

### 3. Unmittelbare Vorbereitungen

#### Gesetzliche Vorschriften

§ 17 Abs. 1 PersVG regelt die Bestimmungen zur Bestellung des Wahlvorstandes, § 1 Abs. 3 WOPersVG regelt die Bekanntgabe der Namen des Wahlvorstandes durch Aushang.

#### Bestellung des Wahlvorstandes

Bis spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt der zuständige Personalrat (öPR, GPR, HPR) mindestens drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand, Gesamtwahlvorstand bzw. Hauptwahlvorstand. Die Bestellung des Wahlvorstandes ist eine Plenumsangelegenheit, da diese Entscheidung den gesamten Personalrat gleichermaßen betrifft. Bei einem vorzeitigen Ende der Amtszeit der Personalvertretung hat der geschäftsführende Personalrat alles zu veranlassen, damit ein neuer Personalrat gewählt werden kann, d. h. er hat in erster Linie einen Wahlvorstand zu bestellen.

Die Durchführung einer Wahl ohne Wahlvorstand ist nichtig (BVerwG vom 20.06.1958, BVerwGE 7, 140 = ZBR 1958, 281).

Die Durchführung einer Wahl durch einen nicht ordnungsgemäß besetzten Wahlvorstand (Beispiel: nicht alle in der Dienststelle vertretenen Gruppen gehören dem Wahlvorstand an) macht die Wahl anfechtbar (BVerwG vom 27.22.1959, BVerwGE 9, 357 = ZBR 1960, 125).

#### Sitzungsniederschriften

Der Wahlvorstand fertigt über jede Sitzung, in der er einen Beschluss gefasst hat, eine Niederschrift, die mindestens den Wortlaut des Beschlusses enthält. Sie ist von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstands zu unterzeichnen

#### Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern

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

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

#### Bekanntgabe der Mitglieder des Wahlvorstandes

Nach § 1 Absatz 3 WOPersVG hat der Wahlvorstand unverzüglich nach seiner Bestellung die Namen seiner Mitglieder bekanntzugeben und entsprechend § 3 WOPersVG auf die für die Durchführung von Vorabstimmungen maßgeblichen Fristen hinzuweisen.

Das Wahlverfahren wird durch den Wahlvorstand mit der Bekanntgabe seiner Zusammensetzung in der Form des § 1 Abs. 3 BPersVVO eingeleitet (BVerwG vom 05.02.1960 - VS V/4/60, PersR 1987,215).

Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, den Gewerkschaften Wahlausschreiben und Wählerverzeichnis zu übersenden; denn die Gewerkschaften müssen darauf verweisen lassen, sich entsprechende Informationen über ihre Mitglieder zu verschaffen (OVG Hamburg vom 07.06.1991, PersV 1992, S.477).

## IV. Vorbereitung und Durchführung von Personalratswahlen

### 1. Vorabstimmungen

#### Gesetzliche Vorschriften

§ 15 Abs. 6 PersVG und § 3 WOPersVG regeln die Bestimmungen für eine abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen.

#### Allgemeines

Durch Vorabstimmungen, die der Durchführung von Personalratswahlen vorgeschaltet sein können, haben die Beschäftigten die Möglichkeit:

- ♦ eigene Personalvertretungen bei räumlich weit entfernten Dienststellen zu bilden;
- ♦ entgegen der vom Gesetz vorgesehenen Wahl in nach Gruppen getrennten Wahlgängen Gemeinschaftswahlen durchzuführen;
- ♦ eine andere Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen vorzusehen.

Jede Gruppe kann für sich in getrennten Abstimmungen über eine andere Sitzverteilung in geheimer Abstimmung beschließen. Der Beschluss der Gruppen kann nur mit einfacher Mehrheit der Stimmberechtigten, also nicht nur der Erschienenen gefasst werden. Der Beschluss muss rechtzeitig vor einer Wahl für die kommende Amtszeit gefasst werden.

Der Beschluss ergeht in einer Vorabstimmung. Er kann, falls er nicht die notwendige Mehrheit findet, nicht wiederholt werden. Die nach Gruppen getrennt durchzuführenden Beschlüsse müssen inhaltlich übereinstimmen und klar erkennbar machen, in welcher Weise von der Grundregel des § 15 PersVG abgewichen werden soll. Eine fehlerhafte Vorabstimmung kann schon vor der Wahl gerichtlich angegriffen werden (OVG Lüneburg vom 03.09.1959, DVBl. 19959, 798).

Wenn der Rechtsstreit nicht vor der Durchführung der Wahl rechtskräftig abgeschlossen worden ist, so muss das anhängige Verfahren innerhalb der Anfechtungsfrist in das Wahlanfechtungsverfahren übergeleitet werden (BVerwG vom 11.05.1962, BVerwGE 14, 153 = ZBR 1962, 280).

Die schriftliche Stimmabgabe ist auch bei einer Vorabstimmung zulässig (BVerwG vom 21.07.1980, PersV 181, 501).

### 2. Art und Größe der Personalvertretungen

#### Gesetzliche Vorschriften

§ 14 PersVG legt die nach Größe der Dienststelle gestaffelte Zahl sowie die Höchstzahl der zu wählenden Personalratsmitglieder fest.

#### Mitgliederzahl

Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

	bis	20	Dienstkräften aus einer Person
21	bis	50	Dienstkräften aus drei Mitgliedern,
51	bis	150	Dienstkräften aus fünf Mitgliedern,
151	bis	300	Dienstkräften aus sieben Mitgliedern,
301	bis	600	Dienstkräften aus neun Mitgliedern,
601	bis	1 000	Dienstkräften aus elf Mitgliedern.

#### Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen

mit 1 001 bis 5 000 Dienstkräften um je zwei für weitere angefangene 1 000 Dienstkräfte,  
mit 5 001 und mehr Dienstkräften um je zwei für weitere angefangene 2 000 Dienstkräfte.

Die Höchstzahl der Mitglieder der Personalvertretung beträgt 29.

### Größe der Dienststelle

Die Zahl der für die Größe der Personalvertretung maßgeblichen Dienstkräfte richtet sich nach den „in der Regel beschäftigten Dienstkräften“. Das entspricht dem Personalstand der Dienststelle unter normalen Verhältnissen ohne Berücksichtigung kurzfristiger Veränderungen. Maßgeblich ist der Personalbestand während des größten Teils des Jahres.

Der Stellenplan kann ein Indiz darstellen. Er ist jedoch nicht allein verbindlich, da einerseits Stellen unbesetzt bleiben, andererseits aber auch außerplanmäßige Dienstkräfte über längere Zeiträume beschäftigt sind.

### Ermittlung der Zahl der regelmäßig Beschäftigten

Zur Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten ist in erster Linie, jedoch nicht ausschließlich auf den Stellenplan zurückzugreifen; dieser dient nur als – freilich gewichtiger – Anhalt und macht keineswegs eine Nachprüfung gegenstandslos. Bei dieser Prüfung anhand der tatsächlichen Gegebenheiten ist von den „geregelten Verhältnissen“ auszugehen und eine auf längere Sicht abstellende Betrachtungsweise maßgeblich. Für die Bewertung tatsächlicher Abweichungen vom Stellenplan als „Regelstand“ ist entscheidend, ob ein bestimmter Personalbestand von Dauer ist. Das folgt aus dem Zweck der Regelung, der darin besteht, eine zahlenmäßig angemessene Repräsentation der Beschäftigten während der Amtszeit der Personalvertretung zu bewirken. Er bedingt zugleich, dass sich die Auslegung des Merkmals der „dauerhaften Beschäftigung“ an der Dauer der Amtszeit der Personalvertretung ausrichten muss. Eine derartige Dauerhaftigkeit wird sich – wenn schon nicht aus dem Stellenplan – oft aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis oder aus der jeweiligen personellen Maßnahme herleiten lassen. Zu berücksichtigen sind alle Umstände, die, sei es periodisch wiederkehrend, sei es einheitlich fortbestehend, während des überwiegenden Teils des der Wahlperiode entsprechenden Zeitraums gegeben oder für diese Zeitspanne mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind. Danach ist derjenige Beschäftigungsstand zu Grunde zu legen, der während des überwiegenden Teils der Amtszeit der Personalvertretung mindestens zu erwarten ist oder gar überschritten wird. Im Rahmen der Prognose, welcher Beschäftigungsstand für den überwiegenden Teil der Amtsdauer der Personalvertretung zu erwarten ist, ist zunächst einmal von der Situation im Zeitpunkt des Wahlausschreibens auszugehen. Gleichzeitig aber bedarf es grundsätzlich eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke der Dienststelle als auch einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung. Es kommt daher nicht auf eine Momentaufnahme, sondern auf eine prognostische Einschätzung an, die sich auf die gesamte Wahlperiode zu erstrecken hat (OVG Nordrhein-Westfalen v. 24.1.2002 – 1 A 993/01. PVB = PersV 2002, 495).

Bei der Feststellung der Zahl der in der Regel Beschäftigten ist vom Wahlvorstand die künftige Entwicklung des Personalbestands insoweit zu berücksichtigen, als auf Grund bereits getroffener konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers eine Veränderung der Beschäftigtenzahl gegenüber dem bisherigen Zustand zu erwarten ist (vgl. zum BetrVG: LAG Düsseldorf v. 24.11.1998 - 3 TaBV 73/98 = PersV 1999, 418).

### Gruppenstärke und Sitzverteilung im Personalrat

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

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

Bei der Ermittlung der „Regelstärke“ ist weder an die Dauer der Beschäftigung einzelner Personen noch an die Qualität der von ihnen zu erfüllenden Aufgabe, sondern ausschließlich an die jeweilige Zahl der tatsächlich in der Dienststelle – für welche Dauer und mit welchen Aufgaben auch immer – beschäftigten Personen anzuknüpfen. Maßgeblich ist nicht eine Durchschnittszahl, sondern diejenige Zahl an Beschäftigten, die voraussichtlich über die Dauer des überwiegenden Teils der Amtszeit des Personalrats mindestens erreicht oder überschritten wird (BVerwG v. 3.7.1991 - 6 P 1.89 = ZfPR 1991, 164).

Meinungsverschiedenheiten über die Größe der Personalvertretung können nur im Wahlanfechtungsverfahren geklärt werden, ggf. Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (BVerwG vom 15.03.1968, ZBR 1968, 262 = PersV 1968, 187; BVerwG vom 13.06.1969, ZBR 1969, 358 = PersV 1970, 11).

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

Kann ein Wahlvorstand bei der Ermittlung der Gruppenstärken nicht von den haushaltsrechtlich ausgewiesenen Stellen ausgehen, weil die tatsächlichen Verhältnisse davon erheblich abweichen, und erscheint es außerdem möglich, dass sich der Personalbestand während der bevorstehenden Amtszeit nicht unwesentlich verändert, dann lassen sich die der Verteilungsberechnung zu Grunde gelegten Gruppenstärken nicht beanstanden, wenn sie der Einschätzung bzw. Prognose der für die Stellenbesetzung zuständigen Dienststelle entsprechen (VGH Hessen v. 4.11.1993 - TK 1734/93 = PersR 1994, 327).

### 3. Wahlberechtigung

#### Gesetzliche Vorschriften

§ 12 PersVG regelt die materiellen Voraussetzungen für das aktive Wahlrecht (Wahlberechtigung). Die formellen Voraussetzungen für die tatsächliche Ausübung des Wahlrechts sind in der Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz (WOPersVG) geregelt.

Die Vorschriften über die Jugend- und Auszubildendenvertretung sind in den §§ 60 – 69 PersVG gesondert geregelt.

#### Allgemeines

§ 12 PersVG regelt nur die materiellen Voraussetzungen des aktiven Wahlrechts. Er kann weder durch Tarifvertrag noch durch Dienstvereinbarung geändert werden.

Wahlberechtigt sind nur Dienstkräfte i. S. des § 3 PersVG, die einer Dienststelle (§ 5 PersVG) angehören. Nicht wahlberechtigt sind diejenigen Personen, die gem. § 3 Absatz 3 keine Dienstkräfte sind. Zu den wahlberechtigten Dienstkräften gehören auch der Dienststellenleiter, sein ständiger Vertreter sowie sonstige Dienstkräfte mit leitenden Funktionen (Führungskräfte).

Die Wahlberechtigung der Dienstkräfte besteht nur für die Dienststelle, bei der sie beschäftigt sind. Sie müssen zu dem Träger der Dienststelle in einem Dienstverhältnis als Arbeitnehmer oder Beamte stehen. Ausschlaggebend sind die Beschäftigungsverhältnisse und damit die tatsächliche Eingliederung in eine Dienststelle. Unerheblich für die Frage der Wahlberechtigung ist die Dauer der Zugehörigkeit zu der Dienststelle. Entscheidend ist nur, dass die Zugehörigkeit am Wahltag besteht.

#### Wahlberechtigte Dienstkräfte

Wahlberechtigt sind alle Dienstkräfte, die am Wahltag

- ♦ das 16. Lebensjahr vollendet haben (d.h. es genügt, wenn der Wahlberechtigte am Wahltag Geburtstag hat);
- ♦ fähig sind, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen  
(also nicht durch Richterspruch dieses Recht verloren haben).

#### Abgeordnete Dienstkräfte, Auszubildende

Abgeordnete Dienstkräfte, Beamte im Vorbereitungsdienst und Dienstkräfte in entsprechender Ausbildung sind grundsätzlich nur bei der Stammbehörde wahlberechtigt. Diese Dienstkräfte wählen nicht in derjenigen Dienststelle, in der sie (augenblicklich) ihren Dienst leisten. Stammbehörde ist die personalaktenführende Stelle, die auch für die personalrechtlichen Angelegenheiten zuständig ist. Bei Dienstkräften in der Ausbildung ist es grundsätzlich die die Ausbildung leitende Dienststelle (Ausbildungsleiter).

Unter Abordnung im personalvertretungsrechtlichen Sinne ist jede Maßnahme zu verstehen, durch die eine Dienstkraft verpflichtet wird, in einer anderen Dienststelle als der Stammbehörde Dienst zu tun (BVerwG vom 06.06.1991, PersR 1991, 37).

Aus Gründen der Rechtsklarheit muss für die Wahlberechtigung und die hieran anknüpfenden weiteren rechtlichen Folgerungen spätestens vor Ablauf der Drei-Monats-Frist feststehen, ob der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird. Die in § 13 Abs. 2 Satz 3 BPersVG genannte Tatsache steht nach allgemeinem Sprachgebrauch fest, wenn sie keinen vernünftigen Zweifeln (mehr) unterliegt. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalles (VG Köln v. 27.5.1994 - 33 K 324/92.PVB = PersR 1994, 340).

Wahlberechtigt sind auch:

- ♦ Dienstkräfte, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen;
- ♦ Beamte, gegen die ein förmliches Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst anhängig ist;
- ♦ Arbeitnehmer, denen gekündigt worden ist, die aber ihrerseits die Wirksamkeit der Kündigung vor einem Arbeitsgericht angefochten haben;
- ♦ Teilzeitbeschäftigte

Im Einzelnen sind wahlberechtigt:

- ♦ Dienstkräfte während des Erholungsurlaubs, einer Krankheitszeit oder Kur;

- ♦ Dienstkräfte während der Abwesenheit wegen Eignungsprüfungen;
- ♦ Dienstkräfte, die sich in Mutterschutz oder Erziehungsurlaub befinden;
- ♦ Dienststellenleiter.

Ausschlaggebend für das Wahlrecht ist die tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle (BVerwG vom 20.05.1992, BVerwGE 90, 194 = Leits. ZBR 1992, 380, = PersV 1993, 171, PersV 1992, 171).

Die Probebeamten des mittleren und gehobenen Justizdienstes, die vom Präsidenten des Kammergerichts für die laufbahnrechtliche Probezeit einem Amts- oder Landgericht zugewiesen sind, besitzen keine Wahlberechtigung für die Personalratswahl beim Kammergericht. (BVerwG vom 06.06.1991 - 6 P 8.89, PersR 1991,445)

### Nicht wahlberechtigte Dienstkräfte

Nicht wahlberechtigt sind:

- ♦ Grundwehr- oder Zivildienstleistende (BVerwG vom 20.11.1979, ZBR 1980, 322 = PersV 1981, 285);
- ♦ vorübergehend geringfügig Beschäftigte im Rahmen einer Ferienbeschäftigung (BVerwG vom 05.05.1978, PersV 1979, 286).

### Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell

Ein Arbeitnehmer verliert mit dem Eintritt in die Freistellungsphase nach dem Blockmodell des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses seine Wahlberechtigung zum Personalrat. Er ist am Wahltag nicht mehr Angehöriger der Dienststelle. Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockmodell befinden, werden mit Beginn der Freistellungsphase aus der Dienststelle ausgegliedert. Sie sind von diesem Zeitpunkt an von der Arbeit freigestellt. Sie nehmen nicht mehr nach den Direktiven des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben der Dienststelle teil. Damit entfällt ihre Dienststellenzugehörigkeit (BVerwG v. 15.5.2002 – 6 P 8.01 = ZfPR 2002, 260).

## 4. Wählbarkeit

### Gesetzliche Vorschriften

§ 13 PersVG regelt das passive Wahlrecht, d. h., die gesetzlichen Voraussetzungen, die erfüllt werden müssen, um bei einer Wahl als Bewerber aufgestellt und in den Personalrat gewählt zu werden.

### Allgemeines

Das passive Wahlrecht baut auf dem aktiven Wahlrecht auf. Die Regelung in § 13 PersVG ist erschöpfend; weder durch Tarifvertrag oder durch Dienstvereinbarung, noch durch Auslegung kann sie erweitert oder geändert werden (BVerwG vom 12.01.1962, BVerwGE 13, 196).

### Voraussetzungen

Wählbar sind Dienstkräfte, die am Wahltag

- ♦ das 18. Lebensjahr vollendet haben;
- ♦ seit einen Jahr im öffentlichen Dienst und seit drei Monaten im Dienste des Landes Berlin oder einer landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts beschäftigt sind.

Wählbar sind auch

- ♦ ausländische Dienstkräfte;
- ♦ Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 18 Stunden wöchentlich regelmäßiger Arbeitszeit;
- ♦ Lehrer mit 50%-Stelle oder Hälfte der Pflichtstundenzahl;
- ♦ die Mitglieder des Wahlvorstandes.

Nicht wählbar ist, wer

- ♦ infolge Richterspruch die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt;
- ♦ wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt ist (Lehrer s.o.);
- ♦ Dienstkräfte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind (Dienststellenleiter, ständige Vertreter der Dienststellenleiter).

Die Wählbarkeitsvoraussetzungen müssen am Wahltag sämtlich und gleichzeitig vorliegen (BVerwG vom 08.06.1962, VBerwGE 14, 241, 241 = ZBR 1962, 283).

Eine Dienstkraft, die personalrechtliche Entscheidungen zu treffen hat, soll nicht gleichzeitig als Mitglied der Personalvertretung mit bestimmten Personalangelegenheiten befasst sein. Von diesem Grundgedanken ausgehend muss daher in jedem Einzelfall geprüft werden, ob jemand so weit zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt ist, dass dieser Interessenkonflikt zu einer Vermischung beider Funktionen innerhalb des Dienststellenbereichs und des personalvertretungsrechtlichen Bereichs führen kann (BVerwG vom 25.06.1974, BVerwGE 45, 221, = ZBR 1974, 389 = PersV 1974, 387).

Dienststellenleiter und ihre ständigen Vertreter sind weder in ihren noch personalvertretungsrechtlich verselbständigten Dienststellen wählbar. Dabei kommt es nicht darauf an, welche Entscheidungsbefugnisse ihnen überhaupt zustehen (BVerwG vom 22.06.1962, BVerwGE 14, 287 = ZBR 1962, 283).

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).

Wenn ein Personalratsmitglied wegen grober Pflichtverletzung i.S.v. § 25 PersVG von aus dem Personalrat ausgeschlossen worden ist, so ist das kein die Wählbarkeit hindernder Tatbestand. Das betreffende Personalratsmitglied muss zwar aus dem Personalrat, für den es ursprünglich gewählt worden ist, ausscheiden. Es kann sich aber wiederum bei den nächsten Personalratswahlen um einen Sitz bewerben (BVerwG vom 23.11.1962, BVerwGE 15, 166 = ZBR 1963, 24).

## 5. Bestellung des Wahlvorstandes

### Gesetzliche Vorschriften

§ 17 PersVG regelt nicht nur die Bildung des Wahlvorstandes, sondern auch dessen Bestellung, soweit diese nicht durch den Personalrat bzw. eine Personalversammlung (§ 18 PersVG) erfolgt.

### Aufgabe des Wahlvorstandes

Die Wahlvorstände führen die Wahl der Personalvertretungen durch. Die Mitglieder des Wahlvorstandes werden durch Aushang in der Dienststelle bekanntgegeben. Alle Wahlberechtigten werden in ein Wählerverzeichnis, getrennt nach den Gruppen der Arbeitnehmer und Beamten, eingetragen. Das Wählerverzeichnis wird an geeigneter Stelle zur Einsicht ausgelegt.

### Bestellung durch den Personalrat

Der Wahlvorstand wird im Allgemeinen durch die zuständige Personalvertretung spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit durch Plenumsbeschluss bestellt. Die Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat ist eine gemeinsame Angelegenheit (BVerwG vom 05.02.1965 - VII P 10.64, PersR 1987,212)

### Bestellung durch die Personalversammlung

Kommt der Personalrat seiner Verpflichtung zur Bestellung des Wahlvorstandes bis zu 6 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit nicht nach oder kann aus anderen Gründen ein Wahlvorstand nicht gebildet werden, so hat die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einzuberufen. Es ist nicht erforderlich, dass der Wahlvorstand in geheimer Abstimmung gewählt wird. Da es sich um eine reine Vorbereitungshandlung zu der eigentlichen Personalratswahl handelt, genügt es, wenn aus dem Verlauf der Versammlung hervorgeht, dass die Anwesenden in ihrer Mehrheit mit der Wahl der vorgeschlagenen Kandidaten einverstanden sind und keine berechtigten Zweifel darüber bestehen, wer gewählt ist (vgl. zum BetrVG: LAG Rheinland-Pfalz v. 30.1.1986 - 5 TaBV 77/85).

### Teilnahmerecht des Dienststellenleiters

Der Dienststellenleiter ist unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen und berechtigt, in der Personalversammlung zu sprechen (vgl. zum BetrVG: LAG Stuttgart v. 30.10.1992 - 1 TaBV 2/92 = LS ArbuR 1993, 374).

### Bestellung durch die Dienststelle

Findet eine Personalversammlung nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft. Bestellt der Personalrat keinen Wahlvorstand oder leitet der bestellte Wahlvorstand die Wahl nicht unverzüglich ein, so hat der Leiter der Dienststelle auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einzuberufen (OVG Nordrhein-Westfalen vom 09.12.1982 - CL 15/82, PersR 1987,212). Bei der erstmaligen Bildung eines Personalrats haben die Gewerkschaften kein Initiativrecht. Hier hat der Dienststellenleiter von Amts wegen zu handeln (OVG Nordrhein-Westfalen vom 25.03.1982 - CL 1/80, PersR 1987,212).

### Zusammensetzung

Der Wahlvorstand ist die für die Gültigkeit einer Wahl wesentliche Einrichtung. Er ist für die gesetzmäßige Durchführung der Wahl verantwortlich. § 17 Absatz 1 PersVG sieht für die Bildung des Wahlvorstandes keine feste Mitgliederzahl vor. Eine größere Zahl von Mitgliedern ist jedoch möglich, einer Zustimmung der Dienststelle bedarf es hierzu nicht. Lediglich die Mindestzahl ist zwingend vorgeschrieben. Danach bestellt die Personalvertretung mindestens drei wahlberechtigte Dienstkräfte der Dienststelle zu Mitgliedern des Wahlvorstandes. Die Mitglieder des Wahlvorstandes können ihren Vorsitzenden nicht selbst wählen. Gemäß § 17 Absatz 1 ist der Vorsitzende des Wahlvorstandes von dem Personalrat zu bestimmen.

### Aufgabe des Vorsitzenden

Aufgabe des Vorsitzenden des Wahlvorstandes ist die Einberufung und Leitung der Sitzungen, die Führung der Verhandlungen mit dem Dienststellenleiter und die Abwicklung des gesamten Schriftwechsels.

### Information der Gewerkschaften über das Wahlverfahren

Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, den Gewerkschaften Wahlausschreiben und Wählerverzeichnis zu übersenden; denn die Gewerkschaften müssen sich darauf verweisen lassen, sich entsprechende Informationen über ihre Mitglieder zu verschaffen (OVG Hamburg v. 7.8.1991 - BsPB 2/90 = PersV 1992, 477 = LS ZfPR 1992, 81).

### Gruppenprinzip

Bei der Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat ist das Gruppenprinzip zu beachten. Sind in der Dienststelle Angehörige (wahlberechtigte Dienstkräfte) verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss im Wahlvorstand jede Gruppe (Arbeitnehmer und Beamte) vertreten sein. Findet sich keine wahlberechtigte Dienstkraft bereit, Mitglied des Wahlvorstandes zu werden, kann der Personalrat den Wahlvorstand auch aus Vertretern anderer Gruppen bilden.

### Ersatzmitglieder

Die Personalvertretung kann und wird zweckmäßigerweise auch Ersatzmitglieder für den Wahlvorstand bestellen.

### Rechtsstellung

Die Rechtsstellung der Mitglieder des Wahlvorstandes entspricht weitgehend der Rechtsstellung der Mitglieder der Personalvertretungen; Wahlvorstandsmitglieder genießen besonderen Kündigungsschutz.

Mit der Durchführung der konstituierenden Sitzung des neu gewählten Personalrates gemäß § 30 Absatz 1 PersVG endet das Amt des Wahlvorstandes. Nach der Wahl des Vorsitzenden des Personalrates ist das Amt erloschen.

Da es keine entsprechende Vorschrift gibt, kann der Wahlvorstand nicht durch Beschluss seinen Rücktritt erklären. Einzelne Mitglieder des Wahlvorstandes können allerdings jederzeit zurücktreten. Soweit ein Ersatzmitglied bestellt worden ist, tritt dieses an die Stelle des ausgeschiedenen Mitglieds. Ist kein Ersatzmitglied bestellt worden, muss das Gremium durch ein neues Mitglied des Wahlvorstandes bestellt werden, das vorher die Bestellung vorgenommen hatte (Personalrat, Personalversammlung, Dienststellenleiter).

Mitglieder des Wahlvorstandes sind nach dem Berliner Personalvertretungsgesetz in der Fassung des 7. ÄndPersVG 2008 wählbar.

## 6. Schutz der Wahl

### Wahlbehinderung

Es stellt eine Wahlbehinderung i.S.v. § 21 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 LPVG NW dar, wenn ein Wahlvorstand einem zur persönlichen Stimmabgabe entschlossenen Wahlberechtigten bei dessen Erscheinen im Wahllokal diese Art der (beabsichtigten) Wahlbehandlung mit der Begründung verwehrt, dieser möge zunächst nach den bereits angeforderten Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe suchen (OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 - 1 A 4540/97.PVL = LS ZfPR 1999, 57).

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

Die von Wahlbewerbern organisierte und unterstützte Aktion zur Förderung einer schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahlaktion) verstößt auch dann nicht gegen Wahlvorschriften, wenn die Wahlbewerber von sich aus einer größeren Anzahl von Wahlberechtigten bereits weit gehend ausgefüllte Formulare zukommen lassen, mit denen sie beim Wahlvorstand Briefwahlunterlagen anfordern können (VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1054/94 = LS ZfPR 1995, 163 = PersR 1995, 136).

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

Der Vorsitzende des Wahlvorstandes verletzt seine Objektivitäts- und Neutralitätspflicht, wenn er vor Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen demjenigen, vom dem er weiß, dass er einen Wahlvorschlag einreichen will, mitteilt, dass ein anderer Wahlvorschlag eingegangen ist. Er beeinflusst die Personalratswahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden und die Wahlanfechtung rechtfertigenden Weise, wenn er dies tut, um dem potentiellen Einreicher im Hinblick auf die bei zwei Wahlvorschlägen erforderliche Verhältniswahl die Möglichkeit zu eröffnen, die ursprünglich vorgesehene Reihenfolge der Bewerber seiner Liste zu ändern und dieser dann auch einen auf solchen Änderungen beruhenden Wahlvorschlag einreicht (VG Mainz v. 17.2.1994 - 5 K 3346/93.MZ = LS ZBR 1994, 355).

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

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

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

Der Einsatz von Personal und Sachmitteln der Dienststelle zur Versendung oder Verteilung von Wahlwerbeschriften und Werbematerial ist wahlrechtlich nicht zu beanstanden, sofern dabei die Gleichbehandlung verschiedener Kandidaten und Gruppierungen gewahrt wird (VG Freiburg v. 16.12.1997 - P 11 K 945/97 = LS PersV 1998, 533).

## 7. Wählerverzeichnis

### Gesetzliche Vorschriften

§ 2 Abs. 2, 3 und 4 WOPersVG schreibt dem Wahlvorstand vor, ein Wählerverzeichnis zu führen.

### Allgemeines

Der Wahlvorstand stellt ein Verzeichnis der wahlberechtigten Dienstkräfte (Wählerverzeichnis), getrennt nach den Gruppen der Arbeitnehmer und Beamten, auf.

Da nur diejenigen wählen können, die in das Wählerverzeichnis als wahlberechtigte Dienstkräfte aufgenommen worden sind, ist sorgfältig zu prüfen, ob alle wahlberechtigten Dienstkräfte tatsächlich im Wählerverzeichnis aufgeführt sind. Die Trennung des Wählerverzeichnisses in die in der Dienststelle vertretenden Gruppen ist auch bei einer gemeinsamen Wahl erforderlich.

Das Wählerverzeichnis ist bis zum Schluss der Stimmabgabe durch den Wahlvorstand auf dem Laufenden zu halten und zu berichtigen.

Auslegung des Wählerverzeichnisses

Bis zum Abschluss der Stimmabgabe ist das Wählerverzeichnis an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen. Ausreichend ist die Auslegung einer Abschrift oder Ablichtung.

Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis

Gegen das Wählerverzeichnis kann jeder Beschäftigte bis spätestens am Werktag vor Beginn der Stimmabgabe, 12:00 Uhr, Einspruch beim Wahlvorstand einlegen. Über den Einspruch entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich.

## 8. Beachtung des Gruppenprinzips bei der Wahlvorbereitung

Gesetzliche Vorschriften

§ 15 PersVG ist zwingend und regelt das Gruppenprinzip und die Verteilung der Sitze in einer mehrköpfigen Personalvertretung.

Allgemeines

Das Gruppenprinzip ist ein tragendes Prinzip des Personalvertretungsrechts. Es trägt der rechtlichen Differenzierung des Arbeits- und Beamtenrechts Rechnung und berücksichtigt infolgedessen die unterschiedlichen Interessen der Gruppen bei der Wahl. Den Gruppen wird das Recht zugestanden, sich jeweils sachverständig durch von ihnen gewählte Vertreter vertreten zu lassen und diese getrennt nach Gruppen zu wählen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die stärkste Gruppe auch die Vertreter der einzelnen Gruppen bestimmt und ihnen ihren Willen aufzwingt. Das gleiche könnte selbstverständlich auch durch das Zusammenwirken zweier Gruppen gegenüber einer dritten Gruppe geschehen.

Das Personalvertretungsrecht wird - wie das Bundesverwaltungsgericht wiederholt ausgeführt hat - vom Gruppenprinzip „beherrscht“ (BVerwG vom 26.10.1977, ZBR 1978, 205).

Die Gruppeneinteilung ist maßgebend für die zahlenmäßige Vertretung im Personalrat, die nach Gruppen getrennte Wahl, die Vertretung im Wahlvorstand, die Neuwahl in einer Gruppe, die Bildung des Vorstands, die Beschlussfassung und die Aussetzung eines Beschlusses wegen erheblicher Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Dienstkräfte einer Gruppe sowie auch für die Beteiligung vorwiegend in Personalangelegenheiten. Nur bei Personalvertretungen mit mindestens drei Mitgliedern kann eine Berücksichtigung der Gruppen erfolgen.

Für die Verteilung der Sitze in der Personalvertretung auf die Gruppen der Arbeitnehmer und Beamten ist von der Zahl der in der Dienststelle regelmäßig beschäftigten Dienstkräfte auszugehen.

Kurzzeitig zur Vertretung in Urlaubs- und Krankheitsfällen herangezogene Aushilfskräfte sind bei der Ermittlung der für die Sitzverteilung maßgebenden Gruppenstärke nicht mit zu berücksichtigen (BVerwG vom 05.05.1978, PersV 1979,288; BVerwG vom 11.02.1994, PersV 1995, 38).

Gruppenstärke

Bei der Verteilung der auf die Gruppen entfallenden Sitze ist von der Zahl der in der Regel in der Dienststelle Beschäftigten auszugehen.

Nach § 15 Absatz 3 PersVG erhält eine Gruppe

einen	Vertreter bei	weniger als	51	Gruppenangehörigen,
zwei	Vertreter bei	51 bis	200	Gruppenangehörigen,
drei	Vertreter bei	201 bis	600	Gruppenangehörigen,
vier	Vertreter bei	601 bis	1 000	Gruppenangehörigen,
fünf	Vertreter bei	1 001 bis	3 000	Gruppenangehörigen,
sechs	Vertreter bei	3 001 mehr	mehr	Gruppenangehörigen.

### Nicht mehr als fünf Wahlberechtigte einer Gruppe

Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Dienstkräfte angehören, erhält nach § 15 Absatz 4 PersVG keine Vertretung. Finden Gruppenwahlen statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.

### Abweichende Gruppenverteilung

Die Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen kann abweichend geregelt werden, wenn jede Gruppe dies vor der Wahl in getrennter, geheimer Abstimmung beschließt (§ 15 Absatz 5 PersVG).

### Arbeitnehmergruppe

Zur Gruppe der Arbeitnehmer gehören alle Dienstkräfte, die in einer der Rentenversicherung unterliegenden Beschäftigung tätig sind.

### Beamtengruppe

Zur Gruppe der Beamten zählen alle Dienstkräfte, die zum Land Berlin oder einer landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Dem Betreffenden muss eine Urkunde überreicht worden sein, in der die Worte „unter Berufung in das Beamtenverhältnis“ aufgeführt sind und gleichzeitig ein Hinweis auf die Art des Beamtenverhältnisses gegeben wird („auf Lebenszeit“, „auf Probe“, „auf Widerruf“, „auf Zeit“ oder „Ehrenbeamter“).

### Sitzverteilung

Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Dienstkräfte angehören, erhält keine Vertretung (§ 15 Absatz 4 Satz 1 PersVG). Finden Gruppenwahlen statt, so kann sich jeder (einzelne) Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen (§ 15 Absatz 5 Satz 2 PersVG). Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen vorhanden, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, falls diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Die Gesamtzahl der Sitze wird auf die in der Dienststelle vertretenen Gruppen aufgeteilt, es sei denn, dass in einer Vorabstimmung sich die Mehrheit der Stimmberechtigten für eine andere Verteilung der Mitglieder auf die Gruppen ausgesprochen hat. Die Anregung der anderweitigen Sitzverteilung kann von jeder Dienstkraft der Dienststelle, jeder Gruppe und jeder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft erfolgen. Auch der Wahlvorstand kann von sich auch eine entsprechende Vorabstimmung anregen, ebenso wie ein bereits bestehender Personalrat; nicht jedoch der Dienststellenleiter oder der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber.

Die Verteilung der Sitze auf die Gruppen erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (d'Hondtsches Höchstzahlssystem) durch den Wahlvorstand. Dabei werden die Zahlen aller in der Dienststelle angehörenden Arbeitnehmer und Beamten nebeneinander gestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3, 4, etc. geteilt. Die Sitze werden dann in der Reihenfolge der Größenordnung der Teilzahlen vergeben. Bestehen gleiche Höchstzahlen, ohne dass noch entsprechend viele Sitze zu verteilen sind, entscheidet das Los.

### Verzicht auf die Vertretung

Wenn eine Gruppe von ihrem Recht, in dem Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch macht, ist eine Gruppenvertretung nicht erforderlich. Auf die Stärke der Gruppe kommt es dabei nicht an. Beispiele: Fehlen von Wahlvorschlägen für diese Gruppe, Fehlen von wählbaren Mitglieder, Nichtbeteiligung an der Wahl.

### Folge des Verzichts

Die Sitze, die an sich dieser Gruppe zustehen würden, werden auf die anderen Gruppen verteilt. Die Verteilung erfolgt bei der Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand.

## 9. Wahlverfahren

### Gesetzliche Vorschriften

§ 16 PersVG regelt die Grundsätze, nach denen die Wahlen zu erfolgen haben. Die Bestimmung gilt auch bei der Wahl des Gesamtpersonalrates (§ 51 Abs. 3), des Hauptpersonalrates (§ 56 Abs. 2), der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 63 Abs. 1 Satz 2), der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 68, 63 Abs. 1 Satz 1) und der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 69 Abs. 2, 63 Abs. 1 Satz 2).

### Allgemeines

Weder durch Dienstvereinbarung noch durch Tarifvertrag können abweichende Regelungen hinsichtlich des Wahlverfahrens getroffen werden.

Der Wahlvorstand gibt die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Personalvertretungen in einem Wahlausschreiben bekannt, das in der Dienststelle an geeigneter Stelle aushängt. Die Angehörigen der Gruppen der Arbeitnehmer und Beamten wählen grundsätzlich die auf ihre Gruppe entfallenden Vertreter in getrennten Wahlgängen (Gruppenwahl), es sei denn, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Dienstkräfte jeder Gruppe vor der Wahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließt oder die zu wählende Personalvertretung aus nur einer Person besteht (gemeinsame Wahl). Ob gemeinsam oder in Gruppen gewählt wird, wird in dem Wahlausschreiben bekanntgegeben. Finden Gruppenwahlen statt, kann sich jeder Angehörige einer Gruppe, der in der Regel nicht mehr als 5 Dienstkräfte angehören, durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen. Die Wahl wird grundsätzlich nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Gewählt werden kann nur, wer in einem Wahlvorschlag (Vorschlagsliste) aufgenommen ist. Die auf die Vorschlagslisten entfallenden Sitze in den Personalvertretungen werden nach dem Höchstzahlverfahren ermittelt. Innerhalb der Vorschlagslisten werden die Sitze auf die Bewerber in der Reihenfolge ihrer Benennung verteilt.

### Geheime Wahl

Der Grundsatz der geheimen Wahl gilt für sämtliche Wahlvorgänge. Durch ihn soll eine dem wirklichen Willen des Wählers entsprechende Wahl sichergestellt werden. Geheime Wahl bedeutet, dass jede Möglichkeit ausgeschlossen sein muss, dass durch Dritte festgestellt werden kann, wie der einzelne Wähler gestimmt hat (BVerwG vom 13.06.1984 - VG FK (Berlin) - B 34/83).

### Unmittelbare Wahl

Die Wahl muss durch die Dienstkraft unmittelbar erfolgen. Die Zwischenschaltung Dritter, wie z.B. von Wahlmännern oder Bevollmächtigten, ist unzulässig. Allerdings können sich blinde Wahlberechtigte oder andere Wahlberechtigte mit körperlichen Gebrechen bei der Stimmabgabe einer Person ihres Vertrauens bedienen.

### Verhältniswahl

Personalvertretungen werden im Allgemeinen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt, wenn

- sie sei aus mehr als einer Person bestehen und mehr als eine Wahlvorschlagsliste eingereicht wird;
- eine Gruppe aus mehr als einer Person besteht und mehr als eine Wahlvorschlagsliste eingereicht wird.

Das Verhältniswahlssystem setzt voraus, dass eine Listenwahl stattfindet. Bei der Listenwahl ist der Wähler an bestimmte Wahlvorschlagslisten gebunden. Der Wähler hat nur eine Stimme, die er nur einer der zur Wahl gestellten Listen geben kann. Bei der Verhältniswahl wird die Stimme nicht für eine bestimmte Person, sondern für eine Wahlvorschlagsliste abgegeben. Im Verhältnis zu der Zahl der für den jeweiligen Wahlvorschlag abgegebenen Stimmen werden die Sitze auf die Wahlvorschläge nach dem d'Hondtschen Höchstzahlensystem verteilt. Eine Listenwahl liegt auch dann vor, wenn in einer Dienststelle lediglich verschiedene Einzelpersonen vorgeschlagen werden. In diesem Fall enthält jeder Wahlvorschlag entgegen der Bestimmung des § 7 Abs. 1 PersVG nur einen Bewerber; dies ist jedoch unschädlich, da es sich um eine Sollvorschrift handelt.

### Personenwahl

Im Gegensatz zur Verhältniswahl findet Personenwahl statt,

- wenn die Personalvertretung nur aus einer Person besteht;
- wenn für eine Personalvertretung nur ein Gruppenvertreter zu wählen ist oder
- wenn nur ein Wahlvorschlag eingegangen ist.

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

## 10. Wahl des Gesamtpersonalrates (GPR)

### Gesetzliche Vorschriften

Für die Wahl des Gesamtpersonalrats gelten die Vorschriften für die Wahl des Personalrats entsprechend (17 PersVG). Nach dem Berliner Personalvertretungsgesetz (§ 50 PersVG) ist ein Gesamtpersonalrat zu bilden für

1. den Geschäftsbereich der Polizeibehörde,
2. die Gesamtheit der der Senatsverwaltung für Justiz unterstehenden Gerichte und Behörden der Staatsanwaltschaft, des Justizvollzugs und der Sozialen Dienste der Justiz, soweit sie nicht nach § 5 Abs. 2 Nr. 3 und 4 als Dienststelle gelten,
3. die Finanzämter,
4. jede Universität,
5. die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR), die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) und die Berliner Wasserwerke (BWB),
6. die Dienststellen nach Nummer 12 der Anlage zu § 5 Abs. 1.:  
bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung:
  - a) in Regionen, die den Bezirken entsprechen, jeweils die Gesamtheit der in Schulen ausgenommen die in Buchstabe b genannten Schulen, tätigen Lehrkräfte, Vorklassenleiter, Pädagogischen Unterrichtshilfen, Sozialpädagogen, Handwerksmeister, Laboranten, technischen, verwaltungsfachlichen und sonstigen Dienstkräfte, Erzieher sowie Dienstkräfte, ausgenommen Angestellte im Schreibdienst, im Schulpsychologischen Beratungszentrum,
  - b) die Dienstkräfte in zentral verwalteten Schulen,
  - c) die Studienreferendare und Lehreranwärter,

### Bestellung des Gesamtwahlvorstandes

Grundsätzlich ist der Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat von dem Gesamtpersonalrat in entsprechender Anwendung des § 17 Abs. 1 zwei Monate vor Ablauf seiner Amtszeit zu bestellen. Wird kein Wahlvorstand bestellt oder bleibt dieser trotz seiner Bestellung untätig, so kann die oberste Dienstbehörde in entsprechender Anwendung der §§ 18 und 19 auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenden Gewerkschaft einen Wahlvorstand bestellen.

### Wahlberechtigte

Wahlberechtigt sind die zum Geschäftsbereich der Gesamtdienststelle gehörenden Beschäftigten einschließlich der bei der Hauptdienststelle Beschäftigten.

### Wählbar

Wählbar sind auch Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung.

### Freistellung

Nach § 53 PersVG Berlin sind auf Antrag des Gesamtpersonalrats im Bereich eines Gesamtpersonalrats mit in der Regel

- ♦ 2001 bis 4000 Dienstkräften ein Mitglied des Gesamtpersonalrats;
- ♦ 4001 bis 6000 Dienstkräften zwei Mitglieder des Gesamtpersonalrats;
- ♦ 6001 bis 10000 Dienstkräften, drei Mitglieder des Gesamtpersonalrats.

von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Gehören zum Geschäftsbereich des Gesamtpersonalrats mehr als 10000 Dienstkräfte, so ist für je weitere angefangene 5000 Dienstkräfte ein weiteres Mitglied des Gesamtpersonalrats vom Dienst freizustellen. § 42 Abs. 3 und 4 und § 43 Abs. 1 Satz 3 bis 7 und Abs. 2 gelten entsprechend.

### Streitigkeiten

Streitigkeiten im Bereich der Wahl der Gesamtpersonalräte entscheidet das Verwaltungsgericht Berlin im Beschlussverfahren gemäß § 91 Absatz 1 Nrn. 1 und 2.

## 11. Wahl des Hauptpersonalrats (HPR)

### Gesetzliche Vorschriften

§ 55 PersVG Berlin regelt die Bildung des Hauptpersonalrates. Bei dem HPR handelt es sich um eine Stufenvertretung. Er steht im Verwaltungsaufbau im Land Berlin über den örtlichen Personalräten (öPR). Die Dienstkräfte der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin wählen einen Hauptpersonalrat.

### Zusammensetzung des Hauptwahlstandes

Der Hauptpersonalrat besteht aus 31 Mitgliedern. Jede Gruppe muss entsprechend der Zahl ihrer wahlberechtigten Angehörigen, mindestens jedoch mit einem Mitglied, im Hauptpersonalrat vertreten sein.

### Bestellung des Hauptvorstandes

Grundsätzlich ist der Wahlvorstand für den Hauptpersonalrat vom Hauptpersonalrat in entsprechender Anwendung des § 17 Abs. 1 zwei Monate vor Ablauf seiner Amtszeit zu bestellen. Wird kein Wahlvorstand bestellt oder bleibt dieser trotz seiner Bestellung untätig, so kann die Senatsverwaltung für Inneres in entsprechender Anwendung der §§ 18 und 19 auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenden Gewerkschaft einen Wahlvorstand bestellen.

### Hauptwahlvorstand

Der Hauptwahlvorstand leitet die Wahl des Hauptpersonalrats. Die Durchführung der Wahl in den einzelnen Dienststellen übernehmen die örtlichen Wahlvorstände im Auftrag und nach Richtlinien des Hauptwahlvorstands. Der Hauptwahlvorstand kann unmittelbar mit den örtlichen Wahlvorständen in Verbindung treten.

Die Verteilung der Aufgaben zwischen Hauptwahlvorstand und örtlichen Wahlvorständen entspricht derjenigen zwischen Bezirkswahlvorstand und örtlichen Wahlvorständen. Danach haben die örtlichen Wahlvorstände insbesondere

- ♦ die Zahl der in ihren Dienststellen in der Regel Beschäftigten und ihre Verteilung auf die Gruppen festzustellen;
- ♦ die Wählerverzeichnisse aufzustellen;
- ♦ die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten, getrennt nach Gruppen, in ihren Dienststellen festzustellen und innerhalb der Gruppen die Zahl der weiblichen Beschäftigten zu ermitteln;
- ♦ das von ihnen ergänzte Wahlausschreiben des Hauptwahlvorstands auszuhängen;
- ♦ den technischen Ablauf der Stimmabgabe zu organisieren und zu beaufsichtigen;
- ♦ die Teilergebnisse der Wahl zu ermitteln.

## 12. Wahlausschreiben

### Gesetzliche Vorschriften

Der Wahlvorstand hat ein Wahlausschreiben zu erlassen, in dem die für die Wahl zu beachtenden Voraussetzungen, Fristen, Daten und Ortsangaben für die Durchführung der Personalratswahlen enthalten sind. Die einzelnen Bestimmungen sind in §§ 1, 3 und 5 WOPersVG geregelt.

### Fristen

Das Wahlausschreiben darf frühestens sechs Arbeitstage nach Bekanntgabe der Namen des Wahlvorstandes ausgehängt werden. Es muss spätestens sechs Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe entsprechend bekanntgemacht werden.

### Inhalt

Durch die WOPersVG ist der Inhalt des Wahlausschreibens verbindlich festgelegt. Verstöße gegen diese Bestimmungen können die Anfechtung der Wahl begründen. Offenbare Unrichtigkeiten können vom Wahlvorstand jederzeit berichtet werden.

### Wahlausschreiben

Das Wahlausschreiben muss enthalten (§ 5 WOPersVG):

- ♦ Ort und Tag des Erlasses;
- ♦ die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrates getrennt nach Gruppen;
- ♦ Angaben darüber, ob Arbeitnehmer und Beamte ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen wählen (Gruppenwahl) oder vor Erlass des Wahlausschreibens Gemeinschaftswahl beschlossen worden ist;
- ♦ Angabe, wo und wann das Wählerverzeichnis und die Wahlordnung zur Einsicht ausliegen;
- ♦ Hinweis darauf, dass nur Dienstkräfte wählen können, die in das jeweilige Wählerverzeichnis eingetragen sind;
- ♦ Hinweis darauf, dass Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis bis zum Werktag vor Beginn der Stimmabgabe, 12:00 UHR, beim Wahlvorstand eingelegt werden können;
- ♦ Mindestzahl von wahlberechtigten Dienstkräften, von denen ein Wahlvorschlag unterstützt sein muss, und den Hinweis, dass jede Dienstkraft für die Wahl des Personalrates nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden kann;
- ♦ Hinweis, dass der Wahlvorschlag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 16 Abs. 6 PersVG);
- ♦ Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von achtzehn Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben;
- ♦ Hinweis, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden und dass nur gewählt werden kann, wen in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist;
- ♦ Ort, an dem die Wahlvorschläge bekanntgegeben werden;
- ♦ Ort und Zeit der Stimmabgabe;
- ♦ Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl).

### Einreichungsfrist für Vorschlagslisten

Bei der Angabe des letzten Tages der Frist zur Einreichung von Vorschlagslisten im Wahlausschreiben hat der Wahlvorstand keinen Entscheidungsspielraum. Er muss vielmehr den sich aus dieser Vorschrift ergebenden Tag angeben (BAG vom 09.12.1992, BB 1993m 1217).

### Aushang

Im Wahlausschreiben für die Wahl des Bezirkspersonalrats muss die Anschrift des Bezirkswahlvorstands so bestimmt angegeben werden, dass auch Boten und Postzusteller den Bezirkswahlvorstand ohne weiteres auffinden und Postsendungen den Bezirkswahlvorstand auf dem schnellsten Wege erreichen können. Dem Absender eines Wahlvorschlags obliegt es nicht, durch eigenes Verhalten dazu beizutragen, dass sich ein Mangel des Wahlausschreibens nicht auswirkt (VGH Baden-Württemberg v. 23.9.1997 - PB 15 S 1211/97 = PersR 1998, 251).

Der Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens muss mit dem Zeitpunkt des Beginns seiner Bekanntgabe zusammenfallen. Wenn ein Wahlvorstand in seinem Wahlausschreiben einen entsprechenden Verstoß bei Auseinanderfallen der Zeitpunkte dadurch zu heilen versucht, dass er das Ende der Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge nicht ab Erlass, sondern ab Bekanntgabe des Wahlausschreibens berechnet und im Wahlausschreiben festschreibt, so liegt darin ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften (VG Berlin v. 9.1.1997 - VG 60 A 42/96 = LS ZfPR 1997, 122).

Das Wahlausschreiben muss gem. § 6 Abs. 3 BPersVVO an demselben Tag ausgehängt werden, an dem es erlassen wurde; eine Abweichung davon stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Wahlvorschrift dar (VG Hamburg v. 11.12.1992 - 1 FB 30/92 = PersR 1993, 508).

Eine gut lesbare Abschrift oder ein entsprechender Abdruck des Wahlausschreibens muss an einer oder an mehreren Stellen, die den Wahlberechtigten gut zugänglich sind, vom Tag des Erlasses bis zum Abschluss der Stimmabgabe ausgehängt werden. Eine nachträgliche Änderung des im Wahlausschreiben angegebenen Wahltages ist unzulässig. In diesem Fall muss ein neues Wahlausschreiben ergehen (OVG Niedersachsen vom 09.01.1962 - P OVG L 2/61, PersR 1987,229).

Das Wahlausschreiben muss den Hinweis enthalten, dass die Wahlvorschläge „beim Wahlvorstand“ einzureichen sind. Das Einreichen eines Wahlvorschlages bedeutet nicht, dass der Wahlvorschlag einem Mitglied des Wahlvorstandes persönlich übergeben werden muss. Eingereicht ist ein Wahlvorschlag auch dann, wenn er dem Wahlvorstand per Post oder auch sonst vor Ablauf der Frist zugegangen ist (BVerwG vom 03.02.1969 - VII P 2.68, PersR 1987, 229).

### Angabe einer zu kurzen Einreichungsfrist

Nach § 6 Abs. 2 Nr. 8 WO BPersVG sind Wahlvorschläge binnen 18 Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen. Wird die Frist mit weniger als 18 Tagen angegeben, so macht dieser Fehler die Wahl anfechtbar (VGH Bayern v. 6.9.1989 - 17 P 89.01549 = LS ZfPR 1991, 175).

Wenn der Wahlvorstand die im Wahlausschreiben angegebene Zahl der Personalratsmitglieder und/oder die Sitzverteilung auf die Gruppen verändert, so muss die Einreichungsfrist für Wahlvorschläge neu eröffnet werden. Die bereits eingegangenen Wahlvorschläge sind zurückzugeben (VGH Bayern v. 6.9.1989 - 17 P 89.01549 = LS ZfPR 1991, 175)

### Widersprüchliche Angaben/Berichtigung offenbarer Unrichtigkeiten/Aushang

Das Wahlausschreiben darf nicht zu ein und demselben Gegenstand - wie z.B. zur Mindestzahl der für einen Wahlvorschlag erforderlichen Unterschriften - zwei widersprechende Angaben - eine falsche und eine richtige - machen; es muss klar zum Ausdruck bringen, welches sein für den Leser maßgeblicher Inhalt ist. Nur bei offenbaren Unrichtigkeiten lässt sich das Wahlausschreiben ohne weitere Veränderung seines Inhalts berichtigen. Alle sonstigen Fehler lassen sich allein in der Weise beseitigen, dass das Wahlausschreiben neu erlassen und damit die Wahl neu eingeleitet, insbesondere die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen neu eröffnet wird; bei Nichteinhaltung wird gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren verstoßen. Wird ein Wahlausschreiben wegen offener Unrichtigkeit berichtigt, so bedarf das eines entsprechenden ausdrücklichen Hinweises. (VG Hamburg v. 11.12.1992 - 1 FB 30/92 = PersR 1993, 508).

### Berichtigung offener Unrichtigkeiten

Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlausschreibens können vom Wahlvorstand jederzeit berichtigt werden (§ 6 Abs. 4 BPersVVO). Dabei kann es sich nur um solche Angaben handeln, deren Unrichtigkeiten „unschwer zu erkennen sind“, nämlich u. a. offensichtliche Schreibfehler im Datum oder bei Personennamen (OVG Lüneburg v. 20.1.1964, PersV 1965, 164) bzw. Fehler im Zusammenhang mit der Angabe der Zahl der insgesamt zu wählenden Personalratsmitglieder, nämlich u. a. dann, wenn in einem Wahlausschreiben diese Zahl von der Summe der angegebenen Zahlen der Gruppenvertreter abweicht.

Nicht ein einzelnes Mitglied des Wahlvorstands allein, sondern nur der Wahlvorstand insgesamt ist berechtigt, eine derartige Unrichtigkeit zu berichtigen (OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99. PVB = PersR 2001, 386 = LS ZfPR 2002, 180).

## 13. Wahlvorschläge

### Gesetzliche Vorschriften

§ 16 PersVG regelt die Grundsätze, nach denen die Wahlen zu den Personalvertretungen zu erfolgen haben. Näheres regelt die Wahlordnung (§§ 6,7,8,9,10,11 und 12 WOPersVG). Die Bestimmungen gelten auch für die Wahl des Gesamtpersonalrates (§ 51 Abs. 3 PersVG), des Hauptpersonalrates (§ 56 Abs. 2 PersVG), der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 63 Abs. 1 Satz 2 PersVG), der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 63 Abs. 1 Satz 2, § 68 PersVG) und der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 63 Abs. 1 Satz 2, § 69 PersVG).

### Allgemeines

Voraussetzung für die Teilnahme an einer Personalratswahl ist die Einreichung eines gültigen Wahlvorschlags. Wahlvorschlag ist die Aufstellung derjenigen Dienstkräfte, die für die Wahl zum Personalrat vorgeschlagen werden.

### Einreichungsfrist

Innerhalb von 18 Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens müssen Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingereicht werden. Der letzte Tag der Einreichungsfrist muss im Wahlausschreiben angegeben sein.

Bestimmt das Wahlausschreiben ein bestimmtes Datum (ohne begrenzende Uhrzeitangabe) als Ende der Frist für das Einreichen von Wahlvorschlägen, so muss sich der Wahlvorstand mindestens durch eines seiner Mitglieder, im Zweifel des Vorsitzenden - bis zum Ende der Arbeitszeit am fraglichen Tag zur Empfangnahme von Wahlvorschlägen bereithalten (zum BetrVG: LAG Frankfurt v. 7.2.1991 - 12 TaBV 177/90 = LS DB 1991, 2494)

Der Wahlvorstand ist nicht befugt, die Einreichung von Wahlvorschlägen am letzten Tag der Einreichungsfrist auf eine bestimmte Uhrzeit zu begrenzen. Wahlvorschläge, die am letzten Tag der Einreichungsfrist zwar nach Dienstende, aber vor 24:00 Uhr nachweisbar in den Verfügungsbereich des Wahlvorstands gelangen, dürfen nicht als verspätet zurückgewiesen werden. Ein Hinweis auf den Dienstschluss im Wahlausschreiben soll danach dem Listeneinreicher das Risiko des Nachweises der rechtzeitigen Einreichung noch nach Dienstende deutlich machen. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall dafür sorgen, dass am letzten Tag der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen die Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sind. Der Wahlvorstand muss aber auch am letzten Tag der Frist nicht über das übliche Dienstende hinaus über eine Entscheidung über die Gültigkeit von Wahlvorschlägen zur Verfügung stehen (BVerwG v. 17.7.1980 - 6 P 4.80 = PersV 1981, 498).

### Abweichende Festlegung der Einreichungsfrist

Eine Verkürzung der in § 6 Abs. 2 Nr. 8 WO SächsPersVG geregelten Einreichungsfrist für Wahlvorschläge im Wahlausschreiben ist geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen, wenn Anzeichen für die Absicht erkennbar sind, nach Ablauf der verkürzten Frist noch einen Wahlvorschlag einzureichen (OVG Sachsen v. 13.7.1995 - P 5 S 4/95 = PersV 1996, 91).

Dem Wahlvorstand steht hinsichtlich der Festlegung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge kein Entscheidungsspielraum zu. Er kann also weder die Frist abkürzen noch kann er sie verlängern. Die vorgeschriebene Angabe des letzten Tages der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge soll lediglich eine zusätzliche Klarstellung bedeuten; sie soll aber dem Wahlvorstand nicht einen Berechnungsspielraum einräumen (vgl. für das BetrVG: BAG v. 9.12.1992 - 7 ABR 27/92 = BB 1993, 1217).

### Voraussetzungen für das Einreichen von Wahlvorschlägen

Wahlvorschläge werden von den wahlberechtigten Dienstkräften einer Dienststelle eingereicht. Das gilt grundsätzlich auch für die von den Gewerkschaften vorgelegten Listen, die von zwei Beauftragten unterzeichnet sein müssen, die Beschäftigte der Dienststelle sind und in einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören.

### Form

Die Wahlvorschläge sind an strenge Formvorschriften gebunden. Die Aufstellung muss schriftlich in einer äußerlich einheitlichen Form erfolgen. Die Zusammenstellung der Bewerber und die nach § 16 Abs. 4 Satz 2 PersVG erforderlichen Unterschriften der Wahlberechtigten müssen eindeutig und untrennbar miteinander verbunden sein. Ein Wahlvorschlag kann aus mehreren Blättern bestehen; er entspricht - auch wenn die leeren Blätter nicht fest miteinander verbunden sind - dem Grundsatz der urkundlichen Einheit dann, wenn jedes Blatt die vollständige Liste der vorzuschlagenden Wahlbewerber und einen Teil der notwendigen Unterschriften enthält, die Zusammengehörigkeit der einzelnen Blätter ohne weiteres zu erkennen ist und alle Einzelblätter gleichzeitig eingereicht werden. 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 vom 11.12.1992, PersR 1993, 508).

Für einen wirksamen Wahlvorschlag ist das Vorhandensein der erforderlichen Zahl von Unterschriften auf den Vorschlagslisten erforderlich. Das setzt eine räumlich-körperliche, gegen Trennung gesicherte Verbindung der Vorschlagsliste und der Unterschriftenliste voraus, sofern für die Sammlung von Unterstützungsunterschriften für Wahlvorschläge mehrere Unterschriftenlisten umlaufen. Zum Ausschluss von Manipulationen reicht aber das „Sichern“ beider Listen mit Hilfe von Metallheftklammern allein nicht aus. Hinzukommen muss vielmehr eine Sicherungsvorkehrung, die ein sonst leicht zu bewerkstellendes, zeitweiliges und auf beiden Urkundsteilen spurenloses Trennen derselben verhindert (LAG Frankfurt vom 16.03.1987, DB 1987, 1204).

Eine Wahlvorschlagsliste für eine Personalratswahl stellt eine einheitliche zusammenhängende Urkunde dar, wenn Bewerberliste und Liste der Stützunterschriften mit Heftklammern verbunden sind und zusätzlich alle Blätter aufgefächert so gestempelt sind, dass bei Entfernen eines Blattes eine Lücke im Stempel entstehen würde. Eine solche Vorschlagsliste genügt jedenfalls den Anforderungen, die ein Wahlvorstand im Rahmen der unverzüglichen Überprüfung gem. § 10 WO stellen kann. Die in einem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung vorzunehmende Interessenabwägung lässt es als geboten erscheinen, dem Wahlvorstand aufzugeben, das Wahlverfahren unter Berücksichtigung einer derartigen Vorschlagsliste durchzuführen (vgl. zum BetrVG: LAG Bremen v. 26.3.1998 - 1 TaBV 9/98 = NZA-RR 1998, 401).

Die Bewerberliste darf keine Änderungen enthalten. In der Unterschriftenliste dürfen dagegen vor Einreichung beim Wahlvorstand Fehler berichtigt und - mit Zustimmung des Unterzeichners - Unterschriften gestrichen werden.

### Inhalt

Ein Wahlvorschlag soll möglichst doppelt so viele Bewerber enthalten, wie Sitze zu vergeben sind. Für die Gültigkeit eines Wahlvorschlages genügt es jedoch, wenn eine geringere Anzahl von Kandidaten aufgeführt ist. Selbstverständlich können für eine Gruppe in einer Personalvertretung auch Angehörige einer anderen Gruppe kandidieren. So kann sich z.B. ein Beamter für die Gruppe der Arbeitnehmer aufstellen lassen. Die Gewählten gelten dann als Angehörige der Gruppe, für die sie gewählt worden sind.

Die Kandidaten haben eine Zustimmungserklärung zu ihrer Kandidatur zu unterschreiben. Sie sind mit ihrem Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum, Amts- oder Funktionsbezeichnung, Gruppenzugehörigkeit und Beschäftigungsdienststelle aufzuführen. Die Namen werden mit einer laufenden Nummer versehen. Jeder Bewerber darf nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden. Erscheint ein Bewerber auf mehreren Wahlvorschlägen gleichzeitig, ist er nach § 9 Absatz 4 WOPersVG aufzufordern, innerhalb von 3 Kalendertagen zu erklären, auf welchem Wahlvorschlag er benannt bleiben will. Auf den übrigen Wahlvorschlägen ist er dann zu streichen. Gibt der Bewerber diese Erklärung nicht fristgerecht ab, so wird er von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen. Grundsätzlich soll ein Wahlvorschlag mit einem Kennwort versehen sein. Es kann in der Bezeichnung einer Gewerkschaft oder in einer abgekürzten Bezeichnung mehrerer Gewerkschaften bestehen, wenn der Wahlvorschlag von Angehörigen mehrerer Gewerkschaften unterzeichnet worden ist.

Auch Gewerkschaften können Wahlvorschläge einreichen. Diese Wahlvorschläge müssen von zwei Beauftragten unterzeichnet sein, die ihrerseits Dienstkräfte der Dienststelle sind und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. Wenn Gewerkschaften Vorschläge für die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung machen, so müssen die Beauftragten, die den Wahlvorschlag unterzeichnen, nicht die Altersgrenze der gesetzlichen Bestimmungen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung erfüllen.

### Auslegung der Angaben in einem Wahlvorschlag

Lassen Angaben in einem Wahlvorschlag für eine Personalratswahl Auslegungen in der Weise zu, dass der Wahlvorschlag entweder gültig oder ungültig ist, so ist der Auslegung der Vorzug zu geben, nach der der Wahlvorschlag zugelassen werden kann (OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 - 8 L 272/98 = RiA 2000, 190).

Ein Wahlvorschlag enthält Änderungen im Sinne von BPersVVO § 8 Abs. 2 Satz 4, wenn hinsichtlich der Person, der Bewerber oder deren Reihenfolge Änderungen vorgenommen sind. Die Berichtigung der Schreibweise eines Namens, die zu vernünftigen Zweifeln keinen Anlass gibt, dass alle Unterzeichner des Wahlvorschlages dieselbe Person als Bewerber bezeichnet haben, ist keine Änderung in diesem Sinne (VGH Mannheim v. 10.7.1984 - 15 S 532/84 = ZBR 1985, 234).

Die Bezeichnung einer Liste zur Personalratswahl mit Kennwort hat so zu erfolgen, dass eine eindeutige Identifizierung möglich ist. Wird das Kennwort so gewählt, dass eine Gefahr der Verwechslung z.B. mit einer Organisation besteht, so wird dadurch gegen die guten Sitten verstoßen und muss die Wahl insoweit für ungültig erklärt werden (VG Potsdam v. 26.8.1998 - 16 K 2312/98.PVL = PersV 1999, 231).

Ein im Auftrag einer Gewerkschaft eingereichter Wahlvorschlag mit dem Kennwort „freie Liste“ ist ungültig i. S. von § 10 Abs. 2 BPersVVO, weil er mit § 24 Abs. 1 zweite Alternative BPersVG nicht vereinbar ist, wonach niemand eine Personalratswahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen darf (VG Hamburg v. 11.12.1992 - 1 FB 30/92 = PersR 1993, 508).

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 v. 16.12.1997 - P 11 K 945/97 = LS PersV 1998, 533).

### Listenvertreter

Aus dem Wahlvorschlag muss zu ersehen sein, welcher Beschäftigte zur Vertretung des Vorschlages gegenüber dem Wahlvorstand und zur Entgegennahme von Erklärungen des Wahlvorstandes berechtigt ist (Listenvertreter). Erfolgt keine Angabe bezüglich eines Listenvertreters, so ist diejenige Person als Listenvertreter anzusehen, die den Wahlvorschlag an erster Stelle unterschrieben (unterstützt) hat.

Die zu den Personalratswahlen vorschlagsberechtigten Gewerkschaften können gemeinsame Wahlvorschläge einreichen. Ein solcher Wahlvorschlag muss von zwei Beauftragten jeder der beteiligten Gewerkschaften unterzeichnet sein. Fehlt es an den erforderlichen Unterschriften, ist der gemeinsame Wahlvorschlag ungültig, selbst wenn gewerkschaftsintern über die vorzuschlagenden Bewerber Einvernehmen erzielt wurde. Die Wahlvorschläge sind Willenserklärungen der Beauftragten. Die Beauftragten erklären für die Gewerkschaften, welche Bewerber zur Wahl gestellt werden sollen.

Die Unterschrift durch zwei Beauftragte bezweckt eine erhöhte Sicherheit gegen unautorisierte Vorschläge. Würde man bei einem gemeinsamen Wahlvorschlag eine geringere Anzahl von Unterschriften genügen lassen, so wäre diese Sicherheit nicht mehr in gleichem Umfang gegeben. Es bestände das erhöhte Risiko einer unrichtigen Erklärung. Dies wäre mit dem Zweck der Formvorschrift nicht vereinbar. Die Wahlvorschläge sind ein Kernbestandteil des Wahlverfahrens. An ihrer Zulässigkeit dürfen keine Zweifel bestehen, zumal eine inhaltliche Überprüfung während des Wahlverfahrens nur eingeschränkt möglich ist. Das Verfahren ist deshalb formstreu zu handhaben (OVG Sachsen-Anhalt v. 6.3.2002 – 5 L 7/01 = ZfPR 2002, 333).

### Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Wahlvorschläge unverzüglich auf etwa vorhandene Mängel im Rahmen einer Sitzung zu prüfen. Die Beauftragten der Gewerkschaften sind teilnahmeberechtigt.

### Ungültige Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand hat einen ungültigen Wahlvorschlag unverzüglich zurückzugeben. Daher ist er verpflichtet, jeden Wahlvorschlag unmittelbar nach seinem Eingang auf seine Gültigkeit zu überprüfen. Eile ist insbesondere am letzten Tag der Einreichungsfrist geboten. Daher hat der Wahlvorstand Vorkehrungen dafür zu treffen, dass er jederzeit präsent und zur sofortigen Prüfung der Wahlvorschläge auf ihre Gültigkeit bereit ist. Wenn ein Wahlvorschlag nachbesserungsbedürftig und -fähig ist, so hat ihn der Wahlvorstand unter Fristsetzung zur Nachbesserung zurückgegeben. Er darf die Berichtigung nicht selbst vornehmen, und zwar auch dann nicht, wenn der Listenvertreter der Berichtigung durch den Wahlvorstand (nachträglich) zustimmt (BayVGH vom 04.02.1987, Leits. PersR 1988, 84).

Der Sinn der Verpflichtung zur *unverzüglichen Rückgabe eines ungültigen Wahlvorschlags* gemäß § 10 Abs. 2 Satz 1 BPersVVO ist darin zu sehen, dass eine im Verhältnis zum Zeitpunkt der Einreichung angemessene Zeitspanne für die Behebung des festgestellten Mangels und die Neueinreichung des Wahlvorschlags verbleiben soll. Zur Frage, ob der Berufung auf den in einer verzögerten Rückgabe des ungültigen Wahlvorschlags liegenden Wahlverfahrensverstoß im Wahlanfechtungsverfahren der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegengesetzt werden kann (VGH Hessen v. 24.10.2002 - 21 TK 3290/00).

Dass ein Wahlvorschlag mit einem Bewerber, der im Zeitpunkt der Wahl der Dienststelle nicht mehr angehört wird, ungültig und unverzüglich an den Einreicher zurückzugeben ist, keinesfalls aber durch Streichung des Bewerbers verändert werden darf, kann der Wahlvorstand bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt anhand der Rechtsvorschriften auch ohne fremde Hilfe in kurzer Zeit feststellen (OVG Hamburg v. 14.10.1980 - Bs BP 4/80 = PersV 1982, 157).

Welche Zeit für die Prüfung von Wahlvorschlägen notwendig ist, ergibt sich aus dem Schwierigkeitsgrad der rechtlichen Frage, aus dem Kenntnis- und Ausbildungsstand des Wahlvorstands sowie auch daraus, welcher Hilfsmittel er sich bedienen kann. Ob den Wahlvorstand in diesem Zusammenhang ein subjektives Verschulden trifft, ist für eine spätere Wahlanfechtung nicht entscheidend. Eine im Einzelfall verständliche Verzögerung bei der Beanstandung von Wahlvorschlägen ändert nichts an den Rechtsfolgen einer Wahlanfechtung (VGH Bayern v. 19.2.1992 - 18 P 91.3315 = PersR 1993, 192).

Der Wahlvorstand hat einen Bewerber, der mit seiner schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen benannt ist, aufzufordern, innerhalb von drei Tagen zu erklären, auf welchem Wahlvorschlag seine Bewerbung aufrechterhalten bleiben soll. Der Wahlvorstand erfüllt die ihm obliegenden Pflichten bei Doppelunterzeichnung von Wahlvorschlägen dann, wenn er die Betreffenden zur Erklärung darüber auffordert, welche Unterschriften sie aufrechterhalten wollen, und wenn im Falle der notwendigen Streichung wegen Nichtäußerung dem Listeneinreicher der Wahlvorschlag zur Nachbesserung zurückgegeben wird, weil er nicht mehr die erforderliche Anzahl von Unterschriften aufweist. Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, den Doppelunterzeichnern erneut Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Unterbleibt diese Erklärung, so ist die Kandidatur auf allen Wahlvorschlägen zu streichen (BVerwG v. 5.10.1989 - 6 P 2.88 = ZTR 1990, 87 = LS ZfPR 1991, 175).

Ein Wahlvorstand kann einen Wahlvorschlag zur Mängelbeseitigung nicht in der Weise zurückgeben, dass er diesen Wahlvorschlag am Schwarzen Brett in der Dienststelle aushängt. Es stellt einen Verstoß gegen zwingende Wahlverfahrensvorschriften dar, wenn der Wahlvorstand einen Wahlvorschlag, dem die schriftliche Zustimmung des

Bewerbers nicht beigefügt ist, für ungültig erklärt, ohne zuvor die gesetzlich vorgeschriebene Frist zur Beseitigung des Mangels gesetzt zu haben (OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.3.1990 - CL 69/88 = PersV 1991, 312 = LS ZfPR 1991, 175).

In welcher Form und auf welchem Wege ungültige Wahlvorschläge nach § 10 Abs. 2 Satz 1 BPersVVO „zurückzugeben“ sind, ist dem pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstandes überlassen; entscheidend ist nur, dass der Einreicher verständigt und ihm die für einen neuen Wahlvorschlag verwendbaren oder sonst wesentlichen Teile des ungültigen Wahlvorschlages übermittelt oder zur Verfügung gestellt werden (VG Hamburg v. 11.12.1992 - 1 FB 30/92 = PersR 1993, 508).

Hat ein Wahlvorstand die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten, von denen ein Wahlvorschlag zu Personalratswahlen unterzeichnet sein muss, im Wahlausschreiben zu niedrig angegeben, so ist er berechtigt, diesen Wahlrechtsverstoß dadurch zu berichtigen, dass er den Wahlvorschlag in entsprechender Anwendung von § 9 Abs. 7 WO-LPVG zur Beseitigung des Mangels zurückgibt (OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 - 1 A 3122/93.PVL = ZfPR 1994, 195).

Lassen Angaben in einem Wahlvorschlag für eine Personalratswahl zwei Auslegungen in der Weise zu, dass der Wahlvorschlag entweder gültig oder ungültig ist, so ist der Auslegung der Vorzug zu geben, nach der der Wahlvorschlag zugelassen werden kann (OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 - 8 L 272/98 = RiA 2000, 190).

### Wahlvorschläge mit falschem Kennwort

Ein im Auftrag einer Gewerkschaft eingereichter Wahlvorschlag mit dem Kennwort „freie Liste“ ist ungültig. Dadurch wird der Wähler in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise irregeführt (VG Hamburg vom 11.12.1992, PersR 1993, 508). Ein mit dem Kennwort „ver.di - WIR MACHEN THEATER“ versehener Wahlvorschlag führt zu einer unzulässigen Wählerbeeinflussung und deshalb zur Ungültigkeit der Personalratswahl, wenn es sich nicht um einen Gewerkschaftsvorschlag, sondern um einen Wahlvorschlag wahlberechtigter Beschäftigter handelt (VG Stuttgart vom 26.09.2005 PL 21 K8/05).

Die Benutzung eines irreführenden Kennworts für einen Wahlvorschlag ist unzulässig, weil es die Wahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise (§ 21 Abs. 1 Satz 1 HPVG) beeinflussen kann. Befinden sich auf einer von einer Gewerkschaft aufgestellten Liste nur gewerkschaftsangehörige Wahlbewerber, dann ist das Kennwort "Freie Liste (Gewerkschaftsbezeichnung)" irreführend, weil mit dieser Bezeichnung der Eindruck erweckt wird, es befänden sich zumindest auch Wahlbewerber auf der Liste, die der Gewerkschaft nicht angehören. Auch bei Personalratswahlen nach dem Hessischen Personalvertretungsrecht darf eine Gewerkschaft in Bezug auf eine Beschäftigtengruppe nur einen Wahlvorschlag zur Wahl stellen (Verbot des Mehrfach- bzw. Doppelwahlvorschlages). (Hessischer VGH - VG Gießen 24.02.2005 - 22 TL 2583/04).

Die Angabe "Personalabteilung" als Berufsbezeichnung in einem Wahlvorschlag für einen Mitarbeiter der Personalabteilung in leitender Funktion verstößt gegen § 7 Abs. 2 Satz 2 WO BlnPersVG. Unbeanstandet gebliebene Verstöße eines Wahlvorschlages gegen § 7 Abs. 2 Satz 2 WO BlnPersVG berechtigen zur Wahlanfechtung, wenn der Wahlvorstand sie kannte oder bei gebotener Sorgfalt leicht hätte erkennen können (BVerwG - OVG Berlin-Brandenburg - VG Berlin 10.01.2007 - 6 PB 18.06

Die Wahlordnung unterscheidet zwischen heilbaren und unheilbaren Mängeln. Heilbare Mängel sind solche, die innerhalb einer festgesetzten Frist berichtet und beseitigt werden können, ohne dass ein Wahlvorschlag neu aufgestellt werden muss.

### Fehlerhafter Wahlvorschlag

Unterlässt der Wahlvorstand die Beanstandung einer Liste, in der zwischenzeitlich ausgeschiedene Arbeitnehmer als Wahlbewerber aufgeführt sind, fehlt es an einem gültigen Wahlvorschlag (LAG Frankfurt vom 14.07.1988, Leits. BB 1988, 122).

### Heilbare Mängel

Heilbare Mängel sind solche, die innerhalb einer Frist von 6 Kalendertagen beseitigt (geheilt) werden können.

#### Heilbare Mängel liegen vor, wenn

- ♦ die Kandidaten nicht untereinander aufgeführt sind;
- ♦ die Kandidaten nicht unter einer fortlaufenden Nummer aufgeführt sind;
- ♦ nicht alle erforderlichen Angaben zu den vorgeschlagenen Kandidaten auf der Bewerberliste enthalten sind;
- ♦ ohne schriftliche Zustimmung der Kandidaten Wahlvorschläge eingereicht werden oder
- ♦ aufgrund von Streichungen durch den Wahlvorstand nicht mehr die erforderliche Anzahl von Unterschriften gegeben ist.

Bis zum Ablauf der Einreichungsfrist ist dem jeweiligen Listenvertreter seitens des Wahlvorstandes laufend Gelegenheit zu geben, Wahlvorschläge zu berichtigen, die durch Streichung von Doppelunterschriften nicht mehr die erforderliche Anzahl von Unterschriften aufweisen.

### Unheilbare Mängel

Unheilbare Mängel sind solche, bei denen in jedem Fall ein neuer Wahlvorschlag zu erstellen ist.

### Unheilbare Mängel liegen vor, wenn

- ♦ die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge auf dem Wahlvorschlag aufgeführt sind;
- ♦ ein Wahlvorschlag beim Einreichen nicht die erforderliche Anzahl von Unterschriften aufweist;
- ♦ ein Wahlvorschlag nach Ablauf der Einreichungsfrist eingereicht wird;
- ♦ ein Wahlvorschlag Änderungen in der Bewerberliste aufweist oder
- ♦ mangelhafte Wahlvorschläge nicht rechtzeitig ergänzt zurückgegeben werden.

Ein Wahlvorstand muss sich in der Zeit, in der das Gebot der Unverzüglichkeit nach § 10 Absatz 2 Satz 1 BPersVG WO bzw. der entsprechenden landesrechtlichen Regelung in § 9 WOPersVG besondere Bedeutung hat, nämlich am letzten Tag der Einreichungsfrist, bis zu dem Zeitpunkt, an dem seine Anwesenheitspflicht endet (üblicher Dienstschluss), beschlussfähig bereithalten. Versäumt er dies, so liegt darin ein Verstoß gegen das Gebot der Unverzüglichkeit. In diesem Fall ist die Wahl wegen Verstoßes gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren für ungültig zu erklären. Innerhalb dieser Frist hat der Wahlvorstand alles in seiner Macht Stehende zu tun, um einen unheilbaren ungültigen Wahlvorschlag unverzüglich unter Angabe der Gründe zurückzugeben und dadurch dem Einreicher des Wahlvorschlags die Möglichkeit zu geben, innerhalb der Frist einen neuen gültigen Wahlvorschlag einzureichen (BayVGH vom 10.12.1992, Leits. ZfPR 1993, 203). Der Wahlvorstand hat daher Wahlvorschläge, die wegen unheilbarer Mängel ungültig sind, unverzüglich an den Listenvertreter unter Angabe der Gründe zurückzugeben, damit eventuell ein neuer Wahlvorschlag vor Ablauf der Einreichungsfrist aufgestellt und eingereicht werden kann.

### Mitteilung von Mängeln

Der Wahlvorstand hat Wahlvorschläge mit Mängeln (die den Erfordernissen nicht entsprechen) mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel innerhalb einer Frist von sechs Kalendertagen zu beseitigen. Werden die Mängel nicht fristgerecht beseitigt, sind diese Wahlvorschläge ungültig.

### Falsche Angabe der Funktionsbezeichnung im Wahlvorschlag

Wird ein Wahlvorschlag, in dem als Amts- oder Funktionsbezeichnung der Wahlbewerber die Bezeichnung „Personalrat“ verwendet wird, vom Wahlvorstand nicht beanstandet, diese Bezeichnung vielmehr der Ausgestaltung der Stimmzettel zugrunde gelegt, so führt ein solcher Verstoß regelmäßig zur Ungültigkeit der Wahl. Der Begriff „Amts- oder Funktionsbezeichnung“ kann nämlich nur im dienstrechtlichen Sinne verstanden werden. Die Bezeichnung „Personalrat“ deutet jedoch nicht auf eine dienstrechtliche Funktion hin. Eine Personalratstätigkeit ist keine dienstliche Tätigkeit. Somit liegt ein Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren vor (OVG Münster vom 27.06.1993, ZBR 1984, 383 = PersV 1984, 466).

### Berichtigung der Schreibweise eines Familiennamens in einem Wahlvorschlag

Änderungen in der Bewerberliste eines Wahlvorschlags sind soweit zulässig, als sie zu vernünftigen Zweifeln darüber keinen Anlass geben, dass alle Unterzeichner des Wahlvorschlags mit und ohne Berichtigung oder Ergänzung ein und dieselbe Person als Bewerber bezeichnet haben. Das ist immer dann der Fall, wenn ein Schreibfehler bei der Schreibweise des Familiennamens entstanden ist, der nachträglich korrigiert wird (VGH Baden-Württemberg vom 10.07.1985, ZBR 1985, 234).

### Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Unverzüglich nach Ablauf der Einreichungsfrist, spätestens jedoch fünf Kalendertage 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 bekanntzugeben.

### Fertigung der Stimmzettel und anderen Vordrucke für den Wahltag

Sobald die Wahlvorschläge vorliegen und keine Mängel aufweisen, hat der Wahlvorstand die Maßnahmen für den Wahltag vorzubereiten, d. h. die Stimmzettel und die Vordrucke für die Briefwahl müssen gefertigt werden.

### Gestaltung der Stimmzettel bei Personenwahl

Ist bei Personalratswahlen ausnahmsweise keine Listenwahl, sondern wegen Vorliegens nur eines gültigen Wahlvorschlags eine Personenwahl durchzuführen, dann sind die Bewerber nicht alphabetisch auf dem Stimmzettel aufzuführen, sondern in der Reihenfolge ihrer Nennung auf dem Wahlvorschlag. Weicht der Stimmzettel von dieser Reihenfolge ab, so ist die Wahl regelmäßig anfechtbar (VG Meiningen v. 1.3.2000 - 3 P 50022/98. Me = PersV 2001,135).

## 14. Wahlbehinderung, Wahlbeeinflussung, Wahlpropaganda

### Gesetzliche Vorschriften

#### § 20 PersVG Schutzbestimmung

### Allgemeines

Durch die Vorschrift wird das aktive und passive Wahlrecht der Dienstkräfte geschützt. Durch den Hinweis auf § 44 PersVG (Schutz der Mitglieder) werden auch die Mitglieder des Wahlvorstandes und die Wahlbewerber bei Versetzung, Abordnung und Kündigung geschützt. Das Verbot der Wahlbehinderung und -beeinflussung gilt gegenüber jedermann. Auch Außenstehende Dritte dürfen durch ihr Verhalten weder die Wahl behindern noch beeinflussen. Unerheblich ist es auch, ob es sich um Privatpersonen, Amtsträger, Verbände etc. handelt. Auch mit der Wahl befasste Personen, wie zum Beispiel die Mitglieder des Wahlvorstandes, Wahlhelfer, unterliegen dem Verbot nach § 20 PersVG.

Die Regelung gilt entsprechend auch für die Wahl des Gesamtpersonalrates und des Hauptpersonalrates, der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung.

### Wahlbehinderung

Ein Personalrat darf nicht durch ein Handeln und Unterlassen behindert werden, das darauf abzielt, die Wahl zu erschweren oder zu verhindern. Die Wahlbehinderung kann sich gegen einen einzelnen Kandidaten, aber auch gegen den Wahlvorstand dadurch richten, dass vonseiten der Dienststelle 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 (Irreführung der Wähler, Nötigung, Erpressung oder verunglimpfende Abwertung von Wahlvorschlagsunterzeichnern oder von Wahlbewerbern etc.).

### Wahlpropaganda

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

## 15. Stimmabgabe

### Gesetzliche Vorschriften

§ 16 PersVG Grundsätze

§ 15 WOPersVG Wahlhandlung

§ 15 a WOPersVG schriftliche Stimmabgabe

### Allgemeines

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. Gewählt wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag. Ist nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu wählen, so kann die Stimme nur für die gesamte Vorschlagsliste abgegeben werden. Der Wähler hat auf dem Stimmzettel die Vorschlagsliste anzukreuzen, für die er seine Stimme abgeben will.

Ist nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl zu wählen, so wird die Stimme für die zu wählenden einzelnen Bewerber abgegeben. Der Wähler hat auf dem Stimmzettel den (die) Namen des (der) Bewerber(s) anzukreuzen, für den (die) er seine Stimme abgeben will. Der Wähler darf nicht mehr Namen ankreuzen, als für die betreffende Gruppe bzw. bei gemeinsamer Wahl als Personalvertretungsmitglieder zu wählen sind.

Die Stimmzettel müssen den Willen des Wählers zweifelsfrei erkennen lassen und dürfen keine besonderen Merkmale, Zusätze oder Vorbehalte enthalten. Der Wähler übergibt den Wahlumschlag dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstandes, das ihn in Gegenwart des Wählers ungeöffnet in die Wahlurne legt. Jegliche mündliche oder schriftliche Wahlwerbung im Wahlraum ist unzulässig. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes kann jede Person aus dem Wahlraum verweisen, die hiergegen verstößt oder die Ruhe und Ordnung sowie die ordnungsgemäße Durchführung der Wahlhandlung stört.

### Stimmabgabe im Wahlraum

Der Wahlvorstand hat Vorkehrungen dafür zu treffen, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet kennzeichnen und in den Wahlumschlag legen kann. 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.

Der Nebenraum des eigentlichen Wahlraums kann als Wahlzelle nur dann benutzt werden, wenn er ausschließlich vom Wahlraum aus betreten und der Eingang vom Tisch des Wahlvorstandes aus übersehen werden kann.

Ein Mitglied des Wahlvorstandes muss vor dem Einwurf des Umschlages in die Wahlurne feststellen, ob der Wähler im Wählerverzeichnis aufgeführt ist. Ist diese Voraussetzung erfüllt, so übergibt der Wähler den Umschlag dem mit der Entgegennahme betrauten Wahlvorstandsmitglied. 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 ein Wähler einen 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.

Eine Personalratswahl ist nicht geheim, wenn der Wahlvorstand keine Vorkehrungen trifft (z.B. durch Bereitstellen einer Wahlzelle oder eines Sichtschirmes), die es dem Wähler ermöglichen, den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet zu kennzeichnen und in den Wahlumschlag zu legen. Ein Nebenraum kann als Wahlzelle nur benutzt werden, wenn er ausschließlich vom Wahlraum aus betreten und der Eingang vom Tisch des Wahlvorstands aus übersehen werden kann (VGH Hessen v. 29.1.1986 - HPV TL 1436/85 = PersV 1990, 389 = LS ZfPR 1991, 175).

### Öffentlichkeit des Wahlvorgangs

Die Öffentlichkeit ist sowohl beim Wahlvorgang selbst wie auch bei den Sitzungen des Wahlvorstandes, den Feststellungen des Wahlergebnisses und der Öffnung der Wahlbriefe zugelassen. Daher sind auch Wahlbeobachter zulässig. Das Öffentlichkeitsprinzip der Wahlhandlung gehört zu den wesentlichen Vorschriften des Wahlverfahrens. Die Wahlhandlung muss für die wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle und die in ihr vertretenen Gewerkschaften öffentlich sein. Damit besteht ein uneingeschränktes Recht der Gewerkschaften, die in der Dienststelle vertreten sind, an den Wahlhandlungen als Beobachter teilzunehmen, u. a. um feststellen zu können, ob die Wahlhandlung ordnungsgemäß (insbesondere ohne einseitige Beeinflussung) stattfindet. Dagegen gibt es keine Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Einsichtnahme in die Wählerlisten (VG Düsseldorf vom 03.05.1985 - PVB 5/85).

### Aufgaben des Wahlvorstandes bei der Stimmabgabe

Solange das Wahllokal zur Stimmabgabe geöffnet ist, müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahllokal anwesend sein. Die Anwesenheit nur eines Mitglieds des Wahlvorstandes genügt dann, wenn gleichzeitig ein Wahlhelfer vorhanden ist.

Die Wahlhandlung selbst soll möglichst nicht unterbrochen werden. Wenn allerdings aus zwingenden Gründen eine Unterbrechung notwendig ist, 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.

### Form und Inhalt der Stimmzettel

Die Stimmzettel für jede Gruppe müssen bei einer Gruppenwahl, bei gemeinsamer Wahl insgesamt, 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 den Stimmzetteln nicht unterschiedlich groß gedruckt werden.

### Kennzeichnung der Stimmzettel

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 Bewerber einfügen, die er wählen will. Der Wähler muss seinen Willen für den Wahlvorstand klar erkennbar zum Ausdruck bringen. Dies geschieht im Allgemeinen durch „Ankreuzen“.

### Stimmabgabe bei körperlichen Gebrechen

Wenn ein Wähler durch körperliches Gebrechen an der Stimmabgabe verhindert ist, so kann er sich einer Person seines Vertrauens bei der Stimmabgabe bedienen. Er hat dies dem Wahlvorstand bekanntzugeben. Eine 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.

### Schriftliche Stimmabgabe

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 und darf nicht durch den Wahlvorstand selbst oder einen Dritten veranlasst werden.

Daneben kann eine schriftliche Stimmabgabe auch vom Wahlvorstand angeordnet werden, wenn bei Teil- oder Nebenstellen, die räumlich weit entfernt liegen, ein eigener Personalrat gewählt wird und dort keine eigenen Wahllokale eingerichtet werden. 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) die Unterlagen zuzusenden.

### Zur Briefwahl gehören folgende Wahlunterlagen:

- ♦ 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 Wahlvorstandes und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

Die Wahlunterlagen sind entweder 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.

### Bedeutung des Wahlgeheimnisses bei Briefwahl

Die Wahrung des Grundsatzes der geheimen und freien Wahl ist gerade bei der Briefwahl von besonderer Bedeutung. Ein bei der Behandlung einer schriftlich abgegebenen Stimme dem Wahlvorstand unterlaufener Fehler darf nicht in einer Weise korrigiert werden, die nur unter Bruch des Wahlgeheimnisses möglich ist (OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 - 17 B 23/85 = LS ZfPR 1991, 176).

### Zeitpunkt der Versendung der Briefwahlunterlagen

Briefwahlunterlagen sind so rechtzeitig zu übersenden, dass den Wahlberechtigten die aktive Teilnahme an der Wahl möglich ist (vgl. zum BetrVG: LAG Stuttgart v. 29.11.1990 - 4b TaBV 2/90 = AiB 1991, 276).

Die Anforderung der Briefwahlunterlagen muss nicht schriftlich erfolgen. Deshalb kann sowohl die Verhinderungserklärung als auch die Erklärung zur Übersendung von Briefwahlunterlagen mit dem Zusatz „in Vertretung“ oder „im Auftrag“ unterzeichnet sein. Der verhinderte Wähler kann sich deswegen auch mündlich durch einen Boten oder Beauftragten an den Wahlvorstand wenden. Es muss nur klar erkennbar sein, dass der entsprechende Wunsch vom Wähler selbst ausgeht und an den Wahlvorstand gerichtet ist. Der Wahlvorstand seinerseits darf jedenfalls Briefunterlagen nur dann aushändigen, wenn für ihn klar ein entsprechender Wunsch des Briefwählers - der sich persönlich oder über Dritte äußert - vorliegt (VGH Bayern v. 19.3.1997 - 18 P 96. 4276 = ZfPR 1998, 7).

Der Wahlvorstand handelt im Einklang mit den Wahlvorschriften insbesondere des § 22 LPVG WO BW, wenn er bei einem Wahlberechtigten, der eine Verhinderung an der persönlichen Stimmabgabe geltend macht, von dessen Verhinderung ausgeht und diesem auf dessen Verlangen hin die Briefwahlunterlagen zukommen lässt. Die Wahlvorschriften sehen nicht vor, dass der Wahlberechtigte die Erklärung seiner Verhinderung und die Anforderung der Briefwahlunterlagen schriftlich vornehmen muss und sich bei der Anforderung nicht eines Boten bedienen darf. Deshalb sind auch Verhinderungserklärungen und schriftliche Briefwahlanforderungen wirksam, die mit dem Zusatz „in Vertretung“ oder „im Auftrag“ unterzeichnet sind (VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 - PL 15 S 1057/94 = PersR 1995, 136 = LS ZfPR 1995, 163).

Die Wahlvorschriften sehen nicht vor, dass ein Wahlvorstand berechtigt ist, von einem Wähler eine nähere Darlegung oder gar Glaubhaftmachung der von diesem behaupteten Verhinderungsgründe zu verlangen (VGH Bayern v. 19.3.1997 - 18 P 96.4276 = ZfPR 1998, 7).

### Ungültigkeit der Wahl bei fehlender Erklärung eines Briefwählers

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 vom 23.06.1988 - PB VG 6/88).

### Prüfungsrecht des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand ist berechtigt und unter besonderen Umständen verpflichtet, eine Anforderung von Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe daraufhin zu überprüfen, ob sie auch tatsächlich von dem als Absender bezeichneten Beschäftigten stammt. Es stellt keinen Verstoß gegen § 16 Abs. 1 Satz 1 WO LPVG NW dar, wenn sich der Wahlvorstand angesichts gewichtiger Umstände zur Aufklärung bei ihm entstandener 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 (OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 - 1 A 4540/97. PVL = LS ZfPR 1999, 57).

### 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 Freiumsschlag zu legen; die Erklärung darf nicht in den Wahlumschlag gelegt werden;
- ♦ er hat den größeren Freiumsschlag mit der Anschrift des Wahlvorstandes und mit Namen und Wohnort als Absenderangabe verschlossen abzuschicken.

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

### Persönliche Stimmabgabe nach Briefwahlanordnung/Vermerk über die Rücksendung von Wahlunterlagen

Hat der Wahlvorstand gemäß § 19 BPersVWO schriftliche Stimmabgabe angeordnet, so kann der betroffene Wähler gleichwohl seine Stimme persönlich im Wahllokal abgeben. Das Gleiche gilt, wenn der Wähler wegen angenommener Verhinderung am Wahltag die Zusendung der Briefwahlunterlagen beantragt hat, dann aber doch am Wahltag in der Dienststelle anwesend ist. Die zur Vermeidung von Doppelzählungen getroffene Entscheidung des Wahlvorstandes, die Rücksendung der Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis zu vermerken, verstößt weder gegen wahlrechtliche Vorschriften noch gegen den Grundsatz der freien und geheimen Wahl (BVerwG v. 3.3.2003 - 6 P 14.02 = ZfPR 2003, 104).

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.

### Behandlung schriftlich abgegebener Stimmen durch den Wahlvorstand

Zu den allgemeinen Prinzipien des Wahlrechts gehört der Grundsatz der geheimen und freien Wahl. Dies gilt insbesondere bei Durchführung der Wahlen in Form der Briefwahl. Deshalb darf ein Fehler bei der Behandlung einer schriftlich abgegebenen Stimme - nicht rechtzeitige Öffnung des Freiumschlages und Einwerfen des Wahlumschlages in die Wahlurne - nicht in einer zu einem Bruch des Wahlgeheimnisses führenden Weise korrigiert werden (OVG Lüneburg vom 19.02.1986, Leits. PersR 1988, 28).

### Wahlrechtsverstöße bei der Briefwahl

Wurden bei der schriftlichen Stimmabgabe Wahlbriefumschläge nach der Verschließung und Absendung durch den Wähler und vor deren Öffnung und dem Einlegen der Wahlumschläge in die Wahlurne durch den Wahlvorstand von einem Unbefugten geöffnet und wieder verschlossen, so liegt ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren vor. Auf diese Weise soll das Wahlgeheimnis gewährleistet, eine Fälschung der Stimmabgabe durch Unbefugte ausgeschlossen werden (VGH Baden-Württemberg vom 31.05.1983, PersV 1985, 334).

### Aufbewahrung der Briefwahlunterlagen

Es stellt keinen Wahlvorstoß dar, wenn Unterlagen mit den schriftlichen Stimmabgaben nicht im Wahllokal, sondern im Zimmer des Vorsitzenden des Wahlvorstandes aufbewahrt werden. Unerheblich ist auch, ob die Wahlurnen ordnungsgemäß verschlossen worden sind, solange der Raum, in dem sich die Wahlurnen befinden, verschlossen war und solange der Vorsitzende des Wahlvorstandes den Schlüssel an sich genommen hatte und ein zweiter Schlüssel nicht vorhanden war (VG Düsseldorf vom 29.08.1985 - PVB 14/85).

## 16. Feststellung/Bekanntgabe des Wahlergebnisses

### Gesetzliche Vorschriften

§ 16 WOPersVG Feststellung des Wahlergebnisses

§ 21 WOPersVG Bekanntgabe des Wahlergebnisses

### Öffentliche Stimmenauszählung

Ein Verstoß gegen das Gebot der Öffentlichkeit der Stimmenauszählung liegt dann nicht vor, wenn der Wahlvorstand in dem Zählraum eine Tischreihe gebildet hat, hinter der die Öffentlichkeit Platz finden soll (VGH Baden-Württemberg v. 2.7.1991 - 15 S 1812/90 = LS ZBR 1992, 189).

Von einer öffentlichen Stimmenauszählung 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).

### Vor Öffnen der Wahlurnen

Der Wahlvorstand hat unmittelbar vor dem Abschluss der Stimmabgabe in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschräge zu öffnen und die Wahlumschräge sowie vorgedruckte 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.

### Öffnen der Wahlurnen

1. Der Wahlvorstand hat die Wahlurnen zu öffnen.
2. 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.
3. Bei der Verhältniswahl werden die auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenen Stimmzettel gezählt, während bei der Personenwahl die für jeden Bewerber abgegebenen Stimmen getrennt zu zählen sind.

### Fehlerhafte Errechnung der Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen

Errechnet der Wahlvorstand bei Personalratswahlen die Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen nicht erst bei Feststellung des Wahlergebnisses, sondern bereits bei Abfassung des Wahlausschreibens falsch, so ist die Wahl für die davon betroffenen Gruppen für ungültig zu erklären. Mit einer bloßen Berichtigung des festgestellten Wahlergebnisses ist der Wahlrechtsverstoß nicht auszuräumen (OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 - 1 A 3122/93. PVL = PersV 1996, 402 = LS ZfPR 1994, 195).

### Berichtigung wegen rechtswidriger Ungültigkeitserklärung von Stimmzetteln

Bei der rechtswidrigen Ungültigkeitserklärung von Stimmzetteln handelt es sich um einen Wahlfehler, der im Wege der Berichtigung behoben werden kann. Ob bei der Stimmabgabe durch Briefwahl der Wähler den Stimmzettel persönlich und unbeobachtet gekennzeichnet hat, ist vom Wahlvorstand nicht zu überprüfen. Insbesondere sieht die Wahlordnung eine Beweiserhebung zu dieser Frage durch Sachverständigengutachten nicht vor (OVG Hamburg v. 31.8.1999 - 8 Bs 98/99.PVL = PersR 2000, 165 = LS ZfPR 2000, 304).

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

Ist die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats im Wahlausschreiben falsch angegeben worden, kann das Gericht dem Antrag, eine Berichtigung des Wahlergebnisses dahingehend vorzunehmen, dass eine der zutreffenden Zahl der in der Regel Beschäftigten entsprechende Zahl von Personalratsmitgliedern gewählt ist, nicht entsprechen. Eine Berichtigung ist, weil eine Verfälschung des Wahlergebnisses nicht ausgeschlossen werden kann, nicht möglich. Ob eine Wahlanfechtung Aussicht auf Erfolg gehabt hätte, wird nicht überprüft, wenn der Antrag ausdrücklich nur auf Berichtigung des Wahlergebnisses lautete (OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 - 1 A 3656/97.PVL = PersR 1999, 313).

### Form des Losentscheids bei Personenwahl

Der besonderen wahlrechtlichen Bedeutung des Losentscheids zur Ermittlung des gewählten Bewerbers bei gleicher Stimmenzahl ist nur das Verfahren der Losziehung angemessen, bei dem verdeckt gekennzeichnete Zettel oder Zettel in verschlossenen Briefumschlägen gezogen werden. Ein Losentscheid durch Würfeln ist nicht zulässig (OVG Münster vom 06.07.1987 - CB 30/85, Leits. ZTR 1988,155, PersR 1991, 446).

Es bleibt grundsätzlich den Vertreten der Gruppe, in der ein Losentscheid stattfinden soll, überlassen zu bestimmen, welche Form des Losentscheids gewählt werden soll. Zulässig ist jedes Verfahren, das geeignet ist, ein nicht beeinflusstes Zufallsergebnis herbeizuführen, und das allen Kandidaten gleiche Chancen einräumt. Ein notwendiger Losentscheid kann nicht durch Streichholzziehen erfolgen, weil dieses Verfahren wenig transparent ist und die Gefahr der Manipulation verstärkt in sich birgt (BVerwG vom 15.05.1991 - 6 P 15.89, PersR 1991, 446).

### Münzwurf als Losentscheid

Gegen die Zulässigkeit des Münzwurfs als Losentscheid bestehen dann keine Bedenken, wenn die Münze genügend hochgeworfen wurde und durch ihr Auftreten auf einer harten Unterlage in mehrfache Umdrehung versetzt worden ist (BayVG vom 13.02.1991 - 17 P 90.3560, PersR 1992,79)

### Wahlniederschrift

Über das Ergebnis der Wahl hat der Wahlvorstand eine Wahlniederschrift (§ 19 WOPersVG) anzufertigen, die von sämtlichen Wahlvorstandsmitgliedern zu unterzeichnen ist.

Schriftliche Einwendungen von Wahlberechtigten oder Beauftragten der Gewerkschaften sind im Wahlvorstand gemeinsam zu erörtern. Nach der Erörterung sind diese Einwendungen der Wahlniederschrift als Anlage beizufügen.

### Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Das Wahlergebnis und die Namen der als Personalratsmitglieder gewählten Bewerber sind spätestens drei Tage nach dem Wahltag durch zweiwöchigen Aushang an den Stellen vom Wahlvorstand bekanntzugeben, an denen das Wahlausschreiben veröffentlicht worden ist. Die Bekanntmachung setzt die Frist zur Anfechtung der Wahl in Gang. Diese Frist beginnt am ersten Arbeitstag nach der Bekanntmachung.

### In der Bekanntmachung sind anzugeben:

- ◆ Namen der Gewählten;
- ◆ Zahl der Wahlberechtigten;
- ◆ Zahl der Wähler;
- ◆ gültige Stimmen; verteilt auf die Vorschlagslisten bzw. bei Personenwahl die Bewerber;
- ◆ ungültige Stimmen; verteilt auf die Vorschlagslisten bzw. bei Personenwahl die Bewerber;

Das Wahlergebnis, dessen Bekanntgabe die Wahlanfechtungsfrist gemäß § 25 BPersVG in Lauf setzt, erfasst die Zahl der insgesamt abgegebenen sowie der gültigen und ungültigen Stimmen, die Zahl der auf die Listen bzw. Bewerber entfallenen Stimmen sowie die Namen der zu Personalratsmitgliedern gewählten Bewerber (BVerwG - OVG Münster - VG Minden 23.10.2003 6 P 10.03)

### Benachrichtigung des Hauptwahlvorstandes bzw. Gesamtwahlvorstandes

Bei gleichzeitig durchzuführenden Wahlen zum Haupt- bzw. Gesamtpersonalrat sind die Wahlergebnisse der Dienststelle dem Hauptwahlvorstand bzw. Gesamtwahlvorstand unverzüglich mündlich und umgehend schriftlich mitzuteilen.

### Benachrichtigung der gewählten Bewerber

Die gewählten Personalratsmitglieder sind vom Wahlvorstand unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen und zur konstituierenden Sitzung innerhalb der nächsten sieben Tage (maßgeblich für die Fristberechnung ist der Tag der Durchführung der Wahl, bei an mehreren Tagen stattfindender Stimmabgabe der letzte Tag der Wahl) einzuladen. Einberufung und Durchführung der konstituierenden Sitzung haben innerhalb einer Woche zu erfolgen. Wenn ein Gewählter nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang dieser Benachrichtigung gegenüber dem Wahlvorstand erklärt, dass er die Wahl ablehne, so gilt die Wahl als angenommen.

## 17. Wahlanfechtung

### Gesetzliche Vorschriften

§ 22 PersVG formellen und materielle Voraussetzungen für die Anfechtung der Personalratswahlen

Die Vorschrift ist entsprechend anwendbar auch auf die Wahlanfechtung der Wahlen zum Gesamtpersonalrat (§ 51 Abs. 3 PersVG), zum Hauptpersonalrat (§ 56 Absatz 2 PersVG), zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 63 Abs. 1 Satz 2 PersVG), zur Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 68 Satz 1 PersVG) und zur Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 69 Absatz 2 PersVG).

### Voraussetzungen

Eine Wahlanfechtung ist möglich, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und keine Berichtigung des Fehlers erfolgt ist.

Weitere Voraussetzung für eine Wahlanfechtung ist, dass durch die Verstöße das Wahlergebnis hätte beeinflusst werden können. Voraussetzung ist außerdem, dass eine Berichtigung des Wahlfehlers nicht erfolgt ist. Eine Berichtigung kann nur bei offenbaren Unrichtigkeiten durch den Wahlvorstand erfolgen. Eine Wahlanfechtung muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, beim örtlich und sachlich zuständigen Verwaltungsgericht geltend gemacht werden.

### Berechtigte

1. Antragsberechtigt für die Wahlanfechtung des örtlichen Personalrates und der JAV sind
  - ♦ mindestens drei Wahlberechtigte,
  - ♦ jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder
  - ♦ der Dienststellenleiter.
2. Antragsberechtigt für die Wahlanfechtung des Gesamtpersonalrates und der GJAV sind
  - ♦ mindestens 20 Wahlberechtigte,
  - ♦ jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder
  - ♦ der Dienststellenleiter.
3. Antragsberechtigt für die Wahlanfechtung des Hauptpersonalrates und der HJAV sind
  - ♦ mindestens 100 Wahlberechtigte,
  - ♦ jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder
  - ♦ der Dienststellenleiter.

Bei einer Wahlanfechtung für eine Gruppe ist es nicht erforderlich, dass die Dienstkräfte, die die Wahl anfechten, ebenfalls dieser Gruppe angehören. Auch Beschäftigte anderer Gruppen haben insoweit ein Anfechtungsrecht (BVerwG vom 07.07.1961, ZBR 1992, 21).

Der Kanzler einer Universität ist Dienststellenleiter für das nichtwissenschaftliche Personal und insoweit auch dann zur Anfechtung einer Personalratswahl befugt, wenn das wissenschaftliche Personal keine eigene Gruppe bildet und an der Personalratswahl teilnimmt (VG Meiningen v. 11.11.1998 - 3 P 50020/98.Me = PersV 1999, 234).

Zur Beurteilung einer Vereinigung von Arbeitnehmern als Gewerkschaft mit der Befugnis des § 25 BPersVG zur Anfechtung einer Personalratswahl. Welches Organ einer Gewerkschaft befugt ist, für die Gewerkschaft eine Personalratswahl anzufechten, bestimmt sich nach der inneren Ordnung der Gewerkschaft (VGH Mannheim v. 10.7.1984 - 15 S 532/84 = ZBR 1985, 234).

### Zweifel an der Anfechtungsbefugnis

Lassen bei der Anfechtung einer Personalratswahl die von dem Anfechtenden zu seiner Identität gemachten Angaben unterschiedliche Auslegungen in der Weise zu, dass die Anfechtung entweder von befugter oder von unbefugter Seite erfolgt ist, so ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zur Zulässigkeit der Anfechtung führt (OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 - 8 L 272/98 = RiA 2000, 190).

### Keine Berechtigung zur Anfechtungsbefugnis

Nicht anfechtungsberechtigt ist dagegen das einzelne Personalratsmitglied bzw. die Personalvertretung. Die einzelne Dienstkraft besitzt selbst dann kein Anfechtungsrecht, wenn sie unmittelbar von dem Verstoß gegen die bestehenden Vorschriften betroffen ist. Dies gilt auch, wenn die Dienstkraft in ihrem Wahlrecht beeinträchtigt worden ist oder sie bei ordnungsgemäßer Durchführung der Wahl gewählt worden wäre (BVerwG vom 08.02.1982, PersV 1983, 63).

### Beweislast

Diejenigen, die eine Personalratswahl anfechten, tragen die (objektive) Beweislast dafür, dass gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist. Erst wenn ein derartiger Verstoß feststeht, greift die Vermutung ein, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst werden konnte (OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 - 1 A 878/97.PVB = PersV 1999, 226 = LS ZfPR 1998, 91).

Erklärungen von Wahlberechtigten, sie hätten für einen bestimmten Wahlvorschlag gestimmt, sind nicht zum Nachweis in einem gerichtlichen Wahlanfechtungsverfahren dafür geeignet, dass in Wirklichkeit mehr als die vom Wahlvorstand festgestellten Stimmen für diesen Wahlvorschlag abgegeben worden sind. Sie können für eine gerichtliche Entscheidung nicht verwertet werden, zumal ihr Wahrheitsgehalt sich nicht nachvollziehbar feststellen lässt und auch nicht in der für die richterliche Überzeugungsbildung notwendigen Art und Weise abgesichert ist (OVG Rheinland-Pfalz v. 31.10.1989 - 4 A 2/89 = LS ZfPR 1991, 175).

### Frist

Die Anfechtung einer Personalratswahl ist innerhalb der dafür zur Verfügung stehenden Frist auch zu begründen; an der Unzulässigkeit einer ohne jede Begründung vorgenommenen Wahlanfechtung vermag die Aufforderung des Gerichts zur Nachreichung der Begründung nichts zu ändern (OVG Nordrhein-Westfalen v. 26.6.1998 - 1 A 315/98.PVL = LS PersV 1998, 533).

Ein Wahlberechtigter, der innerhalb der Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses angerechnet, keinen Gebrauch von seinem Wahlanfechtungsrecht (zusammen mit mindestens zwei anderen Wahlberechtigten) macht, ist in einem von mindestens drei Wahlberechtigten fristgemäß anhängig gemachten Wahlanfechtungsverfahren weder automatisch Beteiligter, noch kann er dem Verfahren nachträglich beitreten. Bei einer Wahlanfechtung ist der als gewählt festgestellte Personalrat Beteiligter, nicht dagegen ein Bewerber, der bei Korrektur des Wahlergebnisses Aussicht hätte, Personalratsmitglied zu werden (OVG Hamburg v. 21.7.1993 - Bs PB 7/92 = LS ZfPR 1994, 161).

### Umfang der Nachprüfung

Im personalvertretungsrechtlichen Wahlanfechtungsverfahren ist die Nachprüfung der Wahl auf das zu beschränken, was durch das in der Begründung des Wahlanfechtungsantrages fristgerecht Vorgebrachte veranlasst ist (OVG Nordrhein-Westfalen v. 11.9.1997 - 1 A 778/97.PVL = ZfPR 1999, 23).

Bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit der Wahl ist das Gericht nicht an die vorgetragene Gründe gebunden, sondern hat entsprechend der im Beschlussverfahren geltenden Officialmaxime in den Grenzen des Anfechtungsantrags alle erkennbaren Anfechtungsgründe zu prüfen und bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen (OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 - 17 B 23/85 = LS ZfPR 1991, 176).

Eine Wahlanfechtung, die sich auf die Wahl einer Gruppe beschränkt, ist unzulässig, wenn sich der geltend gemachte Fehler notwendig auch auf andere Gruppen auswirkt. Nach Ablauf der Anfechtungsfrist kann die auf eine Gruppe beschränkte Wahlanfechtung nicht erstmals auf die Wahlen anderer Gruppen erweitert werden, auch wenn sich der geltend gemachte Fehler entsprechend auswirkt (BVerwG v. 6.6.1991 - 6 P 8.89 = PersV 1992, 76 = LS ZfPR 1991, 169).

### Einzelne Verstöße

Ein Wahlvorstand kann nicht eine als Bezirkspersonalratswahl ausgeschriebene und durchgeführte Wahl nachträglich zur Wahl einer anderen Personalvertretung erklären (fehlerhafte Bezeichnung der Wahl). Dies wäre ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts. Zum einen würde der Wählerwille missachtet, der unzweifelhaft darauf gerichtet war, einen Bezirkspersonalrat zu wählen. Zum anderen würde der Wahlvorstand, der ausdrücklich nur für die „Wahlen des Bezirkspersonalrats“ bestellt war, die Grenzen seines Mandats überschreiten (OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 23.11.2001 - 8 M 62/01, 8 M 71/01 = LS ZfPR 2002, 80).

Die falsche Angabe der Gruppenzugehörigkeit für einen gruppenfremden Bewerber auf Stimmzetteln (hier: Angestellter in Beamtengruppe) stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Verfahrensvorschrift dar, bei dem die Möglichkeit der Wahlbeeinflussung gegeben ist (VG Meiningen v. 11.11.1998 - 3 P 50020/98.Me = PersV 1999, 234).

Ist der Wahlvorstand unter Verstoß gegen § 20 Abs. 2 SächsPersVG fehlerhaft zusammengesetzt, so muss wegen der Bedeutung der Entscheidungen des Wahlvorstands für Vorbereitung, Ablauf und Ergebnis der Personalratswahl stets davon ausgegangen werden, dass jener Verstoß geeignet ist, das Wahlergebnis zu beeinflussen (OVG Sachsen v. 13.7.1995 - P 5 S 4/95 = PersR 1995, 495).

Bei einer nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführten Wahl zum Personalrat stellt sich die Verwendung von Stimmzetteln ohne Angabe zu den jeweils ersten drei Bewerbern der zugelassenen Listen als Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren - § 23 Abs. 2 WO-LPVG NW - dar.

Die erforderlichen Angaben zu den Bewerbern der zugelassenen Listen dienen dem Zweck, dem Wähler im Zeitpunkt des Wahlvorgangs diejenigen Bewerber ins Bewusstsein zu rufen, die als Spitzenkandidaten die jeweiligen Listen repräsentieren und nach erfolgter Wahl möglicherweise dem Personalrat angehören werden. Fehlen die notwendigen Angaben auf den Stimmzetteln, kann die theoretische Möglichkeit einer Änderung oder Beeinflussung des Wahlergebnisses nur dann nicht ausgeschlossen werden, wenn nach der Lebenserfahrung vernünftigerweise nicht in Betracht zu ziehen ist, dass das Wahlverhalten deshalb unbeeinflusst geblieben ist, weil die Wähler im Zeitpunkt des Wahlvorgangs auch ohne diese Angaben sichere Kenntnis von den jeweils ersten drei Bewerbern aller zur Wahl stehenden Listen hatten (OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.1.1997 - 1 A 4826/96.PVL = LS ZfPR 1998, 90).

Das Unterlassen des Wahlvorstands, bei der Erstellung der Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe auf dem Freiumschlag den aus Namen und Anschrift des Wahlberechtigten bestehenden Absender zu vermerken, stellt einen zur Wahlanfechtung berechtigenden wesentlichen Verstoß dar (OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 - 17 B 23/85 = LS ZfPR 1991, 176).

Der Verstoß gegen die wesentliche Wahlvorschrift des § 22 Abs. 1 Satz 4 LPVG WO BW (Vermerk der Ausgabe von Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis) hat dann keine Auswirkungen auf das Wahlergebnis, wenn der Wahlvorstand Briefwahlunterlagen nur auf schriftliche Anforderung herausgegeben hat und die Wahlberechtigung aller Briefwähler durch Behandlung der Wahlbriefe entsprechend § 22 Abs. 6 LPVG WO BW prüft (VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 - PL 15 S 1057/94 = LS ZfPR 1995, 163 = PersR 1995, 136).

Ist schriftliche Stimmabgabe bei der Wahl des Personalrats angeordnet, so begründet die Nichtübersendung der Briefunterlagen an einen Wahlberechtigten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen die Wahlanfechtung auch dann, wenn der betreffende Wahlberechtigte durch sein Verhalten für die Unterlassung Anlass gegeben hat (VGH Bayern v. 17.10.1990 - 18 P 90.1814 = LS ZfPR 1991, 176).

Eine Verkürzung der in der Wahlordnung geregelten Einreichungsfrist für Wahlvorschläge im Wahlausschreiben ist geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen, wenn Anzeichen für die Absicht erkennbar sind, nach Ablauf der verkürzten Frist noch einen Wahlvorschlag einzureichen (OVG Sachsen v. 13.7.1995 - P 5 S 4/95 = PersV 1996, 91 = LS ZfPR 1996, 18).

Eine fehlerhafte Verteilung der Sitze auf die Gruppen stellt einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren dar, der zur Ungültigkeit der Wahl insgesamt führt (OVG Rheinland-Pfalz v. 9.8.1994 - 5 A 10021/94 = PersV 1997, 21 = LS ZfPR 1995, 92).

Unterlässt der Wahlvorstand die Beanstandung einer Liste, in der zwischenzeitlich ausgeschiedene Arbeitnehmer als Wahlbewerber aufgeführt sind, fehlt es an einen gültigen Wahlvorschlag (LAG Frankfurt vom 14.07.1988, Leits. BB 1988, 122)

Geht der Wahlvorstand von einer zu großen Belegschaft aus und lässt deshalb einen zu großen Personalrat wählen (Fehlberechnung der Personalratsgröße), führt dies nicht zur Nichtigkeit, sondern lediglich zur Anfechtbarkeit der Wahl (zum BetrVG: LAG Köln v. 17.4.1998 - 5 TaBV 20/98 = LS PersV 1998, 532).

Übernimmt der Wahlvorstand bei der Personenwahl die Bewerber nicht in unveränderter Reihenfolge aus dem eingereichten Wahlvorschlag, begründet dies regelmäßig die Wahlanfechtung (VG Meiningen v. 1.3.2000 - 3 P 50022/98 Me = LS ZfPR 2000, 210).

Die Wahlbriefumschläge müssen ab dem Zeitpunkt des Verschließens durch den Briefwähler bis zur Öffnung durch den Wahlvorstand unmittelbar vor Schluss der Stimmabgabe verschlossen bleiben. Diese Regelung ist eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren. Sie soll das Wahlgeheimnis gewährleisten und vor allen Dingen auch eine Fälschung der Stimmabgabe durch Unbefugte ausschließen. Der Wahlvorstand darf folglich bei der schriftlichen Stimmabgabe den Wahlumschlag nur dann in die Wahlurne legen, wenn der Wahlbriefumschlag vom jeweiligen Briefwähler selbst verschlossen worden war. Hat der Wähler dies versäumt und liegt deshalb der Stimmzettel „lose“, wenn auch gefaltet, im Briefwahlkuvert, so darf der Wahlvorstand den Stimmzettel nicht selbst in einen Umschlag des dafür vorgesehenen Typs stecken und sodann in die Wahlurne werfen. Die Stimme ist vielmehr vom Wahlvorstand wegen Verstoßes gegen das Wahlgeheimnis als ungültig zu werten (VG Saarland v. 23.10.2000 - 8 K 1/00.PVB).

Das Kennwort einer Liste zur Personalratswahl muss so genau bezeichnet sein, dass eine Verwechslungsgefahr ausgeschlossen ist. Besteht eine Verwechslungsgefahr mit einer Organisation, so ist hierin ein Verstoß gegen die guten Sitten zu sehen; die Wahl ist insoweit für ungültig zu erklären (VG Potsdam v. 26.8.1998 - 16 K 2312/98.PVL = ZfPR 2000, 13). Für die Beurteilung der Wirksamkeit des Rücktritts eines Personalrats nach dem Ausschluss eines seiner Mitglieder ist die Vorschrift des § 28 Abs. 2 BaWüPersVG ohne Bedeutung, derzufolge dann, wenn über den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat bis zum Ablauf der Amtszeit noch nicht rechtskräftig entschieden ist, das gerichtliche Verfahren mit Wirkung für die folgende Amtszeit fortzusetzen ist, wenn das Mitglied für die folgende Amtszeit wieder gewählt worden ist. Der Rücktritt eines Personalrats ist deshalb auch dann wirksam, wenn er in unmittelbarem Anschluss an eine

gerichtliche Entscheidung, mit der ein Vorsitzender wegen grober Pflichtverletzung ausgeschlossen wird, ergeht. Die auf Grund des Rücktritts notwendig werdende Neuwahl ist rechtsgültig (BVerwG v. 7.5.2003 - 6 P 17.02 = ZfPR 2003, 229). Ein Wahlverstoß, der sich lediglich auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder auswirkt, beeinflusst das Wahlergebnis i.S. des § 25 BPersVG nicht und berechtigt daher nicht zur Wahlanfechtung (vgl. für das BetrVG: BAG v. 21.2.2001 - 7 ABR 41/99 = DB 2002, 194 = LS ZBVR 2002, 33).

Eine Personalratswahl ist nur dann nichtig, wenn bei ihr gegen allgemeine Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen worden ist, dass auch der Anschein einer gesetzlichen Wahl nicht mehr vorliegt (OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 - 1 A 3656/97.PVL = PersR 1999, 313).

Die Auszählung der Stimmen einer Personalratswahl mittels EDV ist grundsätzlich zulässig. Allerdings muss die Verantwortlichkeit des Wahlvorstandes für den Auszählungsvorgang gewährleistet sein. Dies ist nicht der Fall, wenn sich während des Ausfüllens der Stimmzettel nicht ständig Mitglieder des Wahlvorstandes in dem betreffenden Raum aufhalten, um den Verbleib der Stimmzettel beobachten zu können (LAG Berlin vom 16.11.1987, NZA 1988, 481).

### Berichtigung

Ist die Anfechtung einer Personalratswahl begründet, so ist die Wahl für ungültig zu erklären, wenn dem Wahlanfechtungsgrund nicht ausnahmsweise schon durch eine Berichtigung des Wahlergebnisses abgeholfen werden kann. Eine solche Berichtigung kommt nur in Betracht, wenn sich durch sie sämtliche Folgen, die ein Wahlverstoß für das Wahlergebnis haben könnte, beheben lassen; das wiederum setzt voraus, dass genau bestimmt werden kann, in welcher Weise sich der Wahlverstoß auf das Wahlergebnis ausgewirkt hat. Gibt es in einer Dienststelle bzw. Verwaltung ausschließlich Beschäftigte ein und derselben Gruppe, so kann die Wahl des Personalrats weder eine Gruppen- noch eine (beschlossene) Gemeinschaftswahl, sondern naturgemäß nur eine einheitliche Wahl sein, gleichwohl rechtfertigt es regelmäßig nicht die Anfechtung einer solchen Wahl, wenn sie im Wahlausschreiben als Gruppenwahl bezeichnet wird. § 25 BPersVG stellt die Vermutung auf, dass jeder nicht berichtigte Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst hat. Diese Vermutung lässt sich aber dadurch widerlegen, dass im Einzelfall festgestellt wird, dass sich der Wahlverstoß auf das Wahlergebnis nicht auswirken konnte. Eine solche Feststellung ist schon dann zu treffen, wenn nach der Art des Verstoßes und unter Berücksichtigung des konkreten Sachverhaltes eine Möglichkeit der Beeinflussung nach der Lebenserfahrung vernünftigerweise nicht in Betracht zu ziehen bzw. nach den gegebenen Umständen auszuschließen ist, dass eine nicht nur theoretische, sondern nach der allgemeinen Lebenserfahrung konkrete und nicht nur fern liegende Möglichkeit der Beeinflussung besteht (VG Hamburg v. 11.12.1992 - 1 FB 30/92 = PersR 1993, 508).

Eine Personalratswahl ist nur dann nichtig, wenn bei ihr gegen allgemeine Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl in einem so hohen Maße verstoßen worden ist, dass auch der Anschein einer gesetzmäßigen Wahl nicht mehr vorliegt. Ist die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats im Wahlausschreiben falsch angegeben worden, kommt eine Berichtigung des Wahlergebnisses dahingehend, dass eine der zutreffenden Zahl der in der Regel Beschäftigten entsprechende Zahl von Personalratsmitgliedern gewählt ist, nicht in Betracht (OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 - 1 A 3656/97.PVL = ZfPR 2000, 11).

### Anfechtungsantrag beim VG Berlin

Innerhalb von zwei Wochen, gerechnet vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, muss beim VG Berlin der Anfechtungsantrag eingegangen sein. Der Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses wird selbst nicht in die Frist mit einbezogen. Fällt das Fristende auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, endet die Frist erst am nächsten Werktag (§ 193 BGB).

Einstweilige Verfügung nach Abschluss der Stimmabgabe zur vorläufigen Festlegung der Besetzung des Personalrats  
Im Falle einer auf Berichtigung des Wahlergebnisses (nicht auf Ungültigkeit der Wahl) gerichteten Wahlanfechtung ist eine einstweilige Verfügung mit dem Ziel zulässig, bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren die vorläufige Besetzung des Personalrats festzulegen. Der Wahlvorstand hatte zu Unrecht Briefwahlstimmen für ungültig erklärt mit der Begründung, die Briefwähler hätten den Stimmzettel nicht persönlich und unbeobachtet gekennzeichnet. Der Wahlvorstand hatte dies nicht zu überprüfen. Hieraus ergibt sich die Unrichtigkeit des Wahlergebnisses. Da es sich um einen Wahlfehler nach Abschluss der Stimmabgabe handelt, musste die Wahl nicht für ungültig erklärt und wiederholt werden. Vielmehr kann das Gericht das rechtlich zutreffende Wahlergebnis direkt feststellen (OVG Hamburg v. 31.8.1999 - 8 Bs 98/99.PVL = PersR 2000, 165 = LS ZfPR 2000, 304).

### Folgen einer Anfechtung

Bei erfolgreicher Anfechtung muss die Wahl wiederholt werden und zwar in allen ihren Entwicklungsstadien. Die nun erforderlich werdende Wahl ist keine Neuwahl, auch keine Ersatzwahl, sondern die fehlerfreie Nachholung der ungültigen Wahl. Aus diesem Grund bleibt es auch bei den früheren Voraussetzungen wie Sitzverteilung, Stärke der Personalvertretung, Zahl der Unterschriften für Wahlvorschläge etc. (BVerwG v. 13.06.1969, BVerwGE 32, 182 = ZBR 1969, 355 PerV 1970,14).

Die Bestellung eines neuen Wahlvorstandes erfolgt weder durch die Personalvertretung, deren Wahl erfolgreich angefochten ist, noch durch die vor der ungültigen Wahl amtierende Personalvertretung. Vielmehr muss der Dienststellenleiter eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes gemäß § 24 Absatz 1 Nr. 4 PersVG Berlin einberufen.

Wenn bei Gruppenwahl die Wahl einer oder zweier Gruppen erfolgreich angefochten worden ist, so hat dies auf die Wahl der Vertreter der anderen Gruppen keinen Einfluss. Vielmehr bleiben die Vertreter der anderen Gruppen im Amt und bilden zunächst die Personalvertretung.

Erklärungen von Wahlberechtigten, sie hätten für einen bestimmten Wahlvorschlag gestimmt, sind nicht zum Nachweis in einem gerichtlichen Wahlanfechtungsverfahren dafür geeignet, dass in Wirklichkeit mehr als die vom Wahlvorstand festgestellten Stimmen für diesen Wahlvorschlag abgegeben worden sind. Sie können nicht verwertet werden (OVG Rheinland-Pfalz vom 31.10.1989 - 4 A 2/998)

Ist die Anfechtung einer Personalratswahl begründet, so ist die Wahl für ungültig zu erklären, wenn dem Wahlanfechtungsgrund nicht ausnahmsweise schon durch eine Berichtigung des Wahlergebnisses abgeholfen werden kann. Eine solche Berichtigung ist nur dann zulässig, wenn sich durch sie sämtliche Folgen, die ein Wahlverstoß für das Wahlergebnis haben könnte, beheben lassen (VG Hamburg vom 11.12.1992, PersR 1993, 508).

Nach erfolgreicher Anfechtung kann die Personalvertretung, deren Wahl angefochten worden ist, die laufenden Geschäfte weiterführen.

Der Einspruch gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses ist keine Zulässigkeitsvoraussetzung für die Anfechtung der Personalratswahl (BVerwG vom 30.06.1980 - 6 P 9.80, PersR 1987,227).

Wurde in einem Wahlausschreiben unterlassen, den Ort der Stimmabgabe anzugeben, begründet dies keine Wahlanfechtung, wenn die Bekanntgabe der betrieblichen Wahllokale zu einem späteren Zeitpunkt durch Aushang erfolgte. Insoweit liegt dann eine Benachrichtigung vor (BAG vom 19.09.1985 - 6 ABR 4/85, PersR 1987,229)

Ein einmal eingetretener Verlust des Anspruchs auf Vertretung (Nichteinreichung eines Wahlvorschlags) bleibt bestehen (BVerwG vom 06.06.1991, ZfPR 1991, 169)

Eingriff in ein laufendes Verfahren

Ein Eingriff in das laufende Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung ist nur zulässig bei einem nicht zu korrigierenden Mangel, der die Nichtigkeit der Wahl mit Sicherheit zur Folge hätte.

### Außergerichtliche Kosten

Da die Anfechtung einer Personalratswahl nicht mit der Tätigkeit der Personalvertretung in Zusammenhang steht, hat die betreffende Dienststelle die Kosten nicht zu tragen.

## 18. Konstituierende Sitzung des Personalrates

### Gesetzliche Vorschriften

Nach § 30 Absatz 1 PersVG hat der Wahlvorstand spätestens eine Woche nach dem Wahltag die Mitglieder des Personalrates zu den in § 29 PersVG vorgeschriebenen Wahlen einzuladen und die konstituierende Sitzung durchzuführen.

### Verfahren

Diese erste Sitzung des neugewählten Personalrates nach der Wahl dient in erster Linie der Durchführung der vorgeschriebenen Wahlen des Vorstandes, des Vorsitzenden und dessen Vertreter. Ihr Zweck ist damit die Schaffung der im Gesetz vorgesehenen organisatorischen Strukturen.

Die Einladung erfolgt durch den Wahlvorstand. Einberufung und Durchführung der konstituierenden Sitzung haben innerhalb einer Woche zu erfolgen. Maßgeblich für die Fristberechnung ist der Tag der Durchführung der Wahl, bei an mehreren Tagen stattfindender Stimmabgabe der letzte Tag (§ 187 Abs. 1 BGB). Die Einberufung der konstituierenden Sitzung hat auch dann zu erfolgen, wenn die Personalratswahl gem. § 22 PersVG angefochten worden ist.

### Leitung der konstituierenden Sitzung durch den Wahlvorstand

Die Leitung der konstituierenden Sitzung erfolgt durch den Wahlvorstand. Dieser handelt als Gremium. Eine alleinige Leitungsbefugnis des Wahlvorstandsvorsitzenden scheidet aus.

Mit der Wahl des Vorsitzenden des Personalrates endet automatisch das Leitungsrecht des Wahlvorstandes. Gleichzeitig mit der Leitungsfunktion endet auch das Teilnehmerrecht des Wahlvorstandes an der konstituierenden Personalratssitzung.

### 19. Freistellung von Personalratsmitgliedern

#### Gesetzliche Vorschriften

§ 43 PersVG regelt die Freistellungen (vergleichbare Regelung in § 46 Abs. 4 BPersVG).

#### Verfahren

Im unmittelbaren Anschluss an die Vorstandswahlen kann der Vorsitzende eine Sitzung dann einberufen, wenn an der konstituierenden Sitzung alle Personalratsmitglieder teilgenommen haben.

In dieser Personalratssitzung kann mit Zustimmung aller anwesenden Personalratsmitglieder über den an die Dienststelle zu richtenden Antrag auf Freistellung (§ 43 PersVG) von einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern beraten und beschlossen werden.

#### Dabei ist wie folgt zu verfahren:

- ♦ Der Anspruch auf Freistellung steht allein dem Personalrat als Kollektivorgan zu.
- ♦ Ein Anspruch einzelner Personalratsmitglieder besteht nicht.
- ♦ Die Freistellung erfolgt auf Antrag des Personalrates durch die Dienststelle.
- ♦ Über den Antrag muss der Personalrat gemäß § 32 PersVG einen Beschluss (gemeinsame Angelegenheit i. S. des § 33 Abs. 1 PersVG) fassen.
- ♦ Die Entscheidung erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit.

Die Zahl der freizustellenden Personalratsmitglieder ist in § 43 Abs. 1 Satz 1 PersVG geregelt. Es handelt sich hierbei um Mindestfreistellungen. Abweichende Erhöhungen dieser Zahlen können nach § 43 Abs. 2 PersVG durch die oberste Dienstbehörde erfolgen. Entscheidend für die Zahl der freizustellenden Personalratsmitglieder ist die „Zahl der in der Regel in der Dienststelle beschäftigten Dienstkräfte“.

#### Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder

Der Personalrat ist bei der Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder grundsätzlich frei. Die Auswahl muss allerdings nach pflichtgemäßem Ermessen getroffen werden. Wenn mehrere Personalratsmitglieder freizustellen sind, sind bei der Freistellung die im Personalrat vertretenen Gruppen angemessen zu berücksichtigen.  
Keine Entscheidungsbefugnis der Dienststelle

Bei der Freistellung hat die Dienststelle grundsätzlich keinerlei ‘Entscheidungsbefugnis, die Freistellungsmaßnahme ist eine dienstrechtliche Maßnahme, durch die der Beschluss des Personalrats individualrechtlich wirksam wird (BVerwG vom 10.05.1984, BVerwGE 69, 222). Die Dienststelle hat allerdings nachzuprüfen, ob die Beschlussfassung des Personalrats unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften gefasst worden ist. Eine Überprüfung der Dienststelle, ob die Freistellung im dienstlichen Interesse möglich oder wünschenswert ist, ist nicht zulässig. Die Dienststelle bzw. der Dienststellenleiter hat keinen Entscheidungsspielraum.

#### Rechtsstellung der freigestellten Mitglieder

Freigestellte Personalratsmitglieder sind, da sie von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit sind und nach dem Personalvertretungsgesetz Berlin allein im Rahmen ihres Personalratsmandates tätig werden, nicht dem Direktionsrecht des Dienstherrn unterworfen. Allerdings gelten für sie die allgemeinen Regeln innerhalb der Dienststelle, wie zum Beispiel die Vorschriften über die Ordnung in der Dienststelle und die Arbeitszeit.

## 20. Aufbewahrung der Wahlunterlagen

### Gesetzliche Vorschriften

§ 22 WOPersVG schreibt die Aufbewahrung sämtlicher Wahlunterlagen nach Durchführung der Personalratswahlen zwingend vor.

### Allgemeines

Nach der Abnahme sämtlicher Wahlveröffentlichungen (z. B. Bekanntmachung der Namen des Wahlvorstandes, Wahlausschreiben, Wahlvorschläge, Bekanntmachung des Wahlergebnisses) übergibt der Wahlvorstand sämtliche Wahlunterlagen dem neugewählten Personalrat. Dieser hat alle Wahlunterlagen mindestens bis zur Durchführung der nächsten Wahl aufzubewahren. Alle aufzubewahrenden Unterlagen dienen als Beweismittel für eine mögliche Wahlanfechtung bzw. für einen Rechtsstreit wegen Nichtigkeit der Wahl und sind daher sorgfältig vom neugewählten Personalrat aufzubewahren und vor Verlust und Diebstahl zu schützen.

Zu den Wahlunterlagen gehören insbesondere

- ◆ das Wählerverzeichnis;
- ◆ sämtliche Niederschriften;
- ◆ alle Bekanntmachungen;
- ◆ alle Unterlagen und Veröffentlichungen über das Wahlausschreiben und dessen Erlass;
- ◆ alle Stimmzettel (einschließlich der nicht verwendeten Stimmzettel);
- ◆ sämtliche Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe (einschließlich der Freiumschläge, Merkblätter, ect.)

## 21. Kosten der Wahl

### Gesetzliche Vorschriften

§ 21 Satz 1 PersVG regelt die Pflicht der Dienststelle zur Übernahme der entstehenden Kosten.

### Allgemeines

Zu den Kosten der Wahl gehören alle Ausgaben, die durch die Wahl selbst veranlasst worden sind, Ausgaben oder Aufwendungen also, die durch die Tätigkeit des Wahlvorstandes (gesamter Geschäftsbedarf des Wahlvorstandes) unmittelbar verursacht werden (BVerwG vom 25.02.1983, ZBVR 1983, 311 = PersV 1984 92):

- ♦ Kosten für die Beschaffung von Wählerlisten;
- ♦ Kosten für die Herstellung der Stimmzettel;
- ♦ Kosten für die Miete bzw. den Transport von Wahlurnen;
- ♦ Kosten für die Wahlräume;
- ♦ Kosten für Vordrucke aller Art, die während der Tätigkeit des Wahlvorstandes anfallen;
- ♦ Kosten für Porto, Briefwahlunterlagen und Telefongespräche.

### Geschäftsbedarf

Die Dienststelle hat den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu beraten und zu unterstützen. Sie hat ihm insbesondere die für die Durchführung der Wahl erforderlichen Geschäftsbedürfnisse und die Entwürfe für die Wählerverzeichnisse zur Verfügung zu stellen sowie diese auf den neuesten Stand zu bringen. Ebenso hat die Dienststelle dafür zu sorgen, dass Wahlaushänge an geeigneter Stelle erfolgen können und dass für die Stimmabgabe ein geeigneter Dienstraum bereitsteht. In erforderlicher Anzahl und Größe sind außerdem Wahlurnen bereitzustellen.

### Erstattung außergerichtlicher Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens

Zu den Kosten einer Wahl, die von der Dienststelle nach § 24 Abs. 2 Satz 1 BPersVG zu tragen sind, können auch die notwendigen außergerichtlichen Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens gehören. Danach hat die Dienststelle die Kosten der Wahl zu tragen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts umfasst die Kostentragungspflicht nach dieser Vorschrift auch die Verpflichtung der Dienststelle zur Erstattung der außergerichtlichen Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens, das die anfechtungsberechtigten Arbeitnehmer geführt haben. Das folgt aus dem Sinn und Zweck der Regelung und den Zielen des Wahlanfechtungsverfahrens. Nach Sinn und Zweck der gesetzlichen Kostentragungspflicht der Dienststelle im Zusammenhang mit der Durchführung von betriebsvertretungsrechtlichen Wahlen soll grundsätzlich die Dienststelle, die mit der Bildung einer Betriebsvertretung verbundenen Kosten und finanziellen Risiken zu tragen haben. Zu den Kosten der Wahl zählen deshalb nicht nur diejenigen finanziellen Aufwendungen, die bei der Vorbereitung und bei der Durchführung anfallen, sondern auch solche, die im Zusammenhang mit der gesetzlich vorgesehenen Überprüfung der Rechtmäßigkeit des Wahlergebnisses entstehen. Denn in einem Wahlanfechtungsverfahren soll im allgemeinen Interesse die Beachtung von Wahlvorschriften durchgesetzt und sichergestellt werden, dass nur ein ordnungsgemäß gewähltes Gremium der Arbeitnehmer deren Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Insgesamt dient das den wahlanfechtungsberechtigten Arbeitnehmern eingeräumte Wahlanfechtungsrecht der Korrektur eines unter Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften zu Stande gekommenen Wahlergebnisses. Dazu erhalten die anfechtungsberechtigten Arbeitnehmer ein befristetes Recht, die Wahl einer Betriebsvertretung durch gerichtliche Entscheidung für unwirksam erklären zu lassen, um auf diese Weise den Weg für eine neue, den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Betriebsvertretung freizumachen. Die den Arbeitnehmern einer Dienststelle/eines Betriebes eingeräumte Überprüfungsbefugnis dient nicht zuletzt auch dem Interesse des Arbeitgebers daran, kollektivrechtliche Regelungen mit einer aus ordnungsgemäßen Wahlen hervorgegangenen Arbeitnehmervertretung zu treffen (BAG v. 7.7.1999 - 7 ABR 4/98 = PersV 2000, 87 = LS ZfPR 2000, 113).

### Außergerichtliche Kosten eines erfolgreich durchgeführten Wahlanfechtungsverfahrens

Die außergerichtlichen Kosten eines erfolgreich durchgeführten personalvertretungsrechtlichen Wahlanfechtungsverfahrens sind „Kosten der Wahl“, die von der Dienststelle zu tragen sind. Nach Sinn und Zweck des Personalvertretungsgesetzes sollen die mit der Bildung eines Personalrats verbundenen Kosten und finanziellen Risiken grundsätzlich alleine von der Dienststelle getragen werden. Den Beschäftigten sollen durch die Wahl der Personalvertretungen keine wirtschaftlichen Nachteile entstehen. Daher sollen die Beschäftigten auch nicht mit den Kosten einer erfolgreichen und im objektiven Interesse der gesamten Dienststelle durchgeführten Wahlanfechtung belastet werden. Zu den Kosten der Wahl zählen nicht nur diejenigen, die bei der Vorbereitung und Durchführung anfallen, sondern grundsätzlich auch solche, die durch eine ggf. erforderliche „Nachbereitung“ der Wahl in Gestalt der gesetzlich vorgesehenen Überprüfung der Rechtmäßigkeit des Wahlergebnisses verursacht sind. Hierbei handelt es sich um Kosten, die ebenfalls durch eine, wenn auch fehlerhafte Wahl, ausgelöst sind (BVerwG v. 29.8.2000 - 6 P 7.99 = ZfPR 2000, 327).

## 22 . Sonstiges

### Allgemeines

Die zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl aufzuwendende Zeit ist Arbeitszeit. Das Personalvertretungsgesetz Berlin stellt sicher, dass sämtliche Dienstkräfte, die im Zusammenhang mit der Wahl ihre Rechte bzw. Pflichten erfüllen, auch durch die Versäumnis von Arbeitszeit keinen materiellen Nachteil erleiden. Betroffen von dieser Regelung werden neben den Mitgliedern des Wahlvorstandes auch die Wahlhelfer sowie auch alle anderen Dienstkräfte, soweit sie das aktive oder passive Wahlrecht in Anspruch nehmen. Das Amt der Mitglieder des Wahlvorstandes ist ein unentgeltliches Ehrenamt. Die Tätigkeit des Wahlvorstandes hat daher grundsätzlich während der Arbeitszeit zu erfolgen. Die Mitglieder des Wahlvorstandes sind daher zur Durchführung ihrer Aufgaben von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Bezüge zu befreien.

Die Bestimmung ist entsprechend anwendbar auch bei den Wahlen für den Gesamtpersonalrat, den Hauptpersonalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung.

### Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstandes können Wahlvorstandsmitglieder zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltung freigestellt werden, soweit diese notwendige Kenntnisse über die Wahlvorschriften vermitteln. Im Übrigen gelten die gleichen Grundsätze, wie sie für die Schulung von Personalratsmitgliedern gem. § 42 Abs. 3 PersVG gelten (BayVGH vom 10.09.1986, ZBR 1987, 84 = PersV 1988, 181).

### Freistellung von Wahlvorstandsmitgliedern

Eine Freistellung von Wahlvorstandsmitgliedern wird allenfalls bei größeren Dienststellen in Betracht kommen. In kleineren Dienststellen genügt die Einrichtung von Sprechstunden.