



Verband der Beamten und
Beschäftigten der Bundeswehr e.V.
im dbb beamtenbund und tarifunion

Leitfaden

zur Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen 2024



WAHL 2024

#WirindVBB – Für das Zivilpersonal der Bundeswehr!





IMPRESSUM

Gender Erklärung:

Zur besseren Lesbarkeit werden in diesem Leitfaden personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen, Männer und Divers beziehen, generell nur in der im Deutschen üblichen männlichen Form angeführt, also im generisches Maskulinum (z.B. „Teilnehmer“ statt „TeilnehmerInnen“ oder „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“).

Selbstverständlich sind damit alle Menschen angesprochen.

Haftungsausschluss:

Der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche, die durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens des VBB kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Der VBB behält es sich ausdrücklich vor, Teile der Seiten oder das gesamte Angebot ohne gesonderte Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder endgültig einzustellen.

Eine Vervielfältigung der vorliegenden Publikationen ist ohne ausdrückliche Zustimmung des VBB nicht gestattet.

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

Herausgeber:

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)

im dbb deutschen beamtenbund und tarifunion

Baumschulallee 18a D – 53115 Bonn

Telefon: (0228) 38 92 70

Fax: (030) 311 741 49

E-Mail: mail@vbb-bund.de

INHALTSVERZEICHNIS

Mustervordrucke	5
Wahl von Personalvertretungen § 13 BPersVG	7
Wahlberechtigung, aktives Wahlrecht § 14 BPersVG	10
Wählbarkeit, passives Wahlrecht § 15 BPersVG	12
Größe der Personalvertretung und deren Verteilung auf die jeweiligen Gruppen §§ 16, 17 BPersVG	13
Durchführung von Personalratswahlen	15
Wahlverfahren § 19 BPersVG	15
Gruppenvertreter bei gemeinsamer Wahl	17
§ 19 Abs. 2 BPersVG	17
Personenwahl	18
§§ 28 und 30 BPersVVO	18
Wahleinflüsse § 25 BPersVG	20
Einleitung der Wahl	21
Bestellung des Wahlvorstands §§ 21 – 23 BPersVG	21
Termin- und Fristenplan	25
Sitzungen des Wahlvorstandes	25
Schulungen für Mitglieder des Wahlvorstandes	26
Feststellen der Anzahl der Beschäftigten § 2 Abs. 1 BPersVVO	27
Wählerverzeichnis § 2 Abs. 2 BPersVVO	29
Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis § 3 BPersVVO	30
Verselbständigung § 4 BPersVVO	31
Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und Verteilung der Sitze auf die Gruppen § 5 PersVVO	33
Wahlausschreiben §§ 4 und 6 BPersVVO	35
Wahlvorschläge §§ 20 BPersVG §§ 7 ff., 12 BPersVVO	38
Voraussetzungen für das Einreichen von Wahlvorschlägen	38
Inhalt der Wahlvorschläge §§ 8, 9 BPersVVO	40
Überprüfung der Wahlvorschläge § 10 BPersVVO	43
Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen § 11 BPersVVO	45
Bezeichnung der Wahlvorschläge § 12 BPersVVO	46
Bekanntgabe der Wahlvorschläge § 13 BPersVVO	47
Wahlhandlung / Stimmabgabe §§ 16 ff BPersVVO	48
Aufgabe des Wahlvorstandes bei der Stimmabgabe	49
Form und Inhalt der Stimmzettel § 15 Abs. 2 BPersVVO	50
Kennzeichnung der Stimmzettel § 15 Abs. 3 und 4 BPersVVO	51

Stimmabgabe bei körperlichen Gebrechen § 16 Abs. 2 BPersVWO	51
Schriftliche Stimmabgabe § 17 ff. BPersVWO	52
Handlungsanweisung Briefwahl	55
Nach Abschluss der Wahlen	56
Feststellung des Wahlergebnisses § 20 BPersVWO	56
Wahlniederschrift § 21 BPersVWO	58
Bekanntgabe Wahlergebnis § 23 BPersVWO	59
Aufbewahrung von Wahlunterlagen § 24 BPersVWO	60
Besondere Vorschriften	61
Wahlanfechtung § 26 BPersVG	62
Folgen einer Wahlanfechtung	63
Konstituierende Sitzung § 36 Abs. 1 BPersVG	64
Wahl Bezirkspersonalrat § 32 BPersVWO)	65
Wahl des Hauptpersonalrates, des Gesamtpersonalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung §§ 42, 45 und 46 BPersVWO	66
Wahlen bei den Dienststellen des Bundes im Ausland §§ 118 ff. BPersVG	67
Vertrauenspersonen der lokal Beschäftigten § 120 BPersVG	68

MUSTERVORDRUCKE

- Mitteilung an die Mitglieder des Wahlvorstandes über ihre Bestellung
- Bekanntmachung der Mitglieder des Wahlvorstandes bei der Bestellung durch die Personalvertretung
- Bekanntmachung der Vorabstimmung über eine gemeinsame Wahl
- Abstimmungszettel für die Vorabstimmung über eine gemeinsame Wahl des Personalrates/Gesamtpersonalrates/Bezirkspersonalrates/Hauptpersonalrates
- Niederschrift des Wahlvorstandes über die Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und ihre Verteilung auf die Gruppen
- Begleitschreiben zum Wahlausschreiben, Stufenvertretungen
- Begleitschreiben zum Wahlausschreiben des Bezirkswahlvorstandes Hauptwahlvorstandes/Wahlvorstandes für den Gesamtpersonalrat an die örtlichen Wahlvorstände
- Wählerverzeichnis der wahlberechtigten Beamten, Arbeitnehmer
- Wahlvorschlag - Kandidatenliste
- Unterschriften zum Wahlvorschlag
- Zustimmungserklärung
- Bekanntmachung über die Gewährung einer Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zur Wahl des Personalrats
- Auslosung der Reihenfolge der Wahlvorschläge
- Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge
- Antrag auf Übersendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe zur Personalratswahl
- Merkblatt über Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe
- Erklärung bei schriftlicher Stimmabgabe
- Stimmzettel für die Wahl der Personalratsmitglieder der Gruppe
- Wahl Niederschriften
- Bekanntmachung des Wahlergebnisses
- Benachrichtigung eines gewählten Bewerbers
- Bekanntmachung des Wahlergebnisses



Wichtige Termine und Fristen, Hilfestellung für die Terminplanung	Anlage 1
Checkliste zur Prüfung der Wahlvorschläge	Anlage 2
Musterberechnung Sitzverteilung in Personalräten mit Soldatenvertretern	Anlage 3
Briefwahlunterlagen anfordern	Anlage 4

WAHL VON PERSONALVERTRETUNGEN

§ 13 BPersVG

Mit der Verabschiedung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) wollte der Gesetzgeber die Wahl von Personalvertretungen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes nach einheitlichen Grundsätzen sicherstellen. Das Gesetz übt aber keinen Zwang zur Wahl aus, sondern fordert lediglich die Wahl von Personalvertretungen.

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

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

Personalvertretungen können aber auch in **Nebenstellen und Teilen** von Einrichtungen gewählt werden, die räumlich weit von diesen entfernt liegen (§ 7 BPersVG).

Voraussetzung ist, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt.

In allen Dienststellen, d.h. in allen eingangs genannten Einrichtungen, sind Personalvertretungen zu bilden, wenn es dort mindestens 5 Wahlberechtigte, von denen 3 wählbar sind, vorhanden sind.

Achtung: Besonderheiten bei Dienststellen mit Soldaten

Seit 2016 ist insbesondere der neue § 60 Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) zu beachten (hier in Ausschnitten, mit Anmerkungen und Hervorhebungen versehen):

(1) In (allen!) anderen als den in § 4 Absatz 1 genannten Dienststellen und Einrichtungen wählen Soldatinnen und Soldaten Personalvertretungen.

Hierzu zählen auch Kommandos oder Stäbe, die neben Führungsaufgaben auch Aufgaben der militärischen Grundorganisation wahrnehmen, und in der Regel Stäbe der Korps sowie entsprechende Dienststellen.

(2) In Dienststellen und Einrichtungen nach Absatz 1 wählen Beschäftigte im Sinne des § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes und Soldatinnen und Soldaten abweichend von § 13 Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes eine Personalvertretung, sofern die Voraussetzungen des § 13 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes bei zusätzlicher Berücksichtigung der Soldatinnen und Soldaten erfüllt sind.

Anderenfalls erfolgt eine Zuteilung zu einer benachbarten Dienststelle nach § 13 Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Eine Zuteilung erfolgt auch, wenn eine Dienststelle die Voraussetzungen für die Wahl einer eigenen Personalvertretung nach dieser Vorschrift erfüllt, eine Personalvertretung jedoch nicht gebildet wird. Eine bestehende Zuteilung behält in diesem Fall ihre Wirksamkeit.

(„zusätzliche Berücksichtigung“ bedeutet: Es muss jedenfalls einen (zivilen!) Beschäftigten) geben, damit Soldaten einen Personalrat („mit“wählen können). Mit den Soldaten zusammen muss dann die Zahl der Wahlberechtigten und Wählbaren die Voraussetzungen des § 13 BPersVG erfüllen (fünf Wahlberechtigte Beschäftigte, von denen drei wählbar sind. Hierzu siehe auch die Erläuterungen der neuen ZDv A-1472/1), ab Nr., 7001).

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

Praktisch bedeutet dies für die Wahl: Soldaten werden wie (zivile) Beschäftigte behandelt. Wichtige Ausnahme: Es gilt nach wie vor die sogenannte „Drittelerhöhung“, jetzt gemäß § 62 SBG, siehe hierzu: **Anlage 3**.

Im Bereich der Bundeswehr sind folgende Personalräte/Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu bilden:

Personalrat	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
örtliche Personalräte	örtliche JAV (JAV)
Gesamtpersonalräte	Gesamt-JAV (GJAV)
Bezirkspersonalräte	Bezirks-JAV (BJAV)
Hauptpersonalrat	Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV)

Die nachfolgenden Ausführungen sollen die Aufgaben des Wahlvorstandes bei der Vorbereitung und Durchführung einer Personalratswahl in chronologischer Reihenfolge erläutern. Dabei wird vom Normalfall gleichzeitig stattfindender Wahlen auf allen Ebenen ausgegangen.

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

WAHLBERECHTIGUNG, AKTIVES WAHLRECHT

§ 14 BPersVG

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

Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte

- die infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,
- die am letzten Wahltag seit mehr als zwölf Monaten ohne Dienstbezüge beurlaubt sind,
- die länger als drei Monate zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind (es sei denn, es steht fest, dass der Beschäftigte binnen weiterer neun Monate in die Dienststelle zurückkehren wird).

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

Zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung beachten Sie bitte das Kapitel 7 BPersVG hier die §§ 99 bis 107. Hier wurden die Regelungen bezüglich der Wahl von Jugendlichen und Auszubildenden zusammengefasst und neu geregelt.

Wichtig: Gemäß § 100 Abs. 2 Satz 3 PersVG ist nunmehr die gleichzeitige Mitgliedschaft im Personalrat und in der Jugend- und Auszubildendenvertretung zulässig.

Sonderfälle (keine abschließende Aufzählung)

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

- Besonderheiten ergeben sich für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter nach § 16 BGlG. Sie sind wahlberechtigt und wählbar. Dürfen aber eine Wahl in den Personalrat nicht annehmen (§ 16 Abs. 5 BGlG).
- Beschäftigte, denen gekündigt worden ist, die aber die Wirksamkeit der Kündigung vor Gericht angefochten haben, bleiben bis zum Gerichtsentcheid wahlberechtigt.
- Die „Zwölf-Monats-Regelung“ gilt auch für Elternzeiten, allerdings sind die gesetzlichen Mutterschutzfristen nicht mitzurechnen.
- Für Beschäftigte in Altersteilzeit im Blockmodell besteht die Wahlberechtigung nur während der Arbeitsphase! Für die Freistellungsphase wird die Beschäftigteneigenschaft nach § 14 Abs. 1 BPersVG verneint!
- **Bei Altersteilzeit im Blockmodell fallen die entsprechenden Beschäftigten nicht nur mit dem Beginn der Freistellungsphase aus der Wahlberechtigung heraus, sondern sind auch aus der Berechnung der Regelbeschäftigten auszuklammern, wenn sie bis zum Wahltag ausscheiden und nicht nachbesetzt werden. Dieses ist aber Voraussetzung für die Gewährung an ATZ mit 88 v.H.. Entsprechendes gilt, wenn der Beginn der Freistellungsphase vor der Mitte der Amtszeit liegt.**

Die Einberufung der Beamten und Tarifbeschäftigten zu einer freiwilligen Wehrübung im Rahmen eines besonderen Auslandseinsatzes ist personalvertretungsrechtlich wie eine Abordnung zu betrachten.

Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle (§ 14 Abs. 2 Satz 1 BPersVG). Das gilt jedoch nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird (§ 14 Abs. 2 Satz 3 BPersVG). Daher ist der o.a. Personenkreis bei seinen derzeitigen Dienststellen wahlberechtigt und daher auch in das Wählerverzeichnis – **ohne** den Zusatz unter Vorbehalt – aufzunehmen. Der o.a. Personenkreis ist – unter den Voraussetzungen in § 15 BPersVG - auch wählbar.

WÄHLBARKEIT, PASSIVES WAHLRECHT

§ 15 BPersVG

Voraussetzung für die Wählbarkeit ist die Wahlberechtigung.

Wählbar sind Wahlberechtigte gemäß § 14 BPersVG, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit sechs Monaten Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes sind.

Hierbei ist zu beachten, dass die Altersgrenze für das aktive Wahlrecht bei Vollendung des 16. Lebensjahres liegt, jedoch beim passiven Wahlrecht die Vollendung des 18. Lebensjahres maßgeblich ist.

Wie bei der Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht) ist auch bezüglich der Wählbarkeit bei einer Wahl, die mehrere Tage dauert, der letzte Wahltag maßgeblich.

Das Gesetz zählt die Tatbestände **abschließend** auf, die eine Wählbarkeit ausschließen.

Nicht wählbar für Personalvertretungen ihrer Dienststellen sind der Leiter der Dienststelle, dessen ständiger Vertreter sowie Beschäftigte, die zu **selbstständigen** Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind (§ 8 BPersVG).

Anwärter und Auszubildende sind nicht für Stufenvertretungen wählbar (§ 15 Abs. 2 Nr. 3 BPersVG i.V.m. § 14 Abs.3 BPersVG).

GRÖÖE DER PERSONALVERTRETUNG UND DEREN VERTEILUNG AUF DIE JEWEILIGEN GRUPPEN

§§ 16, 17 BPersVG

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

Die Regelstärke einer Personalvertretung besteht in Dienststellen mit

5 bis 20	wahlberechtigten Beschäftigten	aus einer	Person,
21 bis 50	wahlberechtigten Beschäftigten	aus drei	Mitgliedern,
51 bis 150	wahlberechtigten Beschäftigten	aus fünf	Mitgliedern,
151 bis 300	wahlberechtigten Beschäftigten	aus sieben	Mitgliedern,
301 bis 600	wahlberechtigten Beschäftigten	aus neun	Mitgliedern,
601 bis 1000	wahlberechtigten Beschäftigten	aus elf	Mitgliedern.

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

Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 31.

Dienststellen mit Soldaten

In Personalräten, die nach § 60 Abs. 1 Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) auch Soldaten vertreten, bilden die Soldaten entsprechend § 60 Abs. 3 Satz 1 SBG eine weitere Gruppe im Sinne des § 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Die Vorschriften des BPersVG über die Wahl und Zusammensetzung des Personalrats gelten mit den Maßgaben des § 62 Absatz 2 Satz 1 SBG.

Die Sitzverteilung bei drei Statusgruppen ist nach § 62 Abs. 2 SBG durch Ausgleichs- und Erhöhungsmandate abweichend von den §§ 16 bis 17 des BPersVG ausgestaltet worden.

Die nach § 16 Abs. 1 BPersVG maßgebliche Zahl der Mitglieder des Personalrates erhöht sich deshalb um ein Drittel (§ 62 Abs. 2 Satz 1 SBG). Die Soldatenvertreter werden gleichzeitig mit den Vertretern der anderen Gruppen gewählt, jedoch in einem separaten Wahlgang (§ 62 Abs. 1 Satz 1 SBG).

Die Höchstzahl von 31 Mitgliedern gem. § 16 Abs. 2 BPersVG kann in Dienststellen in denen Soldaten die Personalvertretung mitwählen auf Grund der Drittel-Erhöhung gem. § 62 Abs. 2 SBG überschritten werden.
(Berechnungsmuster s. Anlage)

Durchführung von Personalratswahlen

WAHLVERFAHREN § 19 BPersVG

Begriffsbestimmungen

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

Erläuterungen

- a) Nach den **Grundsätzen der Verhältnisswahl** muss zwingend gewählt werden, wenn entweder bei Gruppenwahl für eine Gruppe oder bei Gemeinschaftswahl mehrere gültige Wahlvorschläge eingereicht werden.
- b) Die **Personenwahl** kommt in Betracht, wenn bei Gruppenwahl nur ein Vertreter oder bei gemeinsamer Wahl nur ein Personalratsmitglied zu wählen ist bzw. wenn jeweils nur ein gültiger Wahlvorschlag vorliegt (§§ 28, 30 Abs. 1 BPersVVO).

Personalvertretungen werden im allgemeinen nach den **Grundsätzen der Verhältnisswahl gewählt**, wenn sie aus mehr als einer Person bestehen und mehr als eine Wahlvorschlagsliste eingereicht wird.

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

Beispiel:

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

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

Die neun höchsten Zahlen sind:

140, 120, 70, 60 (zweimal), 46 2/3, 40, 35 und 30.

Da hier die Höchstzahl 30 gleich zweimal zu berücksichtigen ist, siehe auch Buchstabe c - Fälle aus der Rechtsprechung (-Losentscheid)

Von diesen Höchstzahlen entfallen auf

- Liste I: 4
- Liste II: 3
- Liste III: 1

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

WAHLVERFAHREN

§ 19 BPersVG

Das BPersVG sieht die gemeinsame Wahl als Ausnahme an.

1. Gemeinschaftswahl

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

2. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen **aller** Wahlberechtigten **jeder** Gruppe.

3. Auch die in der Gemeinschaftswahl **Gewählten** sind **Gruppenvertreter**, denn die Regelungen der §§ 17, 18 BPersVG über die gruppenspezifische Zusammensetzung des Personalrates bleiben durch die Gemeinschaftswahl unberührt. Deshalb sind auch Gruppenvorschläge möglich.

a) Auch bei einer gemeinsamen Wahl muss **jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke** im Personalrat vertreten sein (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Daher muss im Wahlvorschlag die Gruppenzugehörigkeit des Bewerbers angegeben und müssen die Bewerber nach Gruppen zusammengefasst sein (§ 8 Abs. 2 und 3 BPersVVO).

b) Auch bei einer gemeinsamen Wahl fallen die **Sitze**, die einer Gruppe zustehen, aber nicht in Anspruch genommen werden können, weil der Wahlvorschlag zu wenig Bewerber benennt, **anderen Wahlvorschlägen** zu.

PERSONENWAHL

§§ 28 UND 30 BPersVWO

Demgegenüber findet Personenwahl statt,

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

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

Personenwahl:

Die Wahlform, bei der diejenigen gewählt sind, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen. Sie unterscheidet sich von der Listenwahl dadurch, dass der Wähler sich nicht für eine Liste als Ganzes entscheiden kann, sondern auf dem Stimmzettel die Bewerber aus den Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge vorfindet und sodann den Namen des gewünschten Bewerbers ankreuzen kann. Bis zu diesem Zeitpunkt der Erstellung der Stimmzettel unterscheiden sich Personenwahl und Listenwahl allerdings nicht. Daher sind auch bei einer geplanten Personenwahl Wahlvorschläge, die sich an den Vorgaben der §§ 8 + 9 der BPersVWO orientieren, einzureichen. Insbesondere können diese Wahlvorschläge auch mehrere Bewerber enthalten, ohne dass dies die Anzahl der benötigten Stützunterschriften erhöht. Dies ermöglicht gerade in kleineren Dienststellen überhaupt erst die Aufstellung mehrerer Kandidaten.

Gewählt ist derjenige Bewerber, der die meisten Stimmen erhalten hat. Die Reihenfolge der Ersatzmitglieder richtet sich auch nach den auf die Bewerber entfallenen Stimmen und nicht nach dem Wahlvorschlag, auf dem die Namen der Bewerber ursprünglich gestanden haben. Der gewählte Bewerber ist automatisch Gruppensprecher seiner Gruppe und damit Mitglieder im Vorstand des Personalrates.

Erläuterungen

- a) **Zwingend** ist eine **Personenwahl vorgeschrieben**, wenn bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe nur ein gültiger Wahlvorschlag vorliegt, bei Gemeinschaftswahl überhaupt nur ein einziger gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden ist bzw. wenn,
- b) bei Gruppenwahl nur ein Gruppenvertreter gewählt werden kann sowie dann, wenn bei einer Gemeinschaftswahl für die Dienststelle nur ein Personalratsmitglied zu wählen ist.
- c) Sind mehrere Bewerber wählbar, darf der Wähler nicht mehr Namen kennzeichnen, **als Bewerber gewählt werden können**. Andernfalls wäre der Wahlwille nicht zweifelsfrei erkennbar. Wenn der Wähler weniger Namen ankreuzt, als gewählt werden können, so nutzt er sein Wahlrecht nicht. Der Stimmzettel ist aber gültig.
- d) Auch wenn nur ein Bewerber wählbar ist, können **mehrere Wahlvorschläge** eingereicht werden. Auf dem Stimmzettel müssen die Namen der Bewerber aus sämtlichen zugelassenen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Jeder Wähler kann nur einen Kandidaten im Stimmzettel ankreuzen.

Wahlbehinderung

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

Wahlbeeinflussung

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

Wahlpropaganda

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

Einleitung der Wahl

BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDS

§§ 21 – 23 BPersVG

Es beginnt meist mit einem Telefonat, oder einem persönlichen Gespräch mit dem Personalrat bzw. Dienststellenleiter.

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

Sollte in Ihrer Dienststelle kein Personalrat (mehr) bestehen (z. B. nach Organisationsmaßnahmen – Dienststellenauflösungen/-verschmelzungen/Umorganisationen), müssen Sie durch eine Personalversammlung gewählt worden sein (§ 22 BPersVG).

Hat eine Personalversammlung nicht stattgefunden, oder wurde kein Wahlvorstand gewählt, erhalten Sie die Bestellung durch Ihren Dienststellenleiter (§ 23 BPersVG).

„Erste Maßnahmen“

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

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

1. Zusammensetzung des Wahlvorstandes (§ 21 BPersVG):

- drei Wahlberechtigte,
- davon einer zum Vorsitzenden bestimmt,

- jede in der Dienststelle vertretene Gruppe (Beamte/Arbeitnehmer/ggf. Soldaten) muss im Wahlvorstand vertreten sein,
- gibt es weibliche **und** männliche Beschäftigte in der Dienststelle, **sollen** dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.
- Auch wenn das Gesetz es nicht ausdrücklich vorsieht, sollte schon jetzt für jedes Mitglied des Wahlvorstandes ein **Ersatzmitglied** der jeweiligen Gruppe bestellt sein, da nur so die jederzeitige Beschlussfähigkeit des Wahlvorstandes sichergestellt werden kann.
- Die Mitgliedschaft im Wahlvorstand und eine gleichzeitige Kandidatur zur Personalvertretung schließen sich nicht aus!
- Es bleibt bei der Zahl von drei Mitgliedern, auch wenn der Dienststelle Soldaten angehören.
- Grundsätzlich sind Beschäftigte nicht verpflichtet, das ihnen angetragene Amt des Wahlvorstands (Ehrenamt) anzunehmen.
- Durch die Einschränkung nach § 16 Abs. 5 BGlG, wonach die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin keiner Personalvertretung angehören dürfen, wird ihre Mitgliedschaft in einem Wahlvorstand jedoch nicht ausgeschlossen.

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

2. Zeit-/Terminplanung der Mitglieder des Wahlvorstandes:

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

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

- lassen Sie sich die Unterlagen der letzten Wahl aushändigen (diese sind im Normalfall vom Personalrat aufzubewahren - § 24 BPersVVO),

- stellen Sie – soweit möglich – Kontakt her zu Mitarbeitern, die schon einmal im Wahlvorstand tätig waren,
- legen Sie unverzüglich den Sitzungsraum des Wahlvorstandes fest,
- stellen Sie sicher, dass an den Wahlvorstand adressierte Post / Telefaxe / E-Mails usw. an Sie weitergeleitet werden,
- Sie benötigen zwingend einen Telefonanschluss sowie einen PC für Ihre Arbeit,
- außerdem benötigen Sie Zugang zu einem Fax-Gerät sowie einem PC mit dienstlicher E-Mail-Anbindung.

4. Sitzungen des Wahlvorstandes (§ 21 BPersVG, § 14 BPersVVO):

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

Aufgaben des Wahlvorstandes

1. bei der Vorbereitung der Wahl:

- a) Bekanntgabe der Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes (§ 1 Abs. 3 BPersVVO),

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

2. bei der Durchführung der Wahl:

- a) Anfertigung von Sitzungsniederschriften (§ 14 BPersVVO),
- b) Entgegennahme und Prüfung der Wahlvorschläge (§§ 14 – 15 und 20 Abs. 4 – 9 BPersVG, §§ 7 – 9 BPersVVO),
- d) Entgegennahme und Behandlung der Wahlvorschläge, insbes. der ungültigen Wahlvorschläge (§10 BPersVVO),
- d) Fristsetzung (§ 11 BPersVVO),
- e) Losentscheid und Bezeichnung der Wahlvorschläge (§ 12 BPersVVO),
- f) Bekanntmachung der Wahlvorschläge (§ 13 BPersVVO),
- g) Vorbereitung der Briefwahl (§ 17 BPersVVO),
- h) Durchführung der Wahlhandlung (§ 19 BPersVG, § 16 BPersVVO),
- i) Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen (§ 18 BPersVVO),
- j) Durchführung der Stimmabgabe bei Nebenstellen und Dienststellenteilen (§ 19 BPersVVO),
- k) Stimmenauszählung und Feststellung des Wahlergebnisses (§ 24 Abs. 2 BPersVG, § 20 BPersVVO),
- l) Anfertigung der Wahl Niederschrift (§ 21 BPersVVO),
- m) Benachrichtigung der gewählten Bewerber (§ 22 BPersVVO),
- n) Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 23 BPersVVO),
- o) Einberufung zur konstituierenden Sitzung (§ 36 Abs. 1 BPersVG).

Termin- und Fristenplan

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

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

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

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

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

Sitzungen des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand hat seine Beschlüsse in Sitzungen zu fassen. An diesen Sitzungen kann je ein Beauftragter der in der Dienststelle (durch mindestens ein Mitglied) vertretenen Gewerkschaften mit beratender Stimme teilnehmen (§ 21 Satz 6 BPersVG). Daher ist den entsprechenden Gewerkschaften rechtzeitig der Termin der Sitzungen des Wahlvorstands mitzuteilen. Zur leichteren Abwicklung empfiehlt es sich, dem Wahlvorstand unmittelbar nach seiner Bestellung mitzuteilen, wer als Beauftragter einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft die Einladungen und sonstigen Mitteilungen des Wahlvorstands entgegennimmt. Über jede Sitzung hat der Wahlvorstand eine Niederschrift anzufertigen, die von allen Mitgliedern zu unterzeichnen ist.

Begriffsbestimmungen

Sitzungsniederschrift:

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

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

Schulungen für Mitglieder des Wahlvorstandes

Mitglieder des Wahlvorstands sind zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstands freizustellen. Entsprechend 24 BPersVG stellt die Tätigkeit im Wahlvorstand bereits eine originäre Personalratstätigkeit dar, woraus sich der Schulungsanspruch gemäß § 54 Abs 1 BPersVG ergibt.

FESTSTELLEN DER ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

§ 2 Abs. 1 BPersVVO

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

Erläuterungen

- a) Bei der Ermittlung der Zahl der Beschäftigten als Grundlage für die Festlegung der Größe einer Personalvertretung ist vom Regelbestand auszugehen, der grundsätzlich anhand des Stellenplans festzustellen ist. Er ist die Grundlage für die Beantwortung der Frage, wie viele Beschäftigte auf Dauer, nämlich während der Amtszeit der zu wählenden Personalvertretung, in der betreffenden Dienststelle tätig sein werden. Tatsächliche Abweichungen vom Stellenplan beeinflussen den Regelbestand dann, wenn der bestimmte Personalbestand von Dauer ist. Die Berücksichtigung zufälliger und nur vorübergehender Veränderungen des Personalbestands wird auf diese Weise ausgeschaltet.
- b) Im Interesse einer wirksamen Durchsetzung des Gruppenprinzips gilt auch für die Ermittlung der Größe der Gruppenvertretungen, dass zufällige Verzerrungen des zwischen den Gruppen bestehenden Stärkeverhältnisses bei der Sitzverteilung vermieden werden müssen. Ist mit hinreichender Sicherheit absehbar, dass über den Stellenplan hinaus während der Amtszeit der zu wählenden Personalvertretung mehr Beschäftigte in einer Gruppe sein werden, so ist diese künftige Entwicklung zu berücksichtigen. Die Dienststelle muss dem Wahlvorstand die künftige Personalentwicklung deutlich erkennbar darstellen.
- c) Altersteilzeit im Blockmodell - während der Arbeitsphase ist die Wahlberechtigung zur Personalvertretung im Rahmen des § 14 BPersVG gegeben. Für die Freistellungsphase wird die Beschäftigteneigenschaft nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG jedoch verneint. Somit ist eine Berücksichtigung des letztgenannten Personenkreises auch nicht bei Feststellung der in der Regel Beschäftigten möglich, wenn die Freistellungsphase den größeren Teil der Amtszeit des Personalrats umfasst.

- d) Bei Altersteilzeit im Blockmodell fallen die entsprechenden Beschäftigten nicht nur mit dem Beginn der Freistellungsphase aus der Wahlberechtigung heraus, sondern sind auch aus der Berechnung der Regelbeschäftigten auszuklammern, wenn sie bis zum Wahltag oder sogar danach ausscheiden und nicht nachbesetzt werden.
- e) Zur Frage Beistellung und besonderer Auslandseinsatz siehe zu § 14 BPersVG.
- f) Krankheit, Erholungsurlaub, Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge unterbrechen die Dienststellenzugehörigkeit ebenso wenig wie Dienst- und Arbeitsbefreiung, Freistellung oder eine Abordnung unter 3 Monaten. Auch Beschäftigte auf Telearbeitsplätzen, die an mehreren Tagen in der Woche von zuhause aus arbeiten, bleiben uneingeschränkt wahlberechtigt. Davon zu unterscheiden ist der sog. Erziehungsurlaub. oder die Elternzeit ohne Fortzahlung der Bezüge.
- g) Personal in Kooperationsunternehmen
Das Kooperationsgesetz der Bundeswehr - Bundesgesetzblatt I 2004, Seite 2027 - gilt für Beamte; Arbeitnehmer und Soldaten des Geschäftsbereichs des BMVg soweit und solange ihnen unter Beibehaltung ihres Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zum Bund eine Tätigkeit in einem Wirtschaftsunternehmen zugewiesen wurde, mit dem die Bundeswehr eine Kooperation eingegangen ist.

Nach § 2 des Gesetzes bleibt dieser Personenkreis zum Personalrat ihrer Dienststelle wahlberechtigt und ist daher bei der Zahl der in der Regel Beschäftigten und folglich bei der Personalratsgröße mit zu berücksichtigen.

Nach § 3 des Gesetzes gilt für die Wählbarkeit zum Personalrat der Dienststelle § 15 des BPersVG. Als Beschäftigung im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BPersVG gilt auch die Beschäftigung in einem Kooperationsbetrieb. Gehören Soldaten einer Dienststelle an, in der sie nach den §§ 48 ff des SBG einen Personalrat wählen, gelten für ihr aktives und passives Wahlrecht die §§ 2 und 3 des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr.

WÄHLERVERZEICHNIS

§ 2 Abs. 2 BPersVVO

Wählerverzeichnis:

Verzeichnis der wahlberechtigten Beschäftigten einer Dienststelle, in dem die Beschäftigten getrennt nach Gruppen aufgeführt werden. Es ist an geeigneter Stelle auszulegen.

Erläuterungen

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

EINSPRÜCHE GEGEN DAS WÄHLERVERZEICHNIS

§ 3 BPersVWO

Einspruch:

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

Erläuterungen

- a) Der Einspruch muss „**beim Wahlvorstand**“ eingelegt werden. Der Einspruch ist innerhalb einer **Ausschlussfrist** von sechs Arbeitstagen seit Auslegung des Wählerverzeichnisses beim Wahlvorstand anzubringen. Zu den Arbeitstagen gehören nicht der arbeitsfreie Samstag und die Wochenfeiertage.
- b) Der Wahlvorstand hat seine **Entscheidung über den Einspruch** dem Einsprechenden unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Hält der Wahlvorstand den Einspruch für begründet, dann korrigiert er das Wählerverzeichnis. Nach Ablauf der Einspruchsfrist und vor Abschluss der Stimmabgabe ist eine **Berichtigung des Wählerverzeichnisses** nur möglich bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, bei Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche, bei Eintritt eines Beschäftigten in die Dienststelle oder Ausscheiden aus ihr und bei Änderung der Gruppenzugehörigkeit.

VERSELBSTÄNDIGUNG

§ 4 BPersVVO

Vorabstimmungen:

In Vorabstimmungen können sich die Beschäftigten für eine personalvertretungsrechtliche Verselbständigung von Nebenstellen und Teilen einer Dienststelle (§ 7 BPersVG), über eine vom Gesetz abweichende Verteilung von Mitgliedern der Personalvertretung auf die Gruppen (§ 17 Abs. 1 BPersVG) sowie über die Durchführung einer gemeinsamen statt einer Gruppenwahl (§ 19 Abs. 2 BPersVG) entscheiden.

Abstimmungsvorstand:

Durch einen Abstimmungsvorstand soll die korrekte Durchführung der Vorabstimmung überwacht werden. Der Abstimmungsvorstand muss aus mindestens drei Beschäftigten der Dienststelle bestehen. Diese müssen wahlberechtigt sein.

Zur Durchführung der Vorabstimmung ist ein Abstimmungsvorstand zu bilden. Dieser muss aus mindestens drei wahlberechtigten Wahlbeschäftigten bestehen. Die Abstimmung muss geheim unter Verwendung von Stimmzetteln erfolgen. Der Abstimmungsvorstand muss Vorkehrungen treffen, dass alle wahlberechtigten Beschäftigten des Dienststellenteils an der gemeinsamen Abstimmung teilnehmen können. Abstimmungsberechtigt sind alle Beschäftigten, die den Personalrat der Nebenstelle bzw. Teildienststelle wählen dürfen, wenn es zur Verselbständigung kommt. Sicherzustellen ist, dass die Stimmzettel von den Wählern unbeobachtet gekennzeichnet werden und in einen Wahlumschlag gelegt werden können. Weiterhin sollten Wahlurnen verwendet werden. Eine Briefwahl für die Vorabstimmung ist nicht zu empfehlen.

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

Eine Vorabstimmung über eine Verselbstständigung kann grundsätzlich jederzeit Während der regulären Periode einer Personalratswahl durchgeführt werden.

Es empfiehlt sich eine zeitliche Nähe zur nächsten regulären Personalratswahl.

Das getroffene Ergebnis der Vorabstimmung hat eine Geltungsdauer für die folgende reguläre Personalratswahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung.

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

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

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

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

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

ERMITTLUNG DER ZAHL DER ZU WÄHLENDEN PERSONALRATSMITGLIEDER UND VERTEILUNG DER SITZE AUF DIE GRUPPEN

§ 5 PERSVWO

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

Erläuterungen

a) Zahl der Personalratsmitglieder

Für die personalratsfähigen Dienststellen, die gemäß § 13 Abs. 1 BPersVG in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte, davon drei wählbar, beschäftigen, bestimmt § 16 BPersVG, wieviel zu wählen sind. Die Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder bemisst sich gemäß § 16 BPersVG grundsätzlich nach der Zahl der in der Dienststelle am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens in der Regel Beschäftigten, bei kleinen Dienststellen indessen nach der Zahl der in der Regel wahlberechtigten Beschäftigten. (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BPersVWO i.V.m § 16 BPersVG)

Achtung:

In Dienststellen mit Soldaten: Beachte die Besonderheiten der Drittelerhöhung gemäß § 62 SBG und zur Berechnung der Personalratsmitglieder: Anlage 3

b) Verteilung auf die Gruppen

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

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

Die Bestimmung ist lediglich eine Sollvorschrift (Soll gleich muss, wenn kann!) und hat damit Appellcharakter an die Beteiligten und kann bei „Nichtbeachtung“ nicht als Grundlage für eine Wahlanfechtung herangezogen werden.

d) **Höchstzahlverfahren**

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

Beispiel: s. a. Abschnitt: Durchführung der Personalratswahlen

WAHLAUSSCHREIBEN

§§ 4 UND 6 BPersVWO

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

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

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

- ⇒ Ort und Tag seines Erlasses;
- ⇒ Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrates, getrennt nach Gruppen (Beamte, Arbeitnehmer, Soldaten);
- ⇒ Angaben über die Anteile der Geschlechter innerhalb der Dienststelle, etrennt nach Gruppen (Beamte, Arbeitnehmer, Soldaten);
- ⇒ Angaben darüber, ob die Beamten, Arbeitnehmer und Soldaten ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen wählen (Gruppenwahl) oder ob vor Erlass des Wahlausschreibens gemeinsame Wahl beschlossen worden ist;
- ⇒ Angaben, wo und wann das Wählerverzeichnis und die Wahlordnung zur Einsicht ausliegen;
- ⇒ Hinweis darauf, dass nur Beschäftigte wählen können, die in das jeweilige Wähler- verzeichnis eingetragen sind;
- ⇒ Hinweis darauf, dass die Geschlechter im Personalrat entsprechend dem Zahlen- verhältnis vertreten sein sollen;
- ⇒ Hinweis darauf, dass Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis nur binnen sechs Arbeitstagen seit der Auslegung schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, hierbei ist der letzte Tag der Einspruchsfrist anzugeben; Mindestzahl von wahlberechtigten Beschäftigten, von dene kein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss;

- ⇒ Hinweis darauf, dass der Wahlvorschlag von einer in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss, die Beschäftigte der Dienststelle sind, (§ 20 Abs. 5 BPersVG);
- ⇒ Hinweis darauf, dass jeder Beschäftigte für die Wahl des Personalrats nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden kann;
- ⇒ Aufforderung, Wahlvorschläge binnen 18 Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen, der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben;
- ⇒ Hinweis darauf, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden können und dass nur gewählt werden kann, wer in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist;
- ⇒ Ort, an dem die Wahlvorschläge bekannt gegeben werden;
- ⇒ Ort und Zeit der Stimmabgabe;
- ⇒ Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl), evtl. auf die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe nach § 19 BPers-VWO;
- ⇒ Ort und Zeit der Stimmenauszählung und der Sitzung des Wahlvorstands, in der das Wahlergebnis abschließend festgestellt wird;
- ⇒ Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und andere Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind.

Begriffsbestimmung

Wahlausschreiben:

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

Erläuterungen

- a) Das Wahlausschreiben darf frühestens nach Ablauf von **sechs Arbeitstagen seit der Bekanntgabe der Zusammensetzung des Wahlvorstands** erlassen werden. Innerhalb dieser Frist kann dem Wahlvorstand das Ergebnis von Vorabstimmungen mitgeteilt werden.

Das Wahlausschreiben muss spätestens sechs Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe erlassen werden.

Bis zum Aushang des Wahlausschreibens können **weitere Angaben** gemacht werden.

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

WAHLVORSCHLÄGE §§ 20 BPersVG §§ 7 FF., 12 BPersVWO

Einreichungsfrist

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

Begriffsbestimmung

Wahlvorschlag:

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

Erläuterung

Nach § 7 Abs. 2 BPersVWO wird für die Einreichung von Wahlvorschlägen eine Frist von 18 Kalendertagen nach Erlass des Wahlausschreibens festgelegt. Die Frist beginnt mit dem Tag nach dem Aushang des Wahlausschreibens. Die Wahlvorschläge müssen am letzten Tag der Frist bis spätestens 24.00 Uhr vorliegen.

Voraussetzungen für das Einreichen von Wahlvorschlägen

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

Wahlvorschläge von Beschäftigten müssen mindestens 5 Prozent der Beschäftigten, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige.

Form der Wahlvorschläge

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

INHALT DER WAHLVORSCHLÄGE

§§ 8, 9 BPersVWO

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

Achtung:

Um die Anerkennung des Wahlvorschlages durch den Wahlvorstand nicht zu gefährden und spätere Wahlanfechtungen zu vermeiden, ist für den VBB für alle Listen zwingend exakt das folgende Kennwort zu verwenden:

#WirSindVBB - Für das Zivilpersonal der Bundeswehr!

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

Ein Wahlvorschlag soll möglichst **doppelt so viele Bewerber** enthalten wie Sitze zu vergeben sind.

Die Namen der einzelnen Kandidaten sind auf dem Wahlvorschlag untereinander aufzuführen und mit fortlaufenden Nummern zu versehen. Außer dem Familiennamen sind der Vorname, das Geburtsdatum, die Dienst-, Amts- oder Funktionsbezeichnung, die Gruppenzugehörigkeit und die Beschäftigungsstelle anzugeben.

Die Kandidaten haben eine **Zustimmungserklärung** zu ihrer Kandidatur zu unterschreiben.

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

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

Erläuterungen

- a) Das **Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge**, die von wahlberechtigten Beschäftigten eingereicht werden, beträgt ein Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen. Jedoch muss ein Wahlvorschlag von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein.
- b) Bei **gemeinsamer Wahl** verändert sich das Unterschriftenquorum nicht. Statt wahlberechtigter Gruppenangehöriger geht es bei der Gemeinschaftswahl um wahlberechtigte Beschäftigte. Das Unterschriftenquorum bei einer Gemeinschaftswahl beträgt ein Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, wenn ein gruppenfremder Bewerber vorgeschlagen wird.
- c) Falls der Wahlvorstand Zweifel daran hat, ob eine Beauftragung durch eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft zur Unterstützung ihres Wahlvorschlags tatsächlich vorliegt, so kann er verlangen, dass eine **Auftragsbestätigung** erfolgt.

Diese Bestätigung soll aus Gründen der Beweissicherung im Hinblick auf ein Wahlanfechtungsverfahren schriftlich erfolgen. Eine mündliche Bestätigung ist aber nicht ausgeschlossen.

Achtung: Wenn Zweifel angemeldet werden, sollte für die Listen des VBB rechtzeitig eine schriftliche Bestätigung, entweder vom Bereichsvorstand oder der Bundesleitung angefordert werden.

- d) Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten soll einen **Listenvertreter** angeben. Das ist diejenige Person, die zur Vertretung des Wahlvorschlags gegenüber dem Wahlvorstand und zur Entgegennahme von Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands berechtigt ist.
- e) **Listenverbindung:** Mehrere Wahlvorschläge dürfen nicht in der Weise verbunden werden, dass sie gegenüber den anderen Vorschlägen als einheitlicher Vorschlag gelten. Damit soll verhindert werden, dass die auf die verbundenen Wahlvorschläge abgegebenen Stimmen zusammengezählt werden.
- f) **Mehrfachkandidatur:** Jeder Kandidat kann nur auf einem Wahlvorschlag als Bewerber erscheinen.
Bei einer **Mehrfachkandidatur** sind die Wahlvorschläge nicht ohne weiteres ungültig. In diesen Fällen hat der Wahlvorstand vielmehr einen solchen Bewerber aufzufordern, „binnen drei Arbeitstagen zu erklären, auf welchem Wahlvorschlag er benannt bleiben will“ (§ 10 Abs. 3 Satz 1 BPersVVO).

Wird ein **Wahlvorschlag ohne Zustimmungserklärung der Bewerber** eingereicht, so ist dieser Wahlvorschlag schwebend unwirksam. Der Wahlvorstand hat unter Fristsetzung den Wahlvorschlag zur Beseitigung des Mangels zurückzugeben (§ 10 Abs. 5 Nr. 2 BPersVVO). Der Mangel wird geheilt, wenn dem Wahlvorstand die Zustimmungserklärung innerhalb der Frist zugeht.

ÜBERPRÜFUNG DER WAHLVORSCHLÄGE

§ 10 BPersVVO

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Wahlvorschläge unverzüglich auf etwa vorhandene Mängel im Rahmen einer Sitzung zu prüfen. An allen Sitzungen des Wahlvorstands können Beauftragte von Gewerkschaften teilnehmen (§ 20 BPersVG), also auch an solchen Sitzungen, in denen die Gültigkeit von Wahlvorschlägen geprüft wird.

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

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

Begriffsbestimmung

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

Erläuterungen

- a) Der Wahlvorstand muss die **Wahlvorschläge entgegennehmen**. Ausreichend ist, wenn ein Wahlvorschlag dem Wahlvorstand zugeht. Eine persönliche Entgegennahme ist nicht erforderlich.

- b) Der Wahlvorstand muss jeden Wahlvorschlag zurückgeben, den er aus irgendeinem Grund für **unheilbar ungültig** hält. Die Rückgabe hat an den Listenvertreter zu erfolgen. Dem Wahlvorstand obliegt aber nicht die Pflicht, von sich aus Unklarheiten eines bei ihm eingereichten Wahlvorschlags zu beseitigen.

- c) Der Wahlvorstand hat einen ungültigen aber heilbaren Wahlvorschlag gegen **schriftliche Empfangsbestätigung** mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel binnen drei Arbeitstagen seit dem Zugang der Aufforderung zu beseitigen.

NACHFRIST FÜR DIE EINREICHUNG VON WAHLVORSCHLÄGEN § 11 BPersVVO

Begriffsbestimmung

Nachfrist: Zeitraum von drei Arbeitstagen, in denen Gelegenheit besteht, heilbare Mängel eines Wahlvorschlags zu beseitigen.

Erläuterungen

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



BEZEICHNUNG DER WAHLVORSCHLÄGE

§ 12 BPersVWO

Begriffsbestimmung

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

Erläuterungen

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

BEKANNTGABE DER WAHLVORSCHLÄGE

§ 13 BPersVWO

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

Die Namen der Unterzeichner der Wahlvorschläge werden nicht bekannt gemacht.

Begriffsbestimmung

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

Erläuterungen

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

WAHLHANDLUNG / STIMMABGABE

§§ 16 FF BPersVWO

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

Stimmabgabe im Wahlraum

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

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

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

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

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

Öffentlichkeit des Wahlvorgangs

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

Aufgabe des Wahlvorstandes bei der Stimmabgabe

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

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

FORM UND INHALT DER STIMMZETTEL

§ 15 ABS. 2 BPERSONVVO

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

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

Begriffsbestimmung

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

Erläuterungen

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

KENNZEICHNUNG DER STIMMZETTEL

§ 15 Abs. 3 UND 4 BPERSVWO

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

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

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

STIMMABGABE BEI KÖRPERLICHEN GEBRECHEN

§ 16 Abs. 2 BPERSVWO

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

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

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

SCHRIFTLICHE STIMMABGABE

§ 17 FF. BPERSVVO

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

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

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

- Wahlvorschläge,
- Stimmzettel und Wahlumschlag,
- vorgedruckte, vom Wähler abzugebende Erklärung, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet zu haben,
- größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

Die Wahlunterlagen sind entweder (dem Briefwähler oder einem Bevollmächtigten) auszuhändigen oder zu versenden; ihnen ist ein **Merkblatt** über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe beizufügen. Im **Wählerverzeichnis** hat der Wahlvorstand die Aushändigung oder Übersendung der Briefwahlunterlagen zu vermerken.

Im Einzelnen hat der Briefwähler folgendes zu beachten:

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

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

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

Begriffsbestimmungen

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

Erläuterungen

- a) Eine Briefwahl kommt nur dann in Betracht, wenn der Wähler **an der persönlichen Stimmabgabe verhindert** ist (Abordnung, Dienstreise, Abwesenheit wegen der besonderen Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses, Erkrankung, Urlaub).
- b) Auch bei der Briefwahl müssen die Voraussetzungen der geheimen Stimmabgabe gegeben sein. Dies setzt voraus, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnen und in den Wahlumschlag einstecken kann.
- c) Die **Freiumschläge sind ungeöffnet aufzubewahren**. Sie sind gegen jede Veränderung zu sichern und erst unmittelbar vor dem Abschluss der Stimmabgabe zu öffnen.
- d) Unmittelbar nach der Entnahme der Wahlumschläge aus den Freiumschlägen ist die Stimmabgabe im **Wählerverzeichnis** zu vermerken. Der Wahlumschlag muss ungeöffnet in die Wahlurne gelegt werden.
- e) Wenn **Freiumschläge verspätet eingehen**, so sind sie einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zu vernichten.

Handlungsanweisung Briefwahl

Die Zusendung von Briefwahlunterlagen durch den Wahlvorstand erfolgt:

- auf Verlangen einzelner Wahlberechtigter (§ 17 Abs. 1 BPersVVO),
- unaufgefordert an alle Wahlberechtigten, (§ 19 BPersVVO) wenn der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe angeordnet hat
- für Wahlberechtigte aus nachgeordneten Stellen einer Dienststelle, die nicht selbständig sind oder
- für räumlich weit entfernte Nebenstellen oder Dienststellenteile.

Briefwahlunterlagen, die alle Briefwähler bekommen müssen, sind:

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



Nach Abschluss der Wahlen

SCHRIFTLICHE STIMMABGABE

§ 17 FF. BPERSVVO

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

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

Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

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

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

Begriffsbestimmung

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

Bei der Stimmauszählung können auch Wahlhelfer beteiligt werden.

Erläuterungen

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

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

WAHLNIEDERSCHRIFT

§ 21 BPerSVWO

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

Begriffsbestimmung

Wahlniederschrift: Diejenige Urkunde, die im Einzelnen Auskunft über das Wahlergebnis gibt.

Erläuterung

Sämtliche Wahlvorstandsmitglieder müssen die Wahlniederschrift unterschreiben.

BEKANNTGABE WAHLERGEBNIS

§ 23 BPersVVO

Das Wahlergebnis und die Namen der als Personalratsmitglieder gewählten Bewerber sind durch **zweiwöchigen Aushang** an den Stellen vom Wahlvorstand bekannt zu geben, an denen das Wahlausschreiben veröffentlicht worden ist (§ 23 BPersVVO). Die Bekanntmachung setzt die Frist zur Anfechtung der Wahl in Gang. Diese Frist beginnt am ersten Arbeitstag nach der Bekanntmachung (§ 25 BPersVG).

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

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

Benachrichtigung der gewählten Bewerber: Schriftliche Mitteilung an die Kandidaten, die aufgrund der Personalratswahl einen Sitz in dem gewählten Gremium erhalten.

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

Die Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil sie die **Anfechtungsfrist** nach § 25 BPersVG in Lauf setzt.

AUFBEWAHRUNG VON WAHLUNTERLAGEN

§ 24 BPERSVWO

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

Begriffsbestimmung

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

Erläuterungen

- a) Die Personalvertretung hat alle Unterlagen aufzubewahren, die bei einer etwa notwendigen Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Wahl von **Beweiswert** sein können.
- b) In der Regel brauchen die Wahlunterlagen nur **während der Amtszeit** der neuen Personalvertretung aufbewahrt zu werden. Soweit allerdings nach Ablauf der Amtszeit noch ein Beschlussverfahren anhängig sein sollte, sind die Wahlunterlagen weiter aufzubewahren.

Besondere Vorschriften

Voraussetzungen für Verhältniswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe
§ 25 BPersVWO

Ermittlung der gewählten Gruppenvertreter bei Gruppenwahl
§ 26 BPersVWO

Ermittlung der gewählten Gruppenvertreter bei gemeinsamer Wahl
§ 27 BPersVWO

Voraussetzungen für Personenwahl, Stimmzettel, Stimmabgabe
§ 28 BPersVWO

Ermittlung der gewählten Bewerber § 29 BPersVWO

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

Sonstiges

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

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

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

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

Auch Wahlvorstandsmitglieder können für einen Sitz im Personalrat kandidieren.

WAHLANFECHTUNG

§ 26 BPERSVG

Voraussetzungen

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

Weitere Voraussetzung für eine Wahlanfechtung ist, dass durch die Verstöße das **Wahlergebnis** hätte **beeinflusst** werden können, d.h., der konkrete Verfahrensverstöß muss es nach der Lebenserfahrung wahrscheinlich sein lassen, dass das Wahlergebnis beeinflusst worden ist.

Die Wahlanfechtung muss innerhalb einer **Frist von 12 Arbeitstagen** beim örtlich und sachlich zuständigen Gericht geltend gemacht werden. Die Frist beginnt am Tag nach der Bekanntmachung des Wahlergebnisses.

Antragsberechtigt sind

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

Nicht anfechtungsberechtigt sind

- ein einzelnes Personalratsmitglied,
- die Personalvertretung.

Umfang der Wahlanfechtung

Die Personalratswahl kann insgesamt oder für eine Gruppe angefochten werden.

Die Wahl eines einzelnen Personalratsmitglieds kann dagegen nicht angefochten werden.

Folgen einer Wahlanfechtung

Bei erfolgreicher Anfechtung muss die Wiederholungswahl in allen Entwicklungsstadien wiederholt werden. Für die Wiederholungswahl sind die bisherigen Voraussetzungen wie Stärke der Personalvertretung, Zahl der Unterschriften für Wahlvorschläge maßgebend.

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

Empfehlung:

Der Wahlvorstand sollte alle seine Entscheidungen, auch soweit das Gesetz dies nicht vorschreibt, dokumentieren. Dies gilt insbesondere für die Gründe, die zu einer Festlegung (etwa einer Wahlberechtigung, einer Zulassung/Nichtzulassung von Listen etc) geführt haben. In der Abwägung der Gerichte zur Anfechtbarkeit werden nachvollziehbare Ermessenentscheidungen anders gewertet als (scheinbar) willkürliche Entscheidungen.

KONSTITUIERENDE SITZUNG

§ 36 Abs. 1 BPersVG

Leitung

Binnen fünf Arbeitstagen nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die gewählten Mitglieder der Personalvertretung zur konstituierenden Sitzung einzuladen. Die Leitung hat der Wahlvorstand solange zu übernehmen, bis die Personalvertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt. Damit ist die Tätigkeit des Wahlvorstands beendet. Wahlvorstandsmitglieder, die nicht der neugewählten Personalvertretung angehören, dürfen an der weiteren Sitzung nicht mehr teilnehmen.

Wahl des Vorstands, des Vorsitzenden und der Stellvertreter

Ist die Beschlussfähigkeit festgestellt worden, so findet zunächst die Wahl der Gruppenvorstandsmitglieder (Gruppensprecher) statt. Die Vertreter jeder Gruppe wählen in getrennten Wahlgängen das auf ihre Gruppe entfallende Vorstandsmitglied. Gehört einer Gruppe nur ein Mitglied an, so ist dieses automatisch auch Mitglied des Vorstands. Sobald die auf die Gruppen entfallenden Vorstandsmitglieder gewählt sind, bestimmt die Personalvertretung mit einfacher Mehrheit, welches Gruppenvorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt und legt die Reihenfolge der Stellvertreter fest. Der Vorstand besteht aus mindestens so vielen Mitgliedern, wie im Personalrat Gruppen vertreten sind, es sei denn, dass die Personalvertretung insgesamt aus elf oder mehr Mitgliedern besteht. In diesem Fall ist der Vorstand um zwei weitere Mitglieder zu erweitern. Sind Personalratsmitglieder einer Wahlvorschlagsliste, die die zweitgrößte Anzahl der Stimmen erhalten hat und mindestens 1/3 aller von den Beschäftigten abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt, noch nicht berücksichtigt, so hat der Personalrat eines der Mitglieder dieser Liste zu berücksichtigen (§ 33 BPersVG).

Für eine Vorstandswahl ist jeweils die einfache Stimmenmehrheit ausschlaggebend.

Erhalten zwei Bewerber die gleiche Stimmenzahl, so ist ein Losentscheid durchzuführen.

WAHL BEZIRKSPERSONALRAT

§ 32 BPERSONVVO

Begriffsbestimmung

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

Erläuterungen

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

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

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

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

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



WAHL DES HAUPTPERSONALRATES, DES GESAMTPERSONALRATES UND DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG §§ 42, 45 UND 46 BPersVWO

Die Regeln über die Wahl des Hauptpersonalrats und des Gesamtpersonalrats sind unmittelbar dem Verordnungstext zu entnehmen. Sie weisen gegenüber den bisherigen Erläuterungen keine Besonderheiten auf. Gleiches gilt für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen (§§ 46, 47 BPersVWO).

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

- eine Personalvertretung besteht und
- bei denen in der Regel, d.h. planmäßig und während des größeren Teils des Jahres mindestens fünf Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigt sind.

Der Wahlvorstand wird von der Personalvertretung bestimmt. Dem Wahlvorstand muss mindestens ein nach § 14 BPersVG wahlberechtigter Beschäftigter angehören, der also nicht Jugendlicher sein darf.

Die Wahl wird als Gemeinschaftswahl durchgeführt.

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

WAHLEN BEI DEN DIENSTSTELLEN DES BUNDES IM AUSLAND §§ 118 FF. BPersVG

Auch in Dienststellen mit Sitz im Ausland, die von der Bundeswehr unterhalten werden, sind Personalräte zu bilden (§ 118 i.V.m. § 124 BPersVG). **Ausland** ist das Gebiet außerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland.

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

Das bedeutet:

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

Dienststellen im Ausland sind zum Beispiel

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

VERTRAUENSPERSONEN DER LOKAL BESCHÄFTIGTEN

§ 120 BPersVG

Lokal Beschäftigte sind nicht Beschäftigte im Sinne des § 4 BPersVG. Da sie nicht von einer Dienststelle im Inland entsandt, sondern von einer Auslandsdienststelle an Ort und Stelle eingestellt worden sind. Auf die Staatsangehörigkeit kommt es dabei nicht an. So sind selbst lokal Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit nicht zu den Beschäftigten zu rechnen.

In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünf lokal Beschäftigte beschäftigt sind, wählen diese eine Vertrauensperson. Gewählt wird die Vertrauensperson und Stellvertretung durch Handaufheben. Der Personalrat und die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten arbeiten vertrauensvoll zusammen.

Die Ausklammerung der lokal Beschäftigten aus dem Kreis der Beschäftigten bedeutet, dass bei der Bemessung der Größe des Personalrats und bei der Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen nur die Zahlen **der aus dem Inland entsandten Personen** - ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit - zugrunde zu legen sind und dass nur diese Personen wahlberechtigt und wählbar sind.

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

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

Der Haupt- oder Bezirkswahlvorstand für die Wahl einer Stufenvertretung im Inland oder der Wahlvorstand für die Wahl eines Gesamtpersonalrats im Inland kann für die Beschäftigten in Auslandsdienststellen die schriftliche Stimmabgabe anordnen (§ 50 Abs. 1 und 2 Satz 2 BPersVWO). Ordnet er die **schriftliche Stimmabgabe** an, so hat er den wahlberechtigten Beschäftigten der betroffenen Auslandsdienststellen unaufgefordert sämtliche Wahlunterlagen zu übersenden, auch das Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe und einen Ausdruck des Wahlausschreibens (§ 50 Abs. 3 i.V.m. § 17 Abs. 1 BPersVWO).

Für die gerichtliche Entscheidung von Meinungsverschiedenheiten nach § 108 BPersVG, die sich auf die Wahl beziehen, ist das **Verwaltungsgericht** zuständig, in dessen Bezirk die oberste Dienstbehörde ihren Sitz hat (§ 119 Abs. 4 BPersVG).



NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.



Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.

Bundesgeschäftsstelle:

Baumschulallee 18a
53115 Bonn
Telefon 0228/3892 70
mail@vbb-bund.de

Besuchen Sie uns unter:

www.vbb-bund.de

bzw.:

