z.B. neutral, keine Kennzeichnung, keine Beschriftung, undurchsichtig)
- Vordruck der persönlichen Erklärung,
- ein frankierter, an den Wahlvorstand adressierter Umschlag, der groß genug ist für den Stimmzettelumschlag und die persönliche Erklärung,
- Merkblatt zur Personalratswahl,
- auf Verlangen: Abdruck des Wahlausschreibens.

Feststellung des Wahlergebnisses (§ 20 BPersVWO)

Der Wahlvorstand hat die Wahlurnen zu öffnen. Danach hat er die **Gültigkeit der Stimmzettel** zu prüfen und solche Stimmzettel, die zu Zweifeln Anlass geben, fortlaufend zu nummerieren und von den gültigen Stimmzetteln getrennt bei den Wahlunterlagen aufzubewahren.

Bei der Verhältniswahl werden die auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Stimmzettel gezählt, während bei der Personenwahl die für jeden Bewerber abgegebenen Stimmen getrennt zu zählen sind.

Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

Der Wahlvorstand hat unmittelbar vor dem Abschluss der Stimmabgabe in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumsschläge zu öffnen und die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen der Briefwähler zu entnehmen. Bei korrekt durchgeführter schriftlicher Stimmabgabe legt der Wahlvorstand den Wahlumschlag nach dem Vermerk der Stimmabgabe im Wählerverzeichnis **ungeöffnet in die Wahlurne**.

Der Wahlvorstand hat unverzüglich nach Abschluss der Stimmabgabe öffentlich die Auszählung der Stimmen vorzunehmen und das **Ergebnis festzustellen**.

Begriffsbestimmung

Öffentliche Stimmenauszählung: Nach Abschluss der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand in einer förmlichen Sitzung, die den Beschäftigten offen steht, die Stimmen zu zählen.

Bei der Stimmauszählung können auch Wahlhelfer beteiligt werden.

Erläuterungen

- a) Da die Stimmenauszählung öffentlich ist, haben auch **Beauftragte von Gewerkschaften** ein Teilnahmerecht. Um möglichst vielen Personen die Anwesenheit zu ermöglichen, sind Ort und Zeit der Stimmauszählung vom Wahlvorstand bekannt zu geben (§ 6 Abs. 2 Nr. 13 BPersVVO).
Bei Überfüllung des Raums, den der Wahlvorstand für die Stimmauszählung für ausreichend gehalten hat, kann er weitere teilnahmewillige Beschäftigte ausschließen.
- b) Die Mitglieder des Wahlvorstands haben die Stimmzettel den Wahlumschlägen zu entnehmen und zu prüfen, ob diese gültig sind. In Zweifelsfällen ist hierüber Beschluss zu fassen. Zur **Prüfung der Gültigkeit** gehört auch die Feststellung, ob ihre Zahl mit der Zahl der im Wählerverzeichnis vermerkten Stimmabgaben übereinstimmt.
- c) **Nachgeordnete Stellen einer Dienststelle:** Unselbständige, einer Behörde der Mittelstufe zugewiesene Stellen, die personalvertretungsrechtlich mit der ihnen vorgesetzten Behörde eine Dienststelle bilden.
- d) **Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle:** Räumlich weit voneinander (Haupt-)Dienststelle gelegene Dienststellenteile.

In den unter c) und d) erwähnten Dienststellen kann eine unmittelbare Stimmabgabe durchgeführt werden. Der Wahlvorstand hat aber auch die Möglichkeit, generell eine **schriftliche Stimmabgabe anzuordnen**. Bei seiner Entscheidung hat der Wahlvorstand u.a. zu berücksichtigen, dass die notwendigen Kosten der Wahl von der Dienststelle zu tragen sind und dass bei einer Einrichtung eines Wahllokals während der Stimmabgabe entweder zwei Mitglieder des Wahlvorstands oder ein Mitglied und ein Wahlhelfer ständig anwesend sein müssen.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Unterlaufen dem Wahlvorstand bei der Ermittlung des Wahlergebnisses **Fehler**, so muss er sie **berichtigen**. Ein Fehler kann sowohl in der Feststellung der Zahl der abgegebenen Stimmen wie in der Berechnung der Größe der Personalvertretung und in der Verteilung der Sitze auf die Gruppen liegen. Gegebenenfalls kann der Fehler durch ein Verwaltungsgericht noch berichtigt werden (BVerwG vom 31.01.1964 – VII P 13.63).
- b) 1. Das Wahlergebnis wird dadurch bekannt gegeben, dass die Wahlniederschrift an dem dafür vorgesehenen Ort ausgehängt wird.
2. Die Bekanntgabe des Wahlergebnisses muss unverzüglich nach Abschluss der Wahl erfolgen.
3. Der Aushang des Wahlergebnisses ist nicht nur ein Realakt. Er stellt gleichzeitig eine Willenserklärung des Wahlvorstands mit dem Inhalt dar, dass ein bestimmtes Wahlergebnis zu einer bestimmten Zeit und an einem bestimmten Ort durch den Wahlvorstand bekannt gegeben werden soll.
4. Die tatsächliche Bekanntgabe des Wahlergebnisses, die ohne oder gegen den Willen des Wahlvorstandes erfolgt ist, setzt jedenfalls dann nicht den Lauf der Anfechtungsfrist in Gang, wenn nach den konkreten Umständen objektiv erkennbar ist, dass es sich nicht um eine offizielle Bekanntgabe durch den Wahlausschuss handelt. **VGH München vom 24.4.91 – 17 P 91.384-; PersR 92, 79 (LS)**

- c) 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, Leits. PersR 1992, 223).
- d) Von einer öffentlichen Stimmauszählung kann nicht gesprochen werden, wenn der Wahlvorstand Beschäftigte, die bei der Öffnung der Freiumschräge einer Briefwahl anwesend sein möchten, wegschickt, dann aber in ihrer Abwesenheit die Briefumschräge öffnet (vgl. für das BetrVG: LAG Schleswig-Holstein v. 18.3.1999 – 4 TaBV 51/98, = ZBVR 2000, 54).

Wahniederschrift (§ 21 BPersVWO)

Über das Ergebnis der Wahl hat der Wahlvorstand eine Wahniederschrift, die von allen Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterzeichnen ist, anzufertigen und eine Ausfertigung den Gewerkschaftsbeauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und dem Dienststellenleiter auszuhändigen.

Begriffsbestimmung

Wahniederschrift: Diejenige Urkunde, die im einzelnen Auskunft über das Wahlergebnis gibt.

Erläuterung

Sämtliche Wahlvorstandsmitglieder müssen die Wahniederschrift unterschreiben.

Fälle aus der Rechtsprechung

Eine **fehlerhafte Niederschrift** kann das tatsächliche Wahlergebnis nicht ändern, so dass alleine wegen des Fehlers die Wahl grundsätzlich nicht angefochten werden kann (VG Wiesbaden vom 31.08.1970 – PVL 5/70, n.v.) Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 23 BPersVWO)

Das Wahlergebnis und die Namen der als Personalratsmitglieder gewählten Bewerber sind durch **zweiwöchigen Aushang** an den Stellen vom Wahlvorstand bekannt zu geben, an denen das Wahlausschreiben veröffentlicht worden ist (§ 23 BPersVWO). Die Bekanntmachung setzt die **Frist zur Anfechtung der Wahl in Gang**. Diese Frist beginnt am ersten Arbeitstag nach der Bekanntmachung (§ 26 BPersVG).

Neben den Namen der Gewählten sind die **Zahl der Wahlberechtigten**, die **Zahl der Wähler**, die Zahlen der gültigen und der ungültigen Stimmen, verteilt auf die Vorschlagslisten bzw. bei Personenwahl auf die Bewerber, sowie die Namen der Ersatzmitglieder anzugeben.

Die gewählten Personalratsmitglieder sind vom Wahlvorstand **unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung** – erforderlichenfalls durch eingeschriebenen Brief – **von ihrer Wahl zu benachrichtigen**. Wenn ein Gewählter nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang dieser Benachrichtigung gegenüber dem Wahlvorstand erklärt, dass er die Wahl ablehne, so gilt die Wahl als angenommen (§ 22 BPersVWO).

Benachrichtigung der gewählten Bewerber: Schriftliche Mitteilung an die Kandidaten,

die aufgrund der Personalratswahl einen Sitz in dem gewählten Gremium erhalten.

Eine **mündliche Benachrichtigung** der gewählten Bewerber genügt nicht.

Die Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil sie die **Anfechtungsfrist** nach § 26 BPersVG in Lauf setzt.

Fälle aus der Rechtsprechung

- a) Wenn die Bekanntmachung des Wahlergebnisses an mehreren Stellen ausgehängt wird, so ist für den **Beginn der Anfechtungsfrist** der letzte Aushang maßgebend (BayVGH vom 07.12.1967 – Nr. 3 IX 66, n.v.).
- b) Wenn ein gewählter Kandidat die **Wahl ausschlägt**, dann muss das dem Wahlvorstand vor der Konstituierung der neugewählten Personalvertretung mitgeteilt werden. Nach der Konstituierung hat die Mitteilung an den Vorsitzenden des Personalrats zu erfolgen (BVerwG vom 09.12.1959, BVerwGE 9, 217 = ZBR 1959, 399 = PersV 1960, 19).
- c) Wenn der Wahlvorstand die gewählten Kandidaten **nicht benachrichtigt** und zur konstituierenden Sitzung nicht einlädt, so kann jedes der neugewählten Mitglieder diese Sitzung einberufen (BayVGH vom 19.12.1958, Leits. ZBR 1959, 131).
- d) Bei vom Wahlvorstand insgesamt vorzunehmenden Handlungen kann auch ein zeitweilig verhindertes Mitglied des Wahlvorstandes durch ein Ersatzmitglied vertreten werden. 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 NRW v. 27.11.97 – 1 A 878.97.PVB)
- e) Das Wahlergebnis, dessen Bekanntgabe die Wahlanfechtungsfrist 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 vom 23.10.2003 – 6 P 10.03 = ZfPR 2004, 3).

Aufbewahrung von Wahlunterlagen (§ 24 BPersVVO)

Die Personalvertretung muss die Wahlunterlagen (Niederschriften, Bekanntmachungen, Unterlagen über das Wahlausschreiben und dessen Erlass, Stimmzettel, Freiumschläge für schriftliche Stimmabgaben etc.) mindestens bis zur Durchführung der nächsten Personalratswahl aufbewahren.

Begriffsbestimmung

Wahlunterlagen: Alle Dokumente, die Auskunft über Vorbereitung und Durchführung der Wahl geben.

Erläuterungen

- a) Die Personalvertretung hat alle Unterlagen aufzubewahren, die bei einer etwa notwendigen Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Wahl von **Beweiswert** sein können.

b) In der Regel brauchen die Wahlunterlagen nur **während der Amtszeit** der neuen Personalvertretung aufbewahrt zu werden. Soweit allerdings nach Ablauf der Amtszeit noch ein Beschlussverfahren anhängig sein sollte, sind die Wahlunterlagen weiter aufzubewahren.

Fälle aus der Rechtsprechung

Anforderungskarten sind deshalb aufzubewahren, weil sie Auskunft über das ordnungsgemäße Zustandekommen einer Briefwahl geben (VGH Baden-Württemberg vom 05.12.1974, Leits. ZBR 1975, 391 = PersV 1976, 19).

Besondere Verfahrensvorschriften

Voraussetzungen für Verhältniswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe

§ 25 BPersVWO

Ermittlung der gewählten Gruppenvertreter bei Gruppenwahl

§ 26 BPersVWO

Ermittlung der gewählten Gruppenvertreter bei gemeinsamer Wahl

§ 27 BPersVWO

Voraussetzungen für Personenwahl, Stimmzettel, Stimmabgabe

§ 28 BPersVWO

Ermittlung der gewählten Bewerber § 29 BPersVWO

Hierbei handelt es sich um **s p e z i e l l e** Regelungen, die die gemeinsamen Vorgaben der §§ 1 bis 24 BPersVWO vorgeben. Die inhaltlichen Aussagen finden sie auf Seite 5-10 unter „Wahlverfahren“.

Sonstiges

Die **Kosten der Wahl** hat die Dienststelle zu übernehmen.

Die zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl aufzuwendende Zeit ist Arbeitszeit.

Wahlvorstandsmitglieder können im Interesse einer sachgemäßen Vorbereitung von Personalratswahlen von ihren Aufgaben freigestellt werden.

Dem Wahlvorstand sind zur Erfüllung seiner Aufgaben alle erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen auf Kosten der Dienststelle zu gewähren.

Auch Wahlvorstandsmitglieder können für einen Sitz im Personalrat kandidieren.

Wahlanfechtung (§ 26 BPersVG)

Voraussetzungen

Eine Wahlanfechtung ist möglich, wenn gegen **wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht**, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist.

Weitere Voraussetzung für eine Wahlanfechtung ist, dass durch die Verstöße das **Wahl-**

ergebnis hätte **beeinflusst** werden können, d.h., der konkrete Verfahrensverstoß muss es nach der Lebenserfahrung wahrscheinlich sein lassen, dass das Wahlergebnis beeinflusst worden ist.

Die Wahlanfechtung muss innerhalb einer **Frist von 12 Arbeitstagen** beim örtlich und sachlich zuständigen Gericht geltend gemacht werden. Die Frist beginnt am Tag nach der Bekanntmachung des Wahlergebnisses. Arbeitstage sind in der 5-Tage-Woche die Tage Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, § 4 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG).

Antragsberechtigt sind

- mindestens drei Wahlberechtigte,
- eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder
- der Leiter der Dienststelle.

Nicht anfechtungsberechtigt sind

- ein einzelnes Personalratsmitglied,
- die Personalvertretung.

Umfang der Wahlanfechtung

Die Personalratswahl kann insgesamt oder für eine Gruppe angefochten werden. Die Wahl eines einzelnen Personalratsmitglieds kann dagegen nicht angefochten werden.

Folgen einer Anfechtung

Bei erfolgreicher Anfechtung ist eine Neuwahl durchzuführen (§ 28 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG n.F.) (NEU). Bisher musste eine Wiederholungswahl erfolgen. Für die Wiederholungswahl waren die bisherigen Voraussetzungen wie Stärke der Personalvertretung, Zahl der Unterschriften für Wahlvorschläge maßgebend. **Dies ist durch die Neuregelung entfallen, vielmehr ist eine Neuwahl durchzuführen mit neu zu erfassenden Zahlen und Daten.**

Nach erfolgreicher Anfechtung (mit Rechtskraft der gerichtl. Entscheidung) kann die Personalvertretung, deren Wahl angefochten worden ist, die **laufenden Geschäfte nicht weiterführen.**

Konstituierende Sitzung des Personalrats (§§ 34 ff. BPersVG)

Leitung

Binnen sechs Arbeitstagen nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die gewählten Mitglieder der Personalvertretung zur konstituierenden Sitzung einzuladen, § 34 Abs. 1 BPersVG. Die Leitung hat der Wahlvorstand so lange zu übernehmen, bis die Personal-

vertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt. Damit ist die Tätigkeit des Wahlvorstands beendet. Wahlvorstandsmitglieder, die nicht der neugewählten Personalvertretung angehören, dürfen an der weiteren Sitzung nicht mehr teilnehmen.

Wahl des Vorstands, des Vorsitzenden und der Stellvertreter

Ist die Beschlussfähigkeit festgestellt worden, so findet zunächst die Wahl der Gruppenvorstandsmitglieder (Gruppensprecher) statt. Die Vertreter jeder Gruppe wählen in getrennten Wahlgängen das auf ihre Gruppe entfallende Vorstandsmitglied. Gehört einer Gruppe nur ein Mitglied an, so ist dieses automatisch auch Mitglied des Vorstands. Sobald die auf die Gruppen entfallenden Vorstandsmitglieder gewählt sind, bestimmt die Personalvertretung mit einfacher Mehrheit, welches Gruppenvorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt und legt die Reihenfolge der Stellvertreter fest. Der Vorstand besteht aus mindestens so vielen Mitgliedern, wie im Personalrat Gruppen vertreten sind, es sei denn, dass die Personalvertretung insgesamt aus elf oder mehr Mitgliedern besteht. In diesem Fall ist der Vorstand um zwei weitere Mitglieder zu erweitern. Sind Personalratsmitglieder einer Wahlvorschlagsliste, die die zweitgrößte Anzahl der Stimmen erhalten hat und mindestens 1/3 aller von den Beschäftigten abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt, noch nicht berücksichtigt, so hat der Personalrat eines der Mitglieder dieser Liste zu berücksichtigen (§ 34 BPersVG).

Für eine Vorstandswahl ist jeweils die einfache Stimmenmehrheit ausschlaggebend. Erhalten zwei Bewerber die gleiche Stimmenzahl, so ist ein Losentscheid durchzuführen.

Gesetzlich seit der BPersVG Novelle klarstellend ausgeführt (dies entspricht aber auch der verfestigten Rechtsprechung der Vergangenheit) (vgl. BVerwG vom 15.05.2020 - 5 P 3.19), ist, dass nur ein Mitglied des Vorstands, d.h. einer der Gruppensprecher, Vorsitzender werden kann.

Wahl des Bezirkspersonalrates (§ 32 BPersVVO)

Begriffsbestimmung

Bezirkspersonalrat: Diejenige Personalvertretung, die bei der Behörde der Mittelstufe gewählt wird, d.h. bei jenen Verwaltungsstellen, die einer obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordnet und denen ihrerseits wiederum andere Dienststellen nachgeordnet sind, über die sie die Dienstaufsicht führen.

Erläuterungen

Die Vorschriften über die Wahl des Personalrats sind auf die **Wahl des Bezirkspersonalrats** entsprechend anwendbar, soweit sich nicht Abweichungen daraus ergeben, dass die Wahlen in den einzelnen Dienststellen von den örtlichen Wahlvorständen im Auftrag und unter Leitung des Bezirkswahlvorstands durchgeführt werden.

Bezirkswahlvorstand: Dem Wahlvorstand obliegt die Leitung, nicht aber die technische Durchführung der Wahl. Diese ist Aufgabe der örtlichen Wahlvorstände.

Der örtliche Wahlvorstand muss das **Wählerverzeichnis** für die Wahl des Bezirkspersonalrates aufstellen. Er entscheidet über **Einsprüche** gegen das Wählerverzeichnis soweit es Grundlage für die Wahl des Bezirkspersonalrats ist.

Die im Bereich der Mittelbehörden vertretenen **Gewerkschaften** können **an den Sitzungen** des Bezirkswahlvorstands **teilnehmen**.

Bei den **Sitzungsniederschriften** ist zu unterscheiden zwischen denen, die vom Bezirkswahlvorstand über jede seiner Sitzungen gefertigt werden und jenen, die vom örtlichen Wahlvorstand zu fertigen sind über solche Sitzungen, in denen über Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis entschieden worden ist.

Wahl des Hauptpersonalrates (§ 42 BPersVWO) des Gesamtpersonalrates (§ 45 BPersVWO) der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 46 BPersVWO)

Die Regeln über die Wahl des Hauptpersonalrats und des Gesamtpersonalrats sind unmittelbar dem Verordnungstext zu entnehmen. Sie weisen gegenüber den bisherigen Erläuterungen keine Besonderheiten auf. Gleiches gilt für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§§ 99, 102 Abs. 1 Satz 1 BPersVG => §§ 46, 47 BPersVWO).

Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind in solchen Dienststellen zu wählen, bei denen

- eine Personalvertretung besteht und
- bei denen in der Regel, d.h. planmäßig und während des größeren Teils des Jahres mindestens fünf Jugendliche unter 18 Jahren oder solche Personen – unabhängig vom Alter –, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, beschäftigt sind.

Durch die BPersVG Novelle wurde der Kreis der Beschäftigten, die **wahlberechtigt** und wählbar zur JAV sind, wesentlich vergrößert. Das aktive und passive Wahlrecht haben jetzt alle Auszubildenden, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.

Wahlberechtigt sind jetzt alle Jugendlichen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und außerdem alle Beschäftigten – unabhängig vom Alter – die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden (§ 100 Abs. 1 Satz 2 BPersVG)

Wählbar sind alle Beschäftigten, die am Wahltag noch nicht das 26. Lebensjahr vollendet haben (auch wenn die Ausbildung beendet ist) und außerdem alle Beschäftigten, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, auch wenn sie älter als 27 sind. Außerdem muss eine sechsmonatige Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Bundes bestehen.

Das Gruppenprinzip ist bei den Wahlen der JAV nicht anwendbar!

Der Wahlvorstand wird von der Personalvertretung im Einvernehmen mit der JAV bestimmt (§ 102 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Dies setzt Gespräche voraus. Dem Wahlvorstand muss mindestens ein nach § 15 BPersVG wahlberechtigter Beschäftigter angehören, der also nicht jugendlicher sein darf, also mindestens 18 Jahre alt sein muss.

Die Wahl wird als Gemeinschaftswahl durchgeführt.

Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten die vorstehend dargestellten Vorschriften für die Wahl der Stufenvertretungen entsprechend.

Aus der Rechtsprechung

Beauftragte einer Gewerkschaft, die den Wahlvorschlag einer Gewerkschaft für eine Personalratswahl oder die Wahl zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung unterzeichnen, müssen dazu nicht wahlberechtigt sein. (Beschluss des 6. Senats vom 03. Februar 1995 BVerwG 6 P 5.93).

Wahlen bei den Dienststellen der Bundeswehr im Ausland

Auch in Dienststellen mit Sitz im Ausland, die von der Bundeswehr unterhalten werden, sind Personalräte zu bilden (§ 118 Abs. 1 BPersVG). **Ausland** ist das Gebiet außerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland.

Für den **Dienststellenbegriff** und die **Personalratsfähigkeit** gelten die allgemeinen Vorschriften.

Das bedeutet:

Nur bei solchen Auslandsdienststellen sind Personalräte zu bilden, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind (§ 13 Abs. 1 BPersVG). Erfüllt eine Auslandsdienststelle diese Voraussetzungen nicht, so wird sie grundsätzlich nach § 13 Abs. 2 BPersVG einer benachbarten Dienststelle zugeteilt.

Dienststellen im Ausland sind zum Beispiel

- die Bundeswehrverwaltungsstellen,
- Dienststellen des Rüstungsbereiches,
- Schulen der Teilstreitkräfte, etc.

Ortskräfte sind nicht Beschäftigte im Sinne des § 4 BPersVG. Da sie nicht von einer Dienststelle im Inland entsandt, sondern von einer Auslandsdienststelle an Ort und Stelle eingestellt worden sind, rechnen sie zu den Ortskräften. Auf die Staatsangehörigkeit kommt es dabei nicht an. So sind selbst Ortskräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit nach einem Beschluss des VG Köln vom 22. September 1976 – PVB 11/74 – nicht zu den Beschäftigten zu rechnen. Die Ausklammerung der Ortskräfte aus dem Kreis der Beschäftigten bedeutet, dass bei der Bemessung der Größe des Personalrats und bei der Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen nur die Zahlen **der aus dem Inland entsandten Personen** – ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit – zugrunde zu legen sind und dass nur diese Personen wahlberechtigt und wählbar sind.

Für die Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle der Wahl des Personalrats der Auslandsdienststelle gelten die allgemeinen Vorschriften.

Die Beschäftigten einer Auslandsdienststelle sind **nicht in eine Stufenvertretung oder in einen Gesamtpersonalrat bei einer Dienststelle im Inland wählbar** (§ 119 Abs. 3 BPersVG), aber unter den gleichen Voraussetzungen wie Beschäftigte einer Inlandsdienststelle zu einer solchen Stufenvertretung oder einem solchen Gesamtpersonalrat **aktiv wahlberechtigt**.

Der Haupt- oder Bezirkswahlvorstand für die Wahl einer Stufenvertretung im Inland oder der Wahlvorstand für die Wahl eines Gesamtpersonalrats im Inland kann für die Beschäftigten in Auslandsdienststellen die schriftliche Stimmabgabe anordnen (§ 50 Abs. 1 und 2 Satz 2 BPersVVO).

Ordnet er die **schriftliche Stimmabgabe** an, so hat er den wahlberechtigten Beschäftigten der betroffenen Auslandsdienststellen unaufgefordert sämtliche Wahlunterlagen zu übersenden, auch das Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe und einen Ausdruck des Wahlausschreibens (§ 50 Abs. 3 i.V.m. § 17 Abs. 1 BPersVWO).

Für die gerichtliche Entscheidung von Meinungsverschiedenheiten, die sich auf die Wahl beziehen, ist das **Verwaltungsgericht** zuständig, in dessen Bezirk die oberste Dienstbehörde ihren Sitz hat (§ 119 Abs. 4 BPersVG).

Muster

Mitteilung an die Mitglieder des Wahlvorstandes über ihre Bestellung

.....
Personalrat/Gesamtpersonalrat/Bezirkspersonalrat/Hauptpersonalrat/Dienststellenleiter *)

.....
(Dienststelle)

....., den

An

.....
.....
.....
.....

Der Personalrat/Gesamtpersonalrat/Bezirkspersonalrat/Hauptpersonalrat/Dienststellenleiter/die Personalversammlung *) hat Sie zum Vorsitzenden/stellv. Vorsitzenden/Mitglied/Ersatzmitglied*) des Wahlvorstandes für die Durchführung der Personalratswahl gemäß § 21 BPersVG bestellt. Diese Bestellung gilt als angenommen, wenn Sie nicht innerhalb von Kalendertagen nach Zugang dieses Schreibens dem Vorsitzenden des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates/Dienststellenleiter *) die Ablehnung erklären. Der Wahlvorstand hat nach § 1 Abs. 3 BPersVVO unverzüglich die Namen seiner Mitglieder durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt zu geben und nach § 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG seine Tätigkeit aufzunehmen.

.....
(Unterschrift)

*) Nichtzutreffendes weglassen

Muster

Bekanntmachung der Mitglieder des Wahlvorstandes bei Bestellung durch die Personalvertretung § 1 (3) BPersVWO bzw. §§ 33, 34 (2), 43 i. Verb. mit § 1 (3) BPersVWO

Örtlicher Wahlvorstand/Bezirkswahlvorstand/Hauptwahlvorstand/Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat*)

.....

(Dienststelle/Behörde)

Ausgehängt am

Abzunehmen am

BEKANNTMACHUNG DER MITGLIEDER DES ÖRTLICHEN WAHLVORSTANDES/BEZIRKS-
WAHLVORSTANDES/HAUPTWAHLVORSTANDES/WAHLVORSTANDES FÜR DEN GESAMT-
PERSONALRAT *)

Der Personalrat/Bezirkspersonalrat/Hauptpersonalrat/Gesamtpersonalrat *) hat folgende wahlberechtigte Beschäftigte zum Wahlvorstand bestellt **):

1.

(Familienname, Vorname, Amts- oder Dienstbezeichnung)

2.

(Familienname, Vorname, Amts- oder Dienstbezeichnung)

3.

(Familienname, Vorname, Amts- oder Dienstbezeichnung) Ersatzmitglied zu 1:

.....

Ersatzmitglied zu 2:.....

Ersatzmitglied zu 3:.....

Zum/zur Vorsitzenden wurde bestimmt:

.....

Zum/zur stellv. Vorsitzenden wurde bestimmt:

.....

Muster

Etwaige Vorabstimmungen über eine abweichende Verteilung der Sitze auf die Gruppen gemäß § 17 Abs. 6 BPersVG oder über die Durchführung gemeinsamer Wahl gem. § 19 Abs. 2 BPersVG (Zusatz für örtliche Wahlvorstände: sowie über die Verselbständigung von Nebenstellen oder Teilen der Dienststelle gem. § 7 BPersVG) können nur berücksichtigt werden, wenn ihr Ergebnis dem örtlichen Wahlvorstand/Bezirkswahlvorstand/Hauptwahlvorstand *) bis zum

..... vorliegt (§ 4 BPersVVO).

Anschrift des örtlichen Wahlvorstandes/Wahlvorstandes für die Wahl des Gesamtpersonalrates/Bezirkswahlvorstandes/Hauptwahlvorstandes *)

.....
.....

Telefon:

Telefax:

E-Mail:.....

Sprechstunden am:

von: bis Uhr

Ort.

....., den

..... (Vorsitzende/r)

*) Nichtzutreffendes weglassen

***) Es sind drei Mitglieder zu bestellen. Die Regelung des § 51 Abs. 1 SBG a.F., wonach in Personalräten mit Soldaten, fünf Mitglieder zu bestellen waren, wurde durch die Novellierung des SBG aufgehoben.

Muster

Bekanntmachung über die Durchführung einer Vorabstimmung über eine gemeinsame Wahl gemäß §19 Abs. 2, § 89 Abs. 2 i.V.m. § 19 Abs. 2, § 94 i.V.m. § 89 Abs. 2 und § 19 Abs. 2 BPersVG; § 4 Abs. 1 Ziff. 2, § 32 i.V.m. § 4 Abs. 1 Ziff. 2, § 32 und § 4 Abs. 1 Ziff 2, § 45 i.V.m. § 32 und § 4 Abs. 1 Ziff. 2 BPersVVO

Abstimmungsvorstand

.....
(Dienststelle)

Ausgehängt am

Abzunehmen am

BEKANNTMACHUNG DER VORABSTIMMUNG ÜBER GEMEINSAME WAHL DES PERSONALRATES/GESAMTPERSONALRATES/BEZIRKSPERSONALRATES/HAUPTPERSONALRATES *

Am findet eine Vorabstimmung der wahlberechtigten Beschäftigten darüber statt, ob die Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates * in gemeinsamer Wahl erfolgen soll. Die Vorabstimmung erfolgt geheim und nach Gruppen getrennt.

Die Abstimmung für die ARBEITNEHMER findet von bis Uhr im *) statt.

Die Abstimmung für die ARBEITNEHMER findet von bis Uhr im statt.

Die Abstimmung für die SOLDATEN findet von bis Uhr im statt.

Jeder Stimmberechtigte erhält im Abstimmungslokal einen Stimmzettel und einen Abstimmungsumschlag ausgehändigt.

Die Stimmabgabe erfolgt durch Ankreuzen der Worte „JA“ oder „NEIN“ in dem dafür vorgesehenen Feld unter der Fragestellung „Sollen die Mitglieder des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates in gemeinsamer Wahl gewählt werden?“

*) Ort einfügen

Muster

Die Abstimmungslisten liegen für die ARBEITNEHMER im für die ARBEITNEHMER im und für die SOLDATEN *) im aus und können von Montag bis Freitag (ausgenommen Wochenfeiertage) von bis Uhr eingesehen werden.

Einsprüche gegen die Abstimmungslisten können bis zum Tage vor der Abstimmung bei den Unterzeichnern erfolgen.

....., den

Der Abstimmungsvorstand

.....
(Vorsitzende/r)

*) Nichtzutreffendes weglassen

Muster

Stimmzettel für die Vorabstimmung über eine gemeinsame Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates

STIMMZETTEL der Gruppe BEAMTE/ARBEITNEHMER *)

Sollen die Mitglieder des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates in gemeinsamer Wahl gewählt werden?

JA NEIN

Hinweis für Wähler/innen:

In dem entsprechenden Kreis ist der Abstimmungswille durch ein Kreuz kenntlich zu machen.

Niederschrift des Wahlvorstandes über die Ermittlung der Zahl der zu wählen den Personalratsmitglieder und ihre Verteilung auf die Gruppen (§§ 5 und 14 BPersV-WO)

Der Wahlvorstand , den
.....
(Dienststelle)

Niederschrift

über die Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und ihre Verteilung auf die Gruppen

In der heutigen Sitzung des Wahlvorstandes, an der teilgenommen haben

1.als Vorsitzender
2.
3.

wurde die Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter errechnet, nachdem festgestellt worden war, dass bis zum Ablauf der in der Bekanntmachung vom angegebenen Frist dem Wahlvorstand eine Mitteilung über eine Vorabstimmung wegen der abweichenden Verteilung der Sitze auf die Gruppen nicht zugegangen ist.

Die Zahl der Beschäftigten beträgt in der Regel, davon Männer, Frauen, Beamte und Arbeitnehmer. Es sind daher nach § 16 BPersVG

..... Personalratsmitglieder zu wählen. Zur Verteilung der Sitze auf die Gruppen wurden die Zahlen der Beschäftigten der einzelnen Gruppen durch 1, 2, 3 usw. geteilt.

Das Ergebnis zeigt die nachstehende Übersicht:

	Beamte:	Arbeitnehmer
geteilt durch	1..... (.....) (.....)
geteilt durch	2..... (.....) (.....)
geteilt durch	3..... (.....) (.....)
geteilt durch	4..... (.....) usw.	

Muster – Fortsetzung von Seite

Die Reihenfolge der für die Zuteilung der Sitze in Betracht kommenden Höchstzahlen ergibt sich aus den eingeklammerten Ziffern. **)

Hiernach – würden –*) entfallen auf die Gruppe der

Arbeitnehmer Sitze Beamten Sitze

*) Aus § 17 Abs. 3 bis 5 BPersVG und § 5 Abs. 3 BPersVVO ergibt sich jedoch folgende, von dem Höchstzahlenergebnis abweichende Verteilung:

Beamte Sitze Arbeitnehmer Sitze

Begründung:

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift) Vorsitzende/r

*) Nichtzutreffendes streichen

**) Besondere Berechnung für Dienststellen nach § 60 SBG notwendig.

Muster

Wahlvorstand

Wahlausschreiben *) für die Wahl des Bezirkspersonalrates

Gemäß §§ 88, 89 des Bundespersonalvertretungsgesetzes ist für den Geschäftsbereich ein Personalrat zu wählen.

Der Bezirkspersonalrat besteht aus		Mitgliedern.
Davon erhalten:	die Arbeitnehmer	Vertreter
	die Beamten	Vertreter
	die Soldaten	Vertreter

Die Anteile der Geschlechter betragen in der Gruppe

der Arbeitnehmer weibliche und männliche Beschäftigte,

der Beamten weibliche und männliche Beschäftigte,

der Soldaten weibliche und männliche Soldaten.

Die Geschlechter sollen entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.

Die Soldaten treten als weitere Gruppe mit Vertretern hinzu.

Die Arbeitnehmer, Arbeitnehmer und Soldaten wählen ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen (Gruppenwahl).

Wählen kann nur, wer in das Wählerverzeichnis eingetragen ist.

Die Wahlberechtigten werden aufgefordert, innerhalb von 18 Kalendertagen seit Erlass dieses Wahlausschreibens, spätestens bis zum dem Wahlvorstand Wahlvorschläge für jede Gruppe (Beamte, Arbeitnehmer und Soldaten) einzureichen.

Wahlvorschläge der Beschäftigten für die

Gruppe der Arbeitnehmer müssen von mindestens 50 wahlberechtigten Gruppenangehörigen

Gruppe der Beamten müssen von mindestens 50 wahlberechtigten Gruppenangehörigen

Gruppe der Soldaten müssen von mindestens 50 wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein, (§ 20 Abs. 1 BPersVG).

Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein (§ 20 Abs. 5 BPersVG).

Die Beauftragten müssen Beschäftigte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören.

Die Wahlvorschläge sind für die Gruppen getrennt einzureichen.

*) Hier nur Beispiel!

Muster – Fortsetzung von Seite

Wahlvorschläge, die nicht die nötige Anzahl von Unterschriften erhalten oder verspätet eingereicht werden, sind ungültig.

Gewählt werden kann nur, wer in einem gültigen Wahlvorschlag aufgenommen ist.

Jeder Wahlvorschlag soll doppelt so viele Bewerber aufweisen, wie in dem Wahlgang Mitglieder des Personalrates für die Gruppe zu wählen sind.

Die einzelnen Bewerber sind untereinander mit fortlaufenden Nummern aufzuführen. Außer dem Familiennamen sind Vorname, Geburtsdatum, Amts- oder Funktionsbezeichnung, Gruppenzugehörigkeit und Beschäftigungsstelle *) anzugeben. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen. Jeder Beschäftigte kann für die Wahl des Bezirkspersonalrates nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden. Aus dem Wahlvorschlag soll zu ersehen sein, welcher Unterzeichner zur Vertretung des Vorschlages gegenüber dem Bezirkswahlvorstand und zur Entgegennahme von Erklärungen und Entscheidungen des Bezirkswahlvorstandes berechtigt ist. Fehlt eine Angabe hierüber, so gilt der Unterzeichner als berechtigt, der an erster Stelle steht. Der Wahlvorschlag soll mit einem Kennwort versehen sein. Einsprüche, Wahlvorschläge und andere Erklärungen gegenüber dem Bezirkswahlvorstand sind unter oben genannter Adresse abzugeben.

Die Stimmabgabe findet am und statt.

Tag des Erlasses dieses Wahlausschreibens:

An diesem Tag ist das Wahlausschreiben in sämtlichen Dienststellen des Geschäftsbereiches auszuhängen.

*) siehe jedoch § 8 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. §§ 32, 42 BPersVVO

Muster – Fortsetzung von Seite

Der Wahlvorstand

bei (Dienststelle) den

Das vorstehende Wahlausschreiben wird gem. § 37 Abs. 4 und 5 BPersVWO wie folgt ergänzt:

Ein Abdruck des Wählerverzeichnisses liegt für die Gruppen aus und kann dort von jedem Wahlberechtigten bis zum Abschluss der Stimmabgabe arbeitstäglich

von bis Uhr

eingesehen werden. Einsprüche gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses können binnen 6 Arbeitstagen seit seiner Auslegung schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden.

Letzter Tag der Einspruchsfrist ist der

Ein Abdruck der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15.06.2021 in der Neufassung vom 15.06.2021 (d. Art. 23 G v. 09.06.2021 BGBl. I S. 1614) liegt bei/im

..... zur Einsicht aus.

(Ortsbezeichnung)

Die Wahlvorschläge werden spätestens am bis zum Abschluss der Stimmabgabe an dieser Stelle ausgehängt.

Muster – Fortsetzung von Seite

Die Stimmabgabe findet statt am:

..... von bis Uhr in
(Ortsangabe)

..... von bis Uhr in
(Ortsangabe)

..... von bis Uhr in
(Ortsangabe)

Schriftliche Stimmabgabe (§ 17 BPersVWO):

Wahlberechtigte, die im Zeitpunkt der Wahl verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, erhalten auf Verlangen zum Zwecke der schriftlichen Stimmabgabe die Wahlvorschläge, den Stimmzettel, den Wahlumschlag, einen größeren Freiumsschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absenderangabe den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt und eine vorgedruckte, vom Wähler abzugebende Erklärung über die persönliche Kennzeichnung des Stimmzettels (im Falle des § 16 Abs. 2 BPersVWO über die Kennzeichnung durch eine Vertrauensperson), ausgehändigt oder übersandt.

Ferner wird den Wahlberechtigten ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe ausgehändigt oder übersandt. Auf Antrag erhalten sie auch einen Abdruck dieses Wahlausschreibens.

*) Für die Beschäftigten bei

(Bezeichnung der Stelle, der Nebenstelle oder des Teils der Dienststelle)

wird die schriftliche Stimmabgabe angeordnet **) Siehe „Schriftliche Stimmabgabe“!

Die Stimmenauszählung findet am um Uhr

in..... statt.

(Ortsbezeichnung)

Muster – Fortsetzung von Seite

Einsprüche und andere Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand sind abzugeben bei

(Anschrift des Wahlvorstandes)

.....
(Vorsitzender)

Ausgehängt ambis zum Abschluss der Stimmabgabe.

Abgenommen am

*) Nichtzutreffendes streichen

***) Gilt nur im Falle des § 19 BPersVWO

Muster

Begleitschreiben zum Wahlausschreiben des Wahlvorstandes für den Gesamtpersonalrat/Bezirkswahlvorstandes/Hauptwahlvorstandes an die örtlichen Wahlvorstände

Bezirkswahlvorstand/Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat/Hauptwahlvorstand

(Dienststelle/Behörde)

An die
örtlichen Wahlvorstände im Bereich der

(Dienststelle/Behörde)

1. Ergänzung des Wahlausschreibens.
 2. Zeitpunkt des Aushangs des Wahlausschreibens.
 - zu 1. Das/die als Anlage beigefügte(n) Wahlausschreiben ist/sind durch den örtlichen Wahlvorstand gem. § 37 Abs. 4 und 5 BPersVWO/§ 42 i.V.m. § 37 Abs. 4 und 5 BPersVWO/§ 45 i.V.m. § 37 Abs. 4 und 5 BPersVWO *) zu ergänzen (siehe nicht ausgefüllte Stellen im Wahlausschreiben).
 - zu 2. Das/die Wahlausschreiben ist/sind am bis um Uhr an allen dafür vorgesehenen Stellen auszuhängen.
- Es muss/Sie müssen bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gut lesbarem Zustand ausgehängt bleiben; erforderlichenfalls ist das Wahlausschreiben durch einen neuen Vordruck zu ersetzen.

....., den

.....
(Unterschrift)

*) Nichtzutreffendes weglassen

Muster

Wählerverzeichnis gemäß § 2 BPersVWO

Ausgelegt am:

Zurückgezogen am:

WÄHLERVERZEICHNIS der wahlberechtigten Arbeitnehmer* Beamten*

.....
(Bezeichnung der Dienststelle)

Eintragungen des Wahlvorstandes

Lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Geburtsdatum	für schriftliche Wahl Unterlagen bzw. ausgehändigt am:	an der Wahl teilgenommen	Vermerke über die Berichtigungen (Änderungen)

* Nichtzutreffendes weglassen

Muster

Wahlvorschlag für die Wahl des Personalrats/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates (§ 7 Abs. 1, § 8 Abs. 2 BPersVVO)

Wahlvorschlag

für die Wahl des

Personalrats/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates bei der/dem*

..... (Dienststelle)

Kennwort:

werden als Vertreter der Gruppe der Arbeitnehmer **) folgende Bewerber vorgeschlagen:

Anlagen: Zustimmungserklärungen

Listenvertreter:

Lfd. Nr.	Familienname Vorname	Geburtsdatum	Amts- oder Funktionsbezeichnung	Gruppenzugehörigkeit	Dienststelle/ Beschäftigungsstelle
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					

* Nichtzutreffendes weglassen

Unterschriften zum Wahlvorschlag

Der umseitige Wahlvorschlag wird von den wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterstützt:

Lfd. Nr.	Familienname, Vorname – in Druckschrift –	Geburts- datum	Amts- oder Funk- tionsbezeichnung	Dienststelle/ Beschäftigungsstelle	Eigenhändige Unterschrift
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					

Muster

Zustimmungserklärung des Wahlbewerbers zum Wahlvorschlag (§ 9 Abs. 2 BPersVW0)

Zustimmungserklärung

für die Wahl des

Personalrats/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates bei der/dem*

..... (Dienststelle)

Ich stimme der Aufnahme in den Wahlvorschlag der Gruppe der Arbeitnehmer mit

Kennwort zu.

Im Falle meiner Wahl nehme ich das Mandat an.

Persönliche Angaben:

Familienname/Vorname:

geb. am:

Privatanschrift:

Telefon:

Fax:

E-Mail:

Dienststelle/Beschäftigungsstelle:

Dienstliche Anschrift:

Telefon:

Fax:

E-Mail:

Amtsbezeichnung:

Angehöriger Bundeswehrverwaltung seit:

Angehöriger der Dienststelle seit:

Gruppenzugehörigkeit: Beamter/in

Ort/Datum

Unterschrift

Bitte das Formular in Druckbuchstaben oder mit der Schreibmaschine ausfüllen.

Muster

Bekanntmachung über die Gewährung einer Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zur Wahl des Personalrats/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates (§ 11 Abs. 1 und 2 BPersVWO)

Der Wahlvorstand des den
.....
(Dienststelle)

Bekanntmachung

über eine Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen für die Gruppe der
.....

Innerhalb der im Wahlausschreiben bekannt gegebenen Frist ist für die Gruppe der
..... kein gültiger Wahlvorschlag eingegangen.

Gemäß § 11 BPersVWO werden die wahlberechtigten Beschäftigten der Gruppe
..... aufgefordert, *) innerhalb einer Nachfrist von 6 Arbeitstagen, spätestens am
..... beim Wahlvorstand gültige Wahlvorschläge einzureichen. Auf die Angaben
im Wahlausschreiben über Inhalt und Form der Wahlvorschläge wird hingewiesen.

Geht auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag ein, so können für diese
Gruppe keine Vertreter gewählt werden.

.....
(Unterschrift) (Unterschrift) (Unterschrift) Vorsitzender

Ausgehängt am

Abgenommen am

*) Auch die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sind aufzufordern, Wahlvorschläge einzureichen.

Muster

Auslosung der Reihenfolge der Wahlvorschläge/ Wahlvorstand für die Wahl zum Personalrat/Gesamtpersonalrat/ Bezirks- personalrat/Hauptpersonalrat

Ort/Datum

Bei der (dem)

Verteiler:

Gewerkschaften

Verbände

Betr.: Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates
hier: Auslosung der Reihenfolge der Wahlvorschläge gem. § 12 Abs. 1 BPersVWO

Der Wahlvorstand für die Gruppe der Arbeitnehmer, Beamten und Soldaten wird am
..... um Uhr **) die Auslosung der
Reihenfolge der Wahlvorschläge durchführen.

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 4 BPersVWO sind die Listenvertreter zu der Losentscheidung
über die Reihenfolge der Wahlvorschläge auf dem Stimmzettel einzuladen. *)
Dies bedeutet, dass Ihnen Gelegenheit zur Teilnahme gegeben werden muss.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Unterschrift)

.....

(Unterschrift)

.....

(Unterschrift) Vorsitzender

*) Reisekostenrechtliche Ansprüche können aus dieser Einladung nicht abgeleitet werden, weil es sich dabei weder um eine Dienstreise im Sinne des Bundesreisekostengesetz noch um eine Reise in Personalvertretungsangelegenheiten handelt.

**) Ort/Haus/Raum einfügen

Muster

Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge für die Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkpersonalrates/Hauptpersonalrates (§ 13 BPersVWO)

Aushang bis

Der Wahlvorstand des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkpersonalrates/Hauptpersonalrates bei

.....

(Dienststelle)

Bekanntmachung

der gültigen Wahlvorschläge für die Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkpersonalrates/Hauptpersonalrates.

Für die getrennt nach Gruppen stattfindende Personalratswahl/Gesamtpersonalratswahl/Bezirkpersonalratswahl/Hauptpersonalratswahl am sind innerhalb der vorgeschriebenen Fristen (§ 13 BPersVWO) folgende gültige Wahlvorschläge eingegangen:

für die Gruppe der

Durch Los ermittelte Reihenfolge auf dem Stimmzettel Nr. 1 Kennwort:

.....

Lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Geburtsdatum	Amtsbezeichnung

(usw.)

Durch Los ermittelte Reihenfolge auf dem Stimmzettel Nr. 2 Kennwort

.....

Lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Geburtsdatum	Amtsbezeichnung

(usw.)

.....

Ort/Datum/Unterschrift

Muster

Antrag auf schriftliche Stimmabgabe (§ 17 Abs. 1 BPersVWO)

....., den
(Name und Vorname)

.....
(Bezeichnung der Dienststelle)

.....
(Postleitzahl und Ort)

.....

Betr.: Antrag auf Übersendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe zur Personalratswahl.

Da ich verhindert bin, persönlich meine Stimme bei den am stattfindenden Personalratswahlen abzugeben, beantrage ich hiermit, mir die Wahlunterlagen (Wahlvorschläge, Stimmzettel, Erklärung, Wahlumschlag und Freiumsschlag) gemäß § 17 Abs. 1 der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz an die nachstehend genannte Anschrift zu senden.

Ich bin damit einverstanden, dass mir die Wahlunterlagen durch einen Boten überbracht werden *).

Anschrift, an die die Wahlunterlagen zu übersenden sind:

.....
(Name und Vorname)

.....
(Postleitzahl und Ort)

.....
(Straße und Hausnummer)

.....
(Unterschrift)

*) Nichtzutreffendes streichen

Merkblatt über Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BPersVWO)

MERKBLATT

In nachstehenden Fällen kann schriftlich abgestimmt werden:

1. Ein wahlberechtigter Beschäftigter bzw. eine wahlberechtigte Beschäftigte ist zum Zeitpunkt der Wahl verhindert, seine bzw. ihre Stimme persönlich abzugeben.
2. Der Wahlvorstand hat die schriftliche Stimmabgabe angeordnet.

Wir teilen Ihnen hierdurch mit, dass Sie in das Wählerverzeichnis bei Dienststelle:

.....
eingetragen sind und machen Sie darauf aufmerksam, dass Sie an allen den Wahlberechtigten zustehenden Rechten teilnehmen.

Sie erhalten für die Wahlen folgende Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe:

1. Die Wahlvorschläge,
2. die Stimmzettel und den Wahlumschlag,
3. den Vordruck für die Erklärung betreffs persönlicher Kennzeichnung der Stimmzettel,
4. einen größeren Freiumschlag mit der Anschrift des Wahlvorstandes.

Ferner sind die Abdrucke der Wahlausschreiben vom beigefügt. Wir bitten Sie, Ihre Stimme in der Weise abzugeben, dass sie

1. die Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnen und in den nicht zu verschließenden Wahlumschlag einlegen,
2. die vorgedruckte Erklärung betreffs persönlicher Kennzeichnung der Stimmzettel unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreiben und
3. den unverschlossenen Wahlumschlag und die unterschriebene Erklärung in den Freiumschlag stecken, diesen verschließen und ihn so rechtzeitig an den Wahlvorstand absenden oder übergeben, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt.

Die vorerwähnte unterschriebene Erklärung darf auf keinen Fall in den Wahlumschlag mit den Stimmzettel eingelegt werden, sondern ist neben dem Wahlumschlag in den Freiumschlag einzustecken.

Der Wahlvorstand

Erklärung bei schriftlicher Stimmabgabe (§ 17 Abs. 1 Ziff. 3 BPersVWO)

ERKLÄRUNG

Ich versichere gegenüber dem Wahlvorstand, dass ich den/die Stimmzettel persönlich gekennzeichnet habe.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift)

Wichtige Hinweise:

1. Die vorstehende, mit Ort und Datum zu versehen und zu unterschreibende Erklärung darf nicht in den Wahlumschlag eingesteckt werden, in den die Stimmzettel einzulegen sind. Die Erklärung ist vielmehr neben dem Wahlumschlag in den an den Wahlvorstand adressierten Freiumschlag einzulegen.
2. Der Wahlumschlag darf keine Vermerke wie z.B. Absendervermerk tragen. Eine solche Kennzeichnung hat die Ungültigkeit der Stimme zur Folge.

Muster

Stimmzettel zur Personalratswahl, wenn bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe mehrere gültige Wahlvorschläge eingereicht werden (Gruppenwahl und Verhältniswahl, § 25 Abs. 1 und Abs. 2 BPersVWO)

Stimmzettel für die Wahl der Personalratsmitglieder der Gruppe

Vorschlagsliste 1: *)

.....

(Kennwort)

1.

(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung, Gruppe)

O

2.

(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung, Gruppe)

Vorschlagsliste 2:

.....

(Kennwort)

1.

(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung, Gruppe)

O

2.

(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung, Gruppe)

Der Stimmzettel ist ungültig, wenn mehr als eine Vorschlagsliste angekreuzt ist.

*) Die Reihenfolge der Wahlvorschläge wird vom Wahlvorstand durch Los ermittelt (§ 12 Abs. 1 BPersVWO)

Muster

Stimmzettel zur Personalratswahl, wenn bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe nur ein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist (Gruppenwahl und Personenwahl, § 28 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 BPersVWO)

**Stimmzettel
für die Wahl der Personalratsmitglieder der Gruppe**

.....

- 1.)
(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung).

- 2.)
(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung).

- 3.)
(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung). usw.

Der Stimmzettel ist ungültig, wenn mehr als Bewerber angekreuzt sind.

Muster

Stimmzettel zur Personalratswahl, bei Wahl nur eines Vertreters einer Gruppe (Gruppenwahl und Personenwahl, § 30 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 BPersVWO)

Stimmzettel für die Wahl der Personalratsmitglieder der Gruppe

.....

- 1.)
(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung).

- 2.)
(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung).

- 3.)
(Name, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung).

Der Stimmzettel ist ungültig, wenn mehr als ein Bewerber angekreuzt ist.

Muster

Niederschrift über das Ergebnis der Personalratswahl (Wahlniederschrift) bei Gruppenwahl (§ 21 BPersVWO)

Der Wahlvorstand für die Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates

bei

....., den

.....

(Dienststelle)

Wahlniederschrift

In der heutigen Sitzung des Wahlvorstands, an der teilgenommen haben

1. als Vorsitzender

2.

3.

ist das Ergebnis der am durchgeführten Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates festgelegt worden.

Ist das Ergebnis der am durchgeführten Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates festgelegt worden.

Zu wählen waren Personalratsmitglieder, davon

..... Vertreter der Arbeitnehmer,

..... Vertreter der Beamten,

..... Vertreter der Soldaten *)

Es hat Gruppenwahl stattgefunden.

a) Vertreter der Arbeitnehmer

Abgegeben wurden für die Gruppe der Arbeitnehmer Stimmzettel, hier- von Stimmzettel in schriftlicher Stimmabgabe.

Davon waren gültig Stimmzettel. Ungültig waren Stimmzettel. Die Gültigkeit von Stimmzetteln war zweifelhaft. Gründe für die Gültigkeit oder Nichtgültigkeit dieser Stimmzettel:

*) wenn zutreffend

Muster – Fortsetzung von Seite

A. (bei Verhältniswahl)*)

Die Wahl wurde nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Zugelassen waren die als Anlage beigefügten Vorschlagslisten.

Auf die Vorschlagsliste 1 entfielen gültige Stimmen.

Auf die Vorschlagsliste 2 entfielen gültige Stimmen usw.

Zur Verteilung der Sitze auf die Vorschlagslisten wurden die Stimmenzahlen, die den Listen zugefallen sind, durch 1,2,3 usw. geteilt.

Das Ergebnis zeigt die nachstehende Übersicht:

Liste 1

Geteilt durch 1 (.....)

Geteilt durch 2 (.....)

Geteilt durch 3 (.....)

usw.

Liste 2 usw.

..... (.....)

..... (.....)

..... (.....)

Die Reihenfolge der für die Zuteilung von Sitzen in Betracht kommenden Höchstzahlen ergibt sich aus den eingeklammerten Ziffern.

Für die Gruppe der Arbeitnehmer sind Vertreter zu wählen; es kommt die gleiche Zahl von Höchstzahlen in Betracht.

Davon entfallen die Höchstzahlen auf die Liste

Davon entfallen die Höchstzahlen auf die Liste usw.

Zur Verteilung der Reihenfolge der Bewerber auf den als Anlage beigefügten Vorschlagslisten sind demnach gewählt

aus Liste die Bewerber

aus Liste die Bewerber usw.

*) Da die Liste.....nicht genügend Bewerber enthält, fallen die überschüssigen Sitze den anderen Listen, die noch Bewerber enthalten, in der Reihenfolge der nächsten Höchstzahlen zu.

Das sind aus Liste die Höchstzahlen

Das sind aus Liste die Höchstzahlen usw.

Danach sind ferner gewählt aus Liste die Bewerber

Danach sind ferner gewählt aus Liste die Bewerber..... usw.

Muster

Bekanntmachung über das Ergebnis der Wahl zum Personalrat/Gesamtpersonalrat/Bezirkspersonalrat/Hauptpersonalrat (§ 23 BPersVWO/§ 41 Abs. 4 BPersVWO/§ 42 i.V.m. § 41 Abs. 4 BPersVWO/§45 i.V.m. § 41 Abs. 4 BPersVWO)

Örtlicher Wahlvorstand/Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat/Bezirkswahlvorstand/Hauptwahlvorstand*)

.....

(Dienststelle/Behörde)

Ausgehängt am:

Abzunehmen am:

BEKANNTMACHUNG

1. Bei der Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates/ *)

am

bei

.....

(Dienststelle/Behörde)

sind in gemeinsamer Wahl Stimmen abgegeben worden.

Davon waren Stimmen gültig und

..... Stimmen ungültig.

2. Es waren Personalratsmitglieder zu wählen;

davon Mitglieder der Gruppe Beamte,

..... Mitglieder der Gruppe Arbeitnehmer

..... Mitglieder der Gruppe Soldaten. **)

3. Von den abgegebenen gültigen Stimmen entfallen auf den Wahlvorschlag

Kennwort: Stimmen

Kennwort: Stimmen

usw.

**) in Dienststellen nach § 60 SBG<<<

Muster – Fortsetzung von Seite

4. Gewählt sind in den Personalrat/Gesamtpersonalrat/Bezirkspersonalrat/
Hauptpersonalrat/*)

folgende Bewerber/innen der Gruppe Beamte:

Wahlvorschlag

Kennwort:

.....

(Familienname, Vorname)

.....

(Familienname, . Vorname)

Wahlvorschlag

Kennwort:

.....

(Familienname, Vorname)

.....

(Familienname, Vorname) usw.

5. Gewählt sind in den Personalrat/Gesamtpersonalrat/Bezirkspersonalrat/
Hauptpersonalrat/*)

folgende Bewerber/innen der Gruppe Arbeitnehmer:

Wahlvorschlag

Kennwort:

.....

(Familienname, Vorname)

.....

(Familienname, . Vorname)

Wahlvorschlag

Kennwort:

.....

(Familienname, Vorname)

.....

(Familienname, Vorname) usw.

Muster – Fortsetzung von Seite

6. Dem Personalrat/Gesamtpersonalrat/Bezirkspersonalrat/Hauptpersonalrat *) gehören somit als Mitglieder an:

Gruppe Beamte:

1.
(Familienname, Vorname)

2.
(Familienname, Vorname) usw.

Gruppe Arbeitnehmer:

1.
(Familienname, Vorname)

2.
(Familienname, Vorname) usw.

....., den

.....
(Unterschrift) Vorsitzender

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)

*) Nichtzutreffendes weglassen

Muster

Benachrichtigung eines gewählten Bewerbers (§ 22 BPersVWO)

Der Wahlvorstand Personalrat/Gesamtpersonalrat/Bezirkspersonalrat/Hauptpersonalrat/ *)

....., den

.....

(Dienststelle)

.....

(Name, Vorname)

.....

(Anschrift)

Sie sind bei der Wahl am als Mitglied der Gruppe
..... des Personalrats der/des*) gewählt worden.

Gleichzeitig laden wir Sie zur ersten Sitzung des Personalrats/Gesamtpersonalrats/Bezirkspersonalrats/Hauptpersonalrats

am um Uhr, Ort/Raum
ein.

In dieser Sitzung sind die Wahlen nach § 34 und 35 BPersVG vorzunehmen.

.....

(Unterschrift)

.....

(Unterschrift)

.....

(Unterschrift) Vorsitzender

.....

(Unterschrift**)

.....

(Unterschrift**)

*) Nichtzutreffendes streichen

***) in Dienststellen nach § 60 SGB

Muster

Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§§ 23, 41 Abs. 4 sowie 42 BPersVVO)

Aushang vom

bis einschl.

Der Wahlvorstand Personalrats/Gesamtpersonalrats/Bezirkspersonalrats/Hauptpersonalrats

....., den

.....

(Dienststelle)

Bekanntmachung des Wahlergebnisses

Bei der Wahl

am

sind folgende Bewerber als Mitglieder des Personalrats/Gesamtpersonalrats/Bezirkspersonalrat/Hauptpersonalrats

gewählt worden:

1. Als Vertreter der Arbeitnehmergruppe:

(Vor- und Zuname)

2. Als Vertreter der Beamtengruppe:

(Vor- und Zuname)

3. Als Vertreter der Soldatengruppe:

(Vor- und Zuname)

.....
(Unterschrift) Vorsitzender

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift*)

.....
(Unterschrift*)

*) in Dienststellen nach § 60 SGB

Anlage 1

Wichtige Termine/Fristen

	Bezeichnung	Termin	Daten hier eintragen
1	Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat (§ 21–24 BPersVG)	spätestens 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit	
2	Bekanntgabe der Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes und Hinweis auf Frist für evtl. Vorabstimmungen (§ 1 Abs. 3 und § 4 Abs. 2 WO)	vor Erlass des Wahlausschreibens *)	
3	Feststellung der Zahl der in der Regel Beschäftigten und ihre Gruppenzugehörigkeit (§ 2 Abs. 1 WO)	vor Erlass des Wahlausschreibens *)	
4	Aufstellung des Wählerverzeichnisses – getrennt nach Gruppen – (§ 2 Abs. 2 WO)	vor Erlass des Wahlausschreibens *)	
5	Vorlage von evtl. Vorabstimmungsergebnissen gem. § 4 WO an den Wahlvorstand	innerhalb von 6 Arbeitstagen nach der Bekanntgabe gem. Nr. 2	
6	Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und ihre Verteilung auf die Gruppen (§ 5 WO)	vor Erlass des Wahlausschreibens *)	
7	Erlaß und Aushang des Wahlausschreibens (§ 6 Abs. 1 und 3 WO)	frühestens nach Ablauf von 6 Arbeitstagen gem. Nr. 2, spätestens 6 Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe	
8	Auslage des Wählerverzeichnisses und der Wahlordnung (§ 2 Abs. 3 und § 6 Abs. 2 Nr. 4 WO)	unverzüglich nach Einleitung der Wahl	
9	Schriftliche Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis (§ 3 Abs. 1 WO)	binnen 6 Arbeitstagen nach Auslegung	
10	Schriftliche Bekanntgabe der Einspruchsentscheidung an den Beschäftigten (§ 3 Abs. 2 WO)	unverzüglich, spätestens einen Arbeitstag vor Beginn der Stimmabgabe	
11	Entgegennahme der Wahlvorschläge; Vermerk des Zeitpunktes des Eingangs; Überprüfung und Bezeichnung (§ 7 Abs. 2, § 9 und § 11 WO)	Einreichung binnen 18 Kalendertagen nach Erlass des Wahlausschreibens	
12	Aufforderung an Bewerber, die auf mehreren Wahlvorschlägen benannt sind, bzw. an Listenunterzeichner, die mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet haben (§ 10 WO)	Erklärungsfrist für Bewerber und Listenunterzeichner innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Aufforderung durch den Wahlvorstand auf welchem Wahlvorschlag er benannt werden will	

13	Frist zur Beseitigung von Mängeln in Wahlvorschlägen (§10 Abs. 5 WO)	binnen 3 Arbeitstagen	
14	Bekanntgabe einer Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen, falls keine gültigen Wahlvorschläge eingegangen sind (§ 11 Abs. 1 WO)	sofort nach Ablauf der Frist gem. Nr.11 bzw. 13	
15	Dauer der Nachfrist (§11 Abs. 1 WO)	Einreichung innerhalb von 6 Arbeitstagen nach Bekanntgabe gem. Nr. 14	
16	Bekanntgabe, dass keine Wahl stattfindet (§ 11 Abs. 3 WO)	sofort nach Ablauf der Nachfrist gem. Nr.15	
17	Auslosung und Bezeichnung der Wahlvorschläge (§ 12 WO)	nach Ablauf der Fristen Nr. 11, 13, 16	
18	Bekanntgabe der gültigen Wahlvorschläge (§ 13 WO)	nach Ablauf der Einreichungsfrist gem. Nr.11, 13 oder 15, spätestens 5 Arbeitstage vor Beginn der Stimmabgabe	
19	Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen (§ 18 WO)	unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe	
20	Feststellung des Wahlergebnisses, Ermittlung der gewählten Bewerber, Wahlniederschrift	unverzüglich nach Abschluss der Wahl	
21	Schriftliche Benachrichtigung der gewählten Bewerber. Bekanntgabe der Namen der Gewählten (§ 22, 23 WO)	unverzüglich nach Fertigung der Wahlniederschrift durch zwoöchigen Aushang	
22	Einberufung der 1. Personalratssitzung durch den Wahlvorstand (§ 36 Abs. 1 BPersVG/ § 91 BPersVG)	spätestens 5 Arbeitstage nach dem Wahltag **)	
23	Vernichtung der verspätet eingegangenen (ungeöffneten) Briefumschläge für schriftliche Stimmabgabe (§ 18 Abs. 2 WO)	1 Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, falls bis dahin die Wahl nicht angefochten ist	
24	Anfechtung der Wahl (§ 26 BPersVG)	innerhalb von 12 Arbeitstagen nach dem Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
26	Aufbewahrung der Wahlunterlagen (§ 24 WO)	Niederschriften, Bekanntmachungen usw. bis zur nächsten PR-Wahl durch den PR	

*) Es ist zu beachten, dass der Wahlvorstand verpflichtet ist, die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens 2 Wochen vor Ende der Amtszeit des Personalrats stattfinden (§ 24 Abs. 1 BPersVG)

***) Spätestens 12 Arbeitstage nach dem Wahltag für Stufenvertretungen (§ 91 BPersVG (Verkürzung auf 10 Arbeitstage, 5-Tage Woche)

Hilfestellung für die Terminplanung

	Aufgaben/Maßnahmen	Rechtsgrundlagen	Fristen	Termine	Termine
1.	Ende der Amtszeit des bisherigen Personalrats	§ 27 und 28 BPersVG			
2.	Bestellung des Wahlvorstandes durch den bisherigen Personalrat	setze § 21 Satz 1 BPersVG	Spät. 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des bisherigen Personalrats		
3.	Erste Sitzung des Wahlvorstandes: Beschluss einer Geschäftsordnung, Aufstellung eines Arbeitsplans		Unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstandes		
4.	Bekanntgabe der Namen seiner Mitglieder und ggf. der Ersatzmitglieder durch den Wahlvorstand; Bekanntgabe der Frist für Vorabstimmungen nach § 4 Abs. 1 BPersVVO	§ 1 Abs. 3 und § 4 Abs. 2 BPersVVO	Unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstandes		
5.	Maßnahmen zur Einleitung der Wahl: <ul style="list-style-type: none"> • Feststellung der Zahl der Beschäftigten und ihrer Verteilung auf die Gruppen (u. U. auch Feststellung der Zahl der Wahlberechtigten) • Feststellung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und der Verteilung der Sitze auf die Gruppen • Aufstellung des Wählerverzeichnisses, getrennt nach Gruppen (vgl. Nr. 8) • Festlegung von Ort und Zeit der Stimmabgabe (Vgl. Nr. 29 und 30) 	§ 2 Abs. 1 BPersVVO § 5 BPersVVO § 2 Abs. 2 BPersVVO § 6 Abs. 2 Nr. 11 BPersVVO	Unverzüglich in der Zeit bis zum Erlass des Wahlausschreibens (vgl. Nr. 7)		
6.	Letzter Tag für die Glaubhaftmachung des Ergebnisses von Vorabstimmungen über <ul style="list-style-type: none"> • eine abweichende Verteilung der PR-Sitze auf die Gruppen, • die Durchführung gemeinsamer Wahl • die Geltung von Nebenstellen oder • Teilen einer Dienststelle als selbständige Dienststelle 	§ 4 Abs. 1 BPersVVO i.V.m. 17 Abs. 6 § 18 Abs. 1 BPersVG, § 19 Abs. 2 BPersVG, § 7 BPersVG	Ende der Frist von 6 Arbeitstagen seit der Bekanntgabe der Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes (vgl. Nr. 4)		

	Aufgaben/Maßnahmen	Rechtsgrundlagen	Fristen	Termine	Termine
7.	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens	§ 6 Abs. 1 Satz 1 BPersVWO	Spätestens 6 Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe (vgl. Nr. 30)		
8.	Auslegung des Wählerverzeichnisses und der Wahlordnung	§ 2 Abs. 3 und § 6 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 5 BPersVWO	Unverzüglich nach Erlass und Aushang des Wahlausschreibens (vgl. Nr. 7)		
9.	Letzter Tag für Einsprüche gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses	§ 3 Abs. 1 BPersVWO	Ende der Einspruchsfrist von 6 Arbeitstagen seit Auslegung des Wählerverzeichnisses (vgl. Nr. 8)		
10.	Grundsätzlicher letzter Tag für die Einreichung von Wahlvorschlägen	§ 7 Abs. 2 Satz 1 BPersVWO	Ende der Einreichungsfrist von 18 Kalendertagen seit Erlass des Wahlausschreibens (§ 6 Abs. 2 Nr. 8 BPersV-WO) (vgl. Nr.7)		
11.	Prüfung der innerhalb der Einreichungsfrist eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand	§ 10 BPersVWO	Unverzüglich nach Eingang		
12.	Aufforderung an Mehrfachbewerber zur Erklärung, welche Kandidatur aufrechterhalten werden soll; Setzung einer Frist von 3 Arbeitstagen	§ 10 Abs. 3 BPersVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachbewerbung		
13.	Aufforderung an Mehrfachunterzeichner zur Erklärung, welche Unterschrift aufrechterhalten bleiben soll; Setzung einer Frist von 3 Arbeitstagen	§ 10 Abs. 4 BPersVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachunterzeichnung		
14.	Rückgabe von Wahlvorschlägen mit heilbaren Mängeln an den jeweiligen Listenvertreter und Aufforderung zur Mängelbeseitigung binnen einer Nachbesserungsfrist von 3 Arbeitstagen seit Zugang der Aufforderung	§ 10 Abs. 5 BPersVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Mängel		
15.	Rückgabe ungültiger Wahlvorschläge an den jeweiligen Listenvertreter	§ 10 Abs. 2 BPersVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Ungültigkeit		

	Aufgaben/Maßnahmen	Rechtsgrundlagen	Fristen	Termine	Termine
16.	Ggf. Bekanntmachung, dass innerhalb der Einreichungsfrist kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden ist, und Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlägen innerhalb einer Nachfrist von 6 Arbeitstagen	§ 11 Abs. 1 BPersVVO	Unverzüglich nach Ablauf der Frist nach § 7 Abs. 2 und § 10 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 und 2 BPersVVO		
17.	Ausnahmsweise letzter Tag für die Einreichung von Wahlvorschlägen, wenn wegen fruchtlosen Ablaufs der normalen Einreichungsfrist nach Nr. 16 eine Nachfrist gesetzt worden ist.	§ 11 Abs. 1 BPersVVO	Ende der Nachfrist von 6 Arbeitstagen seit Bekanntmachung des fruchtlosen Ablaufs der normalen Einreichungsfrist (vgl. Nr. 10 und 16)		
18.	Prüfung der innerhalb der Nachfrist eingereichten Wahlvorschläge; ggf. Aufforderung an Mehrfachbewerber und Mehrfachunterzeichner (vgl. Nr. 12 und 13 sowie Rückgabe nachbesserungsfähiger und ungültiger Wahlvorschläge (vgl. Nr. 14 und 15)	§ 10 Abs. 2 bis 5 BPersVVO	Unverzüglich nach Eingang bzw. nach Feststellung der Mehrfachbewerbung oder -unterzeichnung bzw. nach Feststellung der Mängel oder Ungültigkeit		
19.	Ausnahmsweise: Bekanntmachung, <ul style="list-style-type: none"> • bei Gruppenwahl, für welche Gruppe(n) keine Vertreter gewählt werden können, • bei gemeinsamer Wahl, dass diese Wahl nicht stattfinden kann 	§ 11 Abs. 3 BPersVVO	Sofort nach Ablauf der Nachfrist		
20.	Einladung der Listenvertreter zur Losentscheidung über die Reihenfolge der Wahlvorschläge auf dem Stimmzettel, falls mehrere gültige Wahlvorschläge eingegangen sind	§ 12 Abs. 1 Satz 4 BPersVVO	Unverzüglich nach Ablauf der Einreichungsfrist, ggf. einer Nachfrist und ggf. von Nachbesserungsfristen (vgl. Nr. 10, 12 bis 14, 17 bis 18)		
21.	Auslosung der Reihenfolge der Wahlvorschläge (ggf. unter Beachtung der Losentscheidung auf der obersten Stufe)	§ 12 Abs. 1 BPersVVO	Spätestens 5 Arbeitstage vor Beginn der Stimmabgabe (vgl. Nr. 29)		

	Aufgaben/Maßnahmen	Rechtsgrundlagen	Fristen	Termine	Termine
22.	Bekanntmachung der Wahlvorschläge	§ 13 Abs. 1 BPersVWO	Unverzüglich nach Ablauf der Einreichungsfrist, ggf. der Nachfrist und ggf. von Nachbesserungsfristen (vgl. Nr. 10, 12 bis 14, 17 bis 18), spätestens jedoch 5 Arbeitstage vor Beginn der Stimmabgabe (vgl. Nr. 29) Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (§ 17 WO)		
23.	Anfertigung von Stimmzetteln	§§ 13 Abs. 1 Satz 2 und 15 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe, möglichst bis zum Tage der Bekanntmachung der Wahlvorschläge		
24.	Anfertigung von Wahlumschlägen	§ 15 Abs. 2 Satz 1 und 3 BPersVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe		
25.	Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe	§§ 17 und 19 BPersVWO	So rechtzeitig, dass die Rücksendung noch vor Abschluss der Stimmabgabe möglich ist		
26.	Bestellung von Wahlhelfern	§ 1 Abs. 1 Satz 2 BPersVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe		
27.	Beschaffung von Wahlurnen und Einrichtung des Wahllokals	§ 16 Abs. 1 BPersVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe		
28.	Letzter Tag für die Mitteilung von Entscheidungen über Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis	§ 3 Abs. 2 Satz 2 BPersVWO	Spätestens einen Arbeitstag vor Beginn der Stimmabgabe		
29.	Erster Tag der Stimmabgabe				
30.	Ggf. erster Tag der Stimmabgabe				

	Aufgaben/Maßnahmen	Rechtsgrundlagen	Fristen	Termine	Termine
31.	Öffnung der Freiumsschläge und Entnahme der Wahlumschläge	§ 18 Abs. 1 BPersVVO	Unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe		
32.	Feststellung des Wahlergebnisses	§ 20 Abs. 1 BPersVVO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl		
33.	Benachrichtigung der gewählten Bewerber	§ 22 Satz 1 BPersVVO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses		
34.	Bekanntmachung des Wahlergebnisses	§ 23 BPersVVO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses		
35.	Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl	§ 22 Satz 2 BPersVVO	Binnen 3 Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung über die Wahl		
36.	Einberufung und Durchführung der konstituierenden Sitzung des gewählten Personalrats	§ 36 Abs. 1 BPersVG/ § 90 Satz 2 BPersVG	Spätestens 5 Arbeitstage nach dem (letzten) Wahltag/ 10 Arbeitstage bei Stufenverfahren		
37.	Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl	§ 26 BPersVG	Ende der Anfechtungsfrist von 12 Arbeitstagen seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses		
38.	Vernichtung verspätet eingegangener Briefwahlumschläge	§ 18 Abs. 2 Satz 2 BPersVVO	Einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist; andernfalls nach rechtskräftiger Entscheidung über die Wahlanfechtung		
39.	Aufbewahrung der Wahlunterlagen	§ 24 BPersVVO	Mindestens bis zur Durchführung der nächsten Personalratswahl		

Anlage 2

Checkliste zur Prüfung der Wahlvorschläge

Voraussetzungen ordnungsgemäßer Wahlvorschläge und Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand

Anforderung der WO an WV	Regelung in WO	Konsequenz für WV bei Nichterfüllung der Anforderung	Aufgabe des Wahlvorstands	Regelung in WO
Fristgerechter Eingang des WV	§ 7 Abs. 2 WO	Unheilbar ungültig	Unverzögliche Rückgabe unter Angabe der Gründe	§ 10 Abs. 2 WO
Vermerk von Tag und Uhrzeit des Eingangs bei Wahlvorstand	§ 10 Abs. 1 WO	Gültig	Unterlassen Des Wahlvorstands begründet Wahlanfechtung	
Einheitliche Urkunde		Ungültig	Unverzögliche Rückgabe unter Angabe der Gründe	§ 10 Abs. 2 WO
Nennung nur wählbarer Bewerber	§ 14 iVm § 13 BPersVG	Unheilbar ungültig	Unverzögliche Rückgabe unter Angabe der Gründe	BVerwG v. 14.2.1969, E 31, 299
Mindestanzahl der vorgeschlagenen Bewerber	§ 8 Abs. 1 WO	Keine	Keine	. / .
Fortlaufende Nummerierung, d.h. erkennbare Reihenfolge der Bewerber	§ 8 Abs. 2 Satz 1 WO	Unheilbar ungültig	Unverzögliche Rückgabe unter Angabe der Gründe	§ 10 Abs. 2 Satz 1 WO
Angabe des Familiennamens	§ 8 Abs. 2 Satz 2 WO	Heilbar	Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch eingeschriebenen Brief, mit Aufforderung, Mangel binnen 3 Arbeitstagen zu beseitigen; bei nicht fristgerechter Beseitigung WV ungültig	§ 10 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WO

Angabe des Vornamens	§ 8 Abs. 2 Satz 2 WO	Heilbar	Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch eingeschriebenen Brief, mit Aufforderung, Mangel binnen 3 Arbeitstagen zu beseitigen; bei nicht fristgerechter Beseitigung WV ungültig	§ 10 Abs 5 Satz 1 Nr.1 WO
Angabe des Geburtsdatums	§ 8 Abs. 2 Satz 2 WO	Heilbar	Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch eingeschriebenen Brief, mit Aufforderung, Mangel binnen 3 Arbeitstagen zu beseitigen; bei nicht fristgerechter Beseitigung WV ungültig	§ 10 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WO
Angabe der Amts- oder Funktionsbezeichnung	§ 8 Abs. 2 Satz 2 WO	Heilbar	Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch eingeschriebenen Brief, mit Aufforderung, Mangel binnen 3 Arbeitstagen zu beseitigen; bei nicht fristgerechter Beseitigung WV ungültig	§ 10 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WO
Angabe der Gruppenzugehörigkeit	§ 8 Abs. 2 Satz 2 WO	Heilbar	Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch eingeschriebenen Brief, mit Aufforderung, Mangel binnen 3 Arbeitstagen zu beseitigen; bei nicht fristgerechter Beseitigung WV ungültig	§ 10 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WO

Angabe der Beschäftigungsdienststelle	§ 8 Abs. 2 Satz 2 WO	Heilbar	Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch eingeschriebenen Brief, mit Aufforderung, Mangel binnen 3 Arbeitstagen zu beseitigen; bei nicht fristgerechter Beseitigung WV ungültig	§ 10 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WO
Bei gemeinsamer Wahl Zusammenfassung der Bewerber nach Gruppen	§ 8 Abs. 2 Satz 3 WO	Heilbar	Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch eingeschriebenen Brief, mit Aufforderung, Mangel binnen 3 Arbeitstagen zu beseitigen; bei nicht fristgerechter Beseitigung WV ungültig	§ 10 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WO
Streichungen oder Änderungen in der Bewerberliste	§ 8 Abs. 2 Satz 4 WO	Unheilbar ungültig	Unverzögliche Rückgabe unter Angabe der Gründe	§ 10 Abs. 2 WO
Streichung von Stützunterschriften mit Einverständnis des Unterzeichners		vor Einreichung bei WV unschädlich; nach Eingang beim Wahlvorstand nicht mehr möglich		BVerwG v. 10.4.1978, PersV 1979, 154
Bei WV der Beschäftigten: Ausreichende Anzahl von Stützunterschriften	§ 8 Abs. 3 Sätze 1-3 WO	1. Fehlende Unterschriften bei Einreichung: Heilbar ungültig Wiedereinreichung innerhalb der Frist mit Änderung und Ergänzung der Stützunterschriften möglich	Zu 1.: Unverzögliche Rückgabe unter Angabe der Gründe	Zu 1.: § 10 Abs. 2 WO

		2. Fehlende Unterschriften infolge Strei- chung gem. § 8 Abs. 4 WO wegen Doppel- unterzeichnung: heilbar	Zu 2.: Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch eingeschrie- benen Brief, mit Auf- forderung, Mangel binnen 3 Arbeitsta- gen zu beseitigen; bei nicht fristgerechter Beseitigung WV ungültig	Zu 2.: § 10 Abs. 5 Nr. 3 WO
Bei WV einer in der Dienststelle vertretenen Ge- werkschaft: Unter- zeichnung durch 2 in der Dienststelle beschäftigte, dieser Gewerkschaft angehörige Beauftragte	§ 8 Abs. 3 Satz 4 WO	Ungültig	Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch eingeschrie- benen Brief, mit Auf- forderung, Mangel binnen 3 Arbeitsta- gen zu beseitigen; bei nicht fristgerech- ter Beseitigung WV ungültig	§ 10 Abs. 4 Satz 3 WO
Bestätigung der Beauftragung durch Gewerk- schaft bei berech- tigten Zweifeln des Wahlvorstands an Beauftragung	§ 8 Abs. 3 Sätze 5 und 6 WO	Ungültig	Unverzögliche Rück- gabe des WV unter Angabe der Gründe; Wiedereinreichung nach Mängelbeseiti- gung möglich	§ 10 Abs. 4 Satz 3 WO
Erkennbarkeit eines Listenvertreters	§ 8 Abs. 4 WO	Gültig	Der an erster Stelle stehende Unterzeich- ner gilt als berechtigt	§ 8 Abs. 4 Satz 2 WO
Bezeichnung des WV mit zulässigem Kennwort	§ 8 Abs. 5 WO	Unheilbar ungültig	Unverzögliche Rück- gabe unter Angabe der Gründe	§ 10 Abs. 2 WO
Vorschlag jedes Bewerbers nur auf einem WV	§ 9 Abs. 1 WO	Aufforderung an Bewerber, binnen 3 Arbeitstagen zu erklären, auf welchem WV er benannt bleiben will Aber: Gleich- zeitige Kandida- tur für ÖPR, GPR und Stufenvertre- tungen zulässig	Bei nicht fristge- rechter Erklärung ist Bewerber von sämtlichen WV zu streichen	§ 10 Abs. 3 WO

Beifügung derschriftlichen Zu- stimmunserklärung des Bewerbers	§ 9 Abs. 2 WO	Gefälschte Zustimmungser- klärung: Unheilbar un- gültig Fehlende Zustimmungser- klärung: Heilbar	Rückgabe gegen schriftliche EB, ggf. durch einge- schriebenen Brief, mit Aufforderung, Mangel binnen 3 Arbeitstagen zu beseitigen; bei nicht fristgerechter Beseiti- gung: WV ungültig	BVerwG v. 8.3.1963, PersV 1965, 161; § 10 Abs. 5 Nr. 2 WO
Stützunterschrift eines wahlberech- tigten Beschäftig- ten nur auf einem WV	§ 9 Abs. 3 Satz 1 WO	Aufforderung schriftlich gegen EB, binnen 3 Arbeitstagen zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält	Bei nicht fristge- rechter Erklärung zählt Unterschrift auf keinem der WV	§ 10 Abs. 4 Sätze 1 und 2 WO
Unterzeichnung nur eines WV für jede Gruppe durch Gewerkschaftsbe- auftragten	§ 9 Abs. 3 Satz 2 WO	Aufforderung schriftlich gegen EB, binnen 3 Arbeitstagen zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält	Bei nicht fristge- rechter Erklärung zählt Unterschrift auf keinem der WV	§ 10 Abs. 4 Satz WO
Keine Listenverb- indung von selbstän- digen WV zu einem einheitlichen WV	§ 9 Abs. 4 WO	Ungültigkeit als Listenver- bindung, aber Gültigkeit der selbstständigen WV	Bewertung als selbst- ständige WV	§ 9 Abs. 4 WO

Anlage 3

Musterberechnung Sitzverteilung in Personalräten mit Soldatenvertretern

Auszug aus dem Soldatenbeteiligungsgesetz

Wahl der Soldatenvertreter/-innen in Personalvertretungen

§ 4 Wählergruppen und Wahlbereiche

(1) Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften bilden jeweils eine Wählergruppe. Jede Wählergruppe, die mindestens fünf Soldatinnen oder Soldaten umfasst, wählt eine Vertrauensperson und mindestens zwei stellvertretende Vertrauenspersonen in folgenden Wahlbereichen: 1. in Einheiten, 2. auf Schiffen und Booten der Marine, 3. in Stäben der Verbände und Großverbände sowie vergleichbarer Dienststellen und Einrichtungen, 4. in integrierten Dienststellen und Einrichtungen, 5. in der Regel in multinationalen Dienststellen und Einrichtungen.

(2) In Universitäten wählen die Studierenden eine Vertrauensperson und mindestens zwei stellvertretende Vertrauenspersonen entsprechend Absatz 1 in dem Wahlbereich, der ihrer oder ihrem nächsten Disziplinarvorgesetzten zugeordnet ist. Die Wahl ist wählergruppenübergreifend durchzuführen.

(3) Soldatinnen und Soldaten wählen ungeachtet ihrer Beteiligungsrechte in ihrem Stammtruppenteil Vertrauenspersonen und mindestens zwei stellvertretende Vertrauenspersonen entsprechend Absatz 1 in dem Wahlbereich, der ihrer oder ihrem nächsten Disziplinarvorgesetzten zugeordnet ist, in folgenden Dienststellen oder Einrichtungen: 1. in Schulen oder vergleichbaren Einrichtungen der Streitkräfte, wenn sie dort an Lehrgängen teilnehmen, die länger als 30 Kalendertage dauern, sowie 2. in Dienststellen oder Einrichtungen außerhalb der Streitkräfte, zu denen Soldatinnen und Soldaten kommandiert oder unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge beurlaubt sind.

(4) Unteroffiziere mit und ohne Portepe auf Schiffen und Booten der Marine wählen abweichend von Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 jeweils eine Vertrauensperson und mindestens zwei stellvertretende Vertrauenspersonen, sofern ihre Wählergruppe mindestens fünf Soldatinnen oder Soldaten umfasst.

(5) Sind mindestens fünf Angehörige einer Wählergruppe nicht nur vorübergehend an einem Ort eingesetzt, der weiter als 100 Kilometer vom Dienort der oder des zuständigen Disziplinarvorgesetzten entfernt ist, wählen diese abweichend von Absatz 1 eine Vertrauensperson und mindestens zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter.

(6) Umfasst eine Wählergruppe weniger als fünf Wahlberechtigte, so teilt die dem Bundesministerium der Verteidigung unmittelbar nachgeordnete zuständige Kommandobehörde diese Wahlberechtigten derjenigen benachbarten Einheit oder Dienststelle oder demjenigen Stab des Verbands zu, die oder der der Einheit oder Dienststelle übergeordnet ist. In Ausnahmefällen ist eine wählergruppenübergreifende Wahl zulässig. Ist die Zuständigkeit weiterer Kommandobehörden berührt, so bedarf die zuteilende Kommandobehörde deren Zustimmung. Mehrere benachbarte Dienststellen können unabhängig von ihrer organisatorischen Zugehörigkeit zu einem Wahlbereich zusammengefasst werden.

(7) Abweichend von Absatz 6 wählen Offiziere in Einheiten nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1, sofern die Zahl der Wahlberechtigten unter fünf liegt, in dem Stab des Verbands oder Großverbands nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3, welcher der Einheit unmittelbar übergeordnet ist Zustimmung. Mehrere benachbarte Dienststellen können unabhängig von ihrer organisatorischen Zugehörigkeit zu einem Wahlbereich zusammengefasst werden. (7) Abweichend von Absatz 6 wählen Offiziere in Einheiten nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1, sofern die Zahl der Wahlberechtigten unter fünf liegt, in dem Stab des Verbands oder Großverbands nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3, welcher der Einheit unmittelbar übergeordnet ist

§ 60 Personalvertretung der Soldatinnen und Soldaten

(1) In anderen als den in § 4 Absatz 1 genannten Dienststellen und Einrichtungen wählen Soldatinnen und Soldaten Personalvertretungen. Hierzu zählen auch Kommandos oder Stäbe, die neben Führungsaufgaben auch Aufgaben der militärischen Grundorganisation wahrnehmen, und in der Regel Stäbe der Korps sowie entsprechende Dienststellen.

(2) In Dienststellen und Einrichtungen nach Absatz 1 wählen Beschäftigte im Sinne des § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes und Soldatinnen und Soldaten abweichend von § 13 Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes eine Personalvertretung, sofern die Voraussetzungen des § 13 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes bei zusätzlicher Berücksichtigung der Soldatinnen und Soldaten erfüllt sind. Anderenfalls erfolgt eine Zuteilung zu einer benachbarten Dienststelle nach § 13 Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Eine Zuteilung erfolgt auch, wenn eine Dienststelle die Voraussetzungen für die Wahl einer eigenen Personalvertretung nach dieser Vorschrift erfüllt, eine Personalvertretung jedoch nicht gebildet wird. Eine bestehende Zuteilung behält in diesem Fall ihre Wirksamkeit. § 17 Absatz 5 und § 20 Absatz 1 Satz 2 und 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sind bei der Wahl einer Personalvertretung nach dieser Vorschrift nicht anzuwenden.

(3) Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Soldatinnen und Soldaten bilden eine weitere Gruppe im Sinne des § 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Soldatenvertreterinnen und Soldatenvertreter in Personalvertretungen haben die gleiche Rechtsstellung wie die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten im Sinne des § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes, sofern dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. § 40 des Bundespersonalvertretungsgesetzes findet mit Ausnahme von Angelegenheiten nach der Wehrbeschwerdeordnung und der Wehrdisziplinarordnung Anwendung.

(4) Erfüllt eine Dienststelle während der Amtszeit des Personalrats erstmals die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 bei zusätzlicher Berücksichtigung der Soldatinnen und Soldaten, so ist eine Nachwahl der Gruppe der Soldatinnen und Soldaten zulässig.

(5) Soldatinnen und Soldaten, die einer Einheit angehören, deren Aufgabe die Unterstützung eines Stabes ist, wählen abweichend von § 4 Absatz 1 keine Vertrauenspersonen in der Einheit, sondern zum Personalrat des Stabes, sofern 1. dieser Stab eine Dienststelle nach Absatz 1 ist und 2. die Soldatinnen oder Soldaten ständig in diesem Stab eingesetzt sind.

Vorgehensweise zur Ermittlung der Gruppenstärken

I.1 Verteilung der Sitze nach § 17 BPersVG und § 5 BPersVVO in Höchstzahlverfahren nach d'Hondt auf die Gruppen.

Der Minderheitenschutz (§ 17 Abs. 3 BPersVG) ist zu beachten.

II.1 Ermittlung der Anzahl der regelbeschäftigten Arbeitnehmer, Arbeitnehmer und Soldaten (§§ 12 Abs. 1 und 16 Abs. 1 BPersVG).

II.2 Festlegen der Größe der Personalvertretung nach § 16 Abs. 1 BPersVG und § 62 Abs. 2 Satz 1 SBG. D.h., die Anzahl der Personalräte **erhöht** sich um ein Drittel. Es gilt dabei die kaufmännische Rundung.

II.3 Verteilung der Sitze nach § 17 BPersVG und § 5 BPersVVO im Höchstzahlverfahren nach d'Hondt auf die Gruppen.

Der Minderheitenschutz (§ 17 Abs. 3 BPersVG) ist zu beachten.

§ 62 Abs. 2 Satz 2 SBG schließt eine **Verminderung** der Personalräte (§ 16-18 BPersVG) der zivilen Gruppen aus (Besitzstandswahrung).

Entfallen auf die zivilen Personalräte durch das Hinzutreten der Soldaten **weniger** Sitze, erhöht sich die Anzahl der Sitze nach § 62 Abs. 2 Satz 2 SBG bis zu der Zahl gem. § 16 und 17 BPersVG.

Die Zahl der Soldatenvertreter **erhöht** sich um die **gleiche Anzahl**.

Wenn eine Gruppe mindestens ebenso viele Beschäftigte zählt wie alle anderen Gruppen zusammen (§ 17 Abs. 4 BPersVG), stehen dieser Gruppe weitere Sitze in der Weise zu, dass sie mindestens ebenso viele Vertreter erhält wie alle anderen Gruppen zusammen (§ 62 Abs. 2 Satz 3 SBG).

Beispiel:

Dienststelle mit 350 Regelbeschäftigte, davon

90 Beamte

20 Arbeitnehmer

240 Soldaten

1. Rechengang ohne Soldaten

Grundlage, § 16 Abs. 1 BPersVG: Bei 110 Regelbeschäftigten (Beamte und AN) besteht der Personalrat aus 5 Personalräten.

Die Verteilung der Sitze nach dem Höchstwahlverfahren nach d'Hondt ergibt danach:

	<u>Beamte</u>	<u>Arbeitnehmer</u>
:1	90 (1)	20 (5)
:2	45 (2)	10
:3	30 (3)	6 2/3
:4	22 ½ (4)	5
:5	18	4

Danach ergeben sich folgende Höchstzahlen bei den Beamten 90, 45, 30, 22 ½ und bei der Arbeitnehmern 20.

Danach sähe die Sitzverteilung nach §§ 17 Abs. 1, 5 BPersVG wie folgt aus:

Beamte: 4 Sitze

Arbeitnehmer: 1 Sitz

Sodann erfolgt in Gegenüberstellung als zweiter Schritt die Berechnung mit Soldaten:

1. Rechengang mit Soldaten

Grundlage 350 Regelbeschäftigte (Beamte, AN, Soldaten) ergeben gem. § 16 BPersVG 9 Personalräte, es erfolgt gemäß § 62 Abs. 2 S. 1 SBG Erhöhung um ein Drittel) 9 plus 3 = 12 Personalräte

Beamte	Arbeitnehmer	Soldaten
:1 90 (3)	20 (1)	240 (1)
:2 45 (7)	10	120 (2)
:3 30 (10)	6 2/3	80 (4)
:4 22 1/2	5	60 (5)
:5 18	4	48 (6)
:6 15	3 1/3	40 (8)
:7 12 6/7	2 6/7	34 2/7 (9)
:8 11 1/4	2 1/2	30 (10 bzw. 11)
:9 10	2 2/9	26 2/3 (12)

Verteilung gem. § 17 BPersVG u. § 5 BPersVVO:

Beamte: 3 Sitze

Soldaten: 9 Sitze

Arbeitnehmer: 0 Sitze

Aufgrund der Regelung des § 17 Abs. 3 BPersVG wird dieses Ergebnis korrigiert, so dass die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Mindestvertretungssitz haben. Dafür wird der zuletzt vergebene Sitz mit der Höchstzahl 26 2/3 an die Arbeitnehmer vergeben. So ergäbe sich bis zu diesem Rechenschritt folgende Verteilung

Beamte: 3 Sitze

Soldaten: 8 Sitze

Arbeitnehmer: 1 Sitz

Doch dies stellt immer noch nicht das Endergebnis der Verteilung dar, denn jetzt ist noch nach § 62 Abs. 2 Satz 2 SBG ein Ausgleich vorzunehmen. Denn die Beamtengruppe hat im Vergleich zu der Berechnung (ohne Soldaten) einen Sitz weniger, siehe 1. Rechenschritt. Diesen erhält sie durch § 62 Abs. 2 Satz 2 SBG zurück. Zugleich erhöht sich nach dieser Vorschrift auch die Anzahl der Soldatenvertreter um die gleiche Anzahl, also im Beispiel um einen Sitz. Am Ende kommt man hier zu folgender Sitzverteilung:

Beamte: 3 + 1 = 4 Sitze

Soldaten: 8 + 1 = 9 Sitze

Arbeitnehmer: 1 Sitz

Der Personalrat besteht insgesamt aus 14 Mitgliedern.

Aus § 62 Abs. 2 Satz 3 SBG ergibt sich für weitere Konstellationen auch noch eine weitergehende Ausgleichsregelung in Erweiterung des § 17 Abs. 4 BPersVG. Hat eine Gruppe mindestens so viele Angehörige wie die anderen Gruppen in der Dienststelle zusammen, so stehen dieser Gruppe weitere Ausgleichssitze zu, so dass sie genauso viele **Vertreter** hat, wie die anderen Gruppen zusammen.

Beispiel:

41 Regelbeschäftigte, davon 10 Beamte, 10 Soldaten und 21 Arbeitnehmer.

Die von grds. 3 (§ 16 Abs. 1 BPersVG) auf 4 Sitze erhöhte Zahl der Sitze (§ 62 Abs. 2 Satz 1 SBG), erhöht sich für die Arbeitnehmer nach § 62 Abs. 2 Satz 3 SBG noch einmal, so dass die Gruppe der Arbeitnehmer zwei Sitze und damit genau so viel wie die beiden anderen Gruppen zusammen, hat.

Anlage 4

Briefwahlunterlagen anfordern

Personalratswahlen

Verzichten Sie nicht auf Ihr Wahlrecht!!!

Falls Sie an den vom Hauptwahlvorstand bestimmten Wahltagen, durch Urlaub, Krankheit, Außendienst, Dienstreise oder andere Anlässe daran gehindert sind, Ihre Stimme persönlich abzugeben, sollten Sie bei Ihrem Wahlvorstand

BRIEFWAHL

beantragen.

Nur eine große Wahlbeteiligung sichert ein klares Ergebnis!

Nutzen Sie Ihr Recht zur Mitgestaltung, und sagen Sie Ihren noch unentschlossenen Kolleginnen und Kollegen, wie wichtig es ist, sich an der Wahl zu beteiligen!

Bedienen Sie sich hierzu des nachstehenden Vordrucks!



(Name, Vorname)

(Ort und Datum)

(Dienststelle)

(Wohnung)

An den Wahlvorstand

beim _____

Betrifft: Briefwahl anlässlich der PR-Wahlen

Ich beantrage hiermit Briefwahl gemäß § 18 (1) der Wahlordnung zum BPersVG. Ich bitte, mir die Unterlagen für die Stimmabgabe an meine o. a. Anschrift zu übersenden.

(Unterschrift)



**ZUKUNFT.
ATTRAKTIV.
GESTALTEN.**
*Perspektiven in
Zivil schaffen.*

Bereich I:

Landesverband Schleswig-Holstein/Hamburg/
Mecklenburg-Vorpommern

Bereich II:

Landesverband Niedersachsen/Bremen

Bereich III:

Landesverband Nordrhein-Westfalen

Bereich IV:

Landesverband Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland

Bereich V:

Landesverband Baden-Württemberg

Bereich VI:

Landesverband Bayern

Bereich VII:

Landesverband Brandenburg/Berlin/Sachsen/
Sachsen-Anhalt/Thüringen

Bereich VIII:

BMVg/BAIUDbw/BAAINBw/Dienststellen im
Bereich des BwDLZ Bonn und Auslandsdienst-
stellen