

**Orientierungshilfe  
des Innenministeriums Baden-Württemberg  
für die Personalratswahlen 2014**

Vom 11. Februar 2014\* – Az. 1-0307.1/104

**Inhaltsübersicht**

Abkürzungsverzeichnis.....	2
1 Einleitung .....	3
2 Fristen für die Wahlvorbereitungen durch den Wahlvorstand .....	4
3 Vorabstimmungen vor Erlass des Wahlausschreibens .....	5
4 Amtszeit, Wahlzeitraum .....	7
5 Wahlausschreiben.....	9
6 Erweiterter Beschäftigtenbegriff .....	11
7 Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht).....	15
8 Wählbarkeit (passives Wahlrecht).....	18
9 Wählerverzeichnis.....	22
10 Besonderheiten für Beschäftigte außerhalb der Dienststelle .....	23
11 Mitgliederzahl der Personalvertretungen.....	25
12 Berücksichtigung der Geschlechterquote bei Wahlvorschlägen .....	28
13 Verwendung elektronischer Verfahren durch den Wahlvorstand .....	30
14 Weitere Wahlrechtsfragen in Kürze.....	33
15 Erfahrungsberichte .....	34
Änderungsnachweis .....	35

---

\* Das Datum bezieht sich auf die erstmalige Herausgabe der Orientierungshilfe, nicht auf deren aktuellen Stand.

## Abkürzungsverzeichnis

LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz in der Fassung vom 1. Februar 1996 (GBl. S. 205), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Dezember 2013 (GBl. S. 329, berichtigt 2014 S. 76)
LPVG-ÄndG	<i>nichtamtliche Abkürzung für:</i> Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften vom 3. Dezember 2013 (GBl. S. 329, berichtigt 2014 S. 76)
LPVG-alt	Landespersonalvertretungsgesetz in der vor dem 11. Dezember 2013 geltenden Fassung
LPVGWO	Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz vom 14. Oktober 1996 (GBl. S. 677), zuletzt geändert durch Verordnung vom 28. Januar 2014 (GBl. S. 67)
LPVGWO-ÄndVO	<i>nichtamtliche Abkürzung für:</i> Verordnung der Landesregierung zur Änderung der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz vom 28. Januar 2014 (GBl. S. 67)
GBl.	Gesetzblatt für Baden-Württemberg

---

## 1 Einleitung

Das Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften vom 3. Dezember 2013 (GBl. S. 329, berichtigt 2014 S. 76) – *LPVG-ÄndG* – ist mit seinen wesentlichen Vorschriften am 11. Dezember 2013 in Kraft getreten. Es gilt unmittelbar insbesondere für neu einzuleitende Beteiligungsverfahren, Aufgaben, Befugnisse und Rechte der Personalvertretungen und einzelner Mitglieder, Beteiligungspflichten der Dienststellen und Bestimmungen über die Geschäftsführung der Personalvertretungen. Für einige Vorschriften, die besonders für die Personalratswahlen maßgeblich sind, gelten Übergangsbestimmungen. Diese betreffen fortbestehende oder verlängerte Amtszeiten der amtierenden Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (Artikel 13 § 1 *LPVG-ÄndG*), Veränderungen in der Mitgliederzahl von Personalvertretungen ab den nächsten Neuwahlen (Artikel 13 § 2 sowie daraus folgend Freistellungen von Personalratsmitgliedern nach § 3 *LPVG-ÄndG*) und am Ende ihrer Amtszeit aufzulösende Personalvertretungen (Artikel 13 § 4 *LPVG-ÄndG*). Hierauf wird in den folgenden Abschnitten jeweils noch besonders eingegangen.

In Ergänzung zu den wahlrechtlichen Vorschriften des Gesetzes ist die Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz durch die Änderungsverordnung der Landesregierung vom 28. Januar 2014 (GBl. S. 67) – *LPVGWO-ÄndVO* – angepasst worden. Auch hieraus ergeben sich Übergangsregelungen, die im Folgenden mit dargestellt sind.

Die vorliegende Orientierungshilfe soll Wahlvorständen und Dienststellen die wesentlichen Veränderungen durch das oben genannte Änderungsgesetz und die Änderungsverordnung gegenüber dem früher geltenden Recht in sachlichem Zusammenhang erläutern. Sie ist keine umfassende Darstellung der bei den Wahlvorbereitungen und Wahlverfahren in jeder Hinsicht zu beachtenden Bestimmungen. Die Orientierungshilfe beschränkt sich auf in der Praxis häufig auftretende Sachverhalte und erhebt nicht den Anspruch, sämtliche auftretende Fragen zu beantworten. Mit entsprechenden Fragestellungen sollen im Zweifel die zuständigen Aufsichtsbehörden befasst werden. Das Innenministerium legt Wert darauf, dass die Zuständigkeiten der Aufsichtsbehörden auf der jeweiligen Verwaltungsebene gewahrt bleiben, besonders in Anbetracht der frist- und formgebundenen

Verfahren, die für die Gültigkeit der Wahl entscheidend sein können. Das Innenministerium verfügt in der Regel nicht über die erforderliche Sachkenntnis der Verhältnisse vor Ort und nicht über die personellen Kapazitäten, um Wahlvorstände und Dienststellen zeitnah beraten zu können. Der Dienstweg ist insoweit einzuhalten, ausgenommen die Übermittlung von Erfahrungsberichten nach Abschnitt 15.

Diese Orientierungshilfe kann bei Bedarf im Laufe der Zeit ergänzt oder aktualisiert werden. Sie kann mit dem jeweils aktuellen Stand auf der in der Fußzeile angegebenen Internetseite des Innenministeriums abgerufen werden.

## **2 Fristen für die Wahlvorbereitungen durch den Wahlvorstand**

Um dem Wahlvorstand mehr Zeit für die Wahlvorbereitungen zu verschaffen, insbesondere für die Ermittlung der Beschäftigten- und Sitzzahlen, für den Erlass des Wahlausschreibens und für die Aufstellung des Wählerverzeichnisses, sind die mindestens einzuhaltenden Vorlauf Fristen für die Durchführung der Wahl verlängert worden. Die Verlängerung der Fristen wirkt sich hingegen nicht für andere am Wahlverfahren Beteiligte aus. So wurden die Fristen für die Einreichung von Wahlvorschlägen oder für die Mängelbeseitigung an Wahlvorschlägen nicht verlängert.

Die für die Wahlvorstände verlängerten Fristen wirken sich folgendermaßen aus:

- Der Wahlvorstand ist spätestens zwölf Wochen (bisher: acht Wochen) vor dem Ablauf der Amtszeit des Personalrats zu bestellen (§ 21 Absatz 1 LPVG).
- Dies gilt über Verweisungen für die Bestellung des Wahlvorstands für die Wahl des Gesamtpersonalrats und der Stufenvertretungen entsprechend (§ 54 Absatz 4, § 55 Absatz 3 LPVG).
- Ist zehn Wochen (bisher: sechs Wochen) vor dem Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand bestellt, können die Beschäftigten aktiv werden. Auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder ei-

---

ner in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft hat der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einzuberufen (§ 21 Absatz 2 LPVG).

- Für die Wahl der Stufenvertretungen ist in vorstehendem Fall keine Personalversammlung einzuberufen, hier bestellt der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin den Wahlvorstand (§ 55 Absatz 3 in Verbindung mit § 54 Absatz 4 Nummer 2 LPVG), eines entsprechenden Antrags von drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft bedarf es jedoch schon. Für die Wahl des Gesamtpersonalrats gilt Entsprechendes (§ 54 Absatz 4 Nummer 2 LPVG).
- Der Wahlvorstand erlässt das Wahlausschreiben spätestens zwei Monate (bisher: sechs Wochen) vor dem von ihm festgesetzten Wahltag (§ 22 Absatz 2 Satz 1 LPVG, § 8 Absatz 1 Satz 1 LPVGWO). Mit dem Erlass des Wahlausschreibens ist die Wahl eingeleitet. Für die Wahlvorstände für die Wahlen des Gesamtpersonalrats und der Stufenvertretungen gilt Entsprechendes (§ 46 Absatz 1, §§ 48, 49 LPVGWO).

### **3 Vorabstimmungen vor Erlass des Wahlausschreibens**

Bevor die Wahl mit dem Erlass des Wahlausschreibens eingeleitet wird, sind Vorabstimmungen durchzuführen, wenn die Beschäftigten

- anstelle einer Gruppenwahl die gemeinsame Wahl anstreben (§ 17 Absatz 2 LPVG) oder
- eine von der gesetzlichen Regel abweichende Verteilung der Sitze im Personalrat auf die Gruppen wollen (§ 16 Absatz 1 LPVG).

Nur diese beiden Vorabstimmungen sind fristgebunden (§ 4 LPVGWO). Sie sind binnen sechs Arbeitstagen nach dem entsprechenden Hinweis in der Bekanntmachung des Wahlvorstands über seine Wahl oder Bestellung (§ 1 Absatz 3 LPVGWO) durchzuführen und deren Ergebnis ist dem Wahlvorstand vorzulegen.

Wird die Frist nicht eingehalten oder das ordnungsgemäße Zustandekommen des Ergebnisses nicht glaubhaft gemacht, darf der Wahlvorstand die Vorabstimmung nicht berücksichtigen.

Vorabstimmungen, die vor dem 11. Dezember 2013, also vor dem Inkrafttreten des Änderungsgesetzes, durchgeführt wurden, beruhen in aller Regel auf nicht mehr für die Wahl gültigen Wahlgrundlagen. Zum einen wird sich die Zusammensetzung der Belegschaft mit den wahlberechtigten Beschäftigten durch den erweiterten Beschäftigtenbegriff geändert haben und zum anderen kann sich auch die Zahl der in der Regel Beschäftigten, die für die Mitgliederzahl der Personalvertretung und die Gruppenstärken ausschlaggebend ist, verändert haben. Die zu frühzeitig abgehaltenen Vorabstimmungen gelten daher generell als unwirksam (Artikel 2 § 1 *LPVGWO-ÄndVO*). Sie können jedoch zeitlich unabhängig von der Bekanntmachung des Wahlvorstands über seine Wahl oder Bestellung (§ 1 Absatz 3 *LPVGWO*) erneut durchgeführt werden. Dazu gibt der Wahlvorstand spätestens vier Wochen vor dem Erlass des Wahlausschreibens bekannt, dass die entsprechenden Vorabstimmungen binnen sechs Arbeitstagen nach dieser Bekanntgabe erneut erfolgen können.

Sofern das Wahlausschreiben schon vor dem 11. Dezember 2013 erlassen ist, und sich die Grundlagen der Wahl durch das Inkrafttreten des Änderungsgesetzes geändert haben, ist das Wahlausschreiben unwirksam und unverzüglich erneut zu erlassen (Artikel 2 § 2 *LPVGWO-ÄndVO*). Der Begriff „unverzüglich“ schließt mit ein, dass die Möglichkeit der Vorabstimmung vor dem Neuerlass des Wahlausschreibens einzuräumen ist.

Eine andere Form der vorherigen Abstimmung betrifft die Zusammenfassung von Dienststellen oder Aufhebung der Zusammenfassung von Dienststellen nach § 9 Absatz 3 *LPVG* sowie die Zuteilung einer Kleinstdienststelle zu einer benachbarten Dienststelle nach § 14 Absatz 2 *LPVG*. Diese personalvertretungsorganisatorischen Veränderungen sind nur ab der folgenden Wahl und nur dann möglich, wenn zuvor die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten der betroffenen Dienststellen dem jeweils in geheimer Abstimmung zugestimmt hat. Bei einem Zusammenschluss nach § 9 Absatz 3 *LPVG* müssen in jeder der zusammenzuschließenden Dienststellen die Mehrheiten erreicht sein, im Falle der Aufhebung eines Zusammenschlusses jedoch nur in dem Dienststellenteil, der aus dem Zu-

---

sammenschluss ausscheiden will oder soll. Bei der Zuordnung einer Kleinstdienststelle müssen nur die Beschäftigten dieser Kleinstdienststelle mehrheitlich zustimmen, nicht auch die Beschäftigten der aufnehmenden Dienststelle. Eine dem § 4 LPVGWO vergleichbare Frist, innerhalb der die Abstimmung erfolgen und das Ergebnis dem Wahlvorstand vorliegen muss, besteht nicht. Das Abstimmungsergebnis muss jedoch dem Wahlvorstand spätestens vor der Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten mit Stichtag am zehnten Tag vor Erlass des Wahlausschreibens vorliegen (§ 14 Absatz 5 LPVG).

Die Abstimmung der Beschäftigten sieht das Gesetz nicht vor, wenn ein Eigenbetrieb mit in der Regel nicht mehr als 50 Beschäftigten der Verwaltungsbehörde der Gemeinde oder des Landkreises zugeordnet wird (§ 9 Absatz 1 a LPVG). Diese Zuordnung erfolgt unmittelbar aufgrund des Gesetzes; sie ändert an der organisatorischen Rechtsstellung des Eigenbetriebs nichts, sondern hat ausschließlich personalvertretungsrechtliche Bedeutung. Gleichwohl kann der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin, wenn dies von der Mehrheit der betroffenen wahlberechtigten Beschäftigten aufgrund eines Antrags gewünscht wird, nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob ein entsprechend kleiner Eigenbetrieb aufgrund von § 9 Absatz 2 LPVG personalvertretungsrechtlich zu einer selbstständigen Dienststelle erklärt und damit den Beschäftigten des Eigenbetriebs die Möglichkeit gegeben wird, einen eigenen Personalrat zu wählen. Dies hätte freilich zur Folge, dass in diesem Falle auch ein Gesamtpersonalrat (§ 54 LPVG) zu wählen wäre.

Gleiches gilt, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten anderer Außenstellen, Nebenstellen oder Dienststellenteile als Eigenbetriebe den Antrag auf Verselbstständigung bei der Dienststellenleitung stellt.

#### **4 Amtszeit, Wahlzeitraum**

Für Personalvertretungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes am 11. Dezember 2013 amtierten, beträgt die Amtszeit nach der Übergangsvorschrift des Artikel 13 § 1 Absatz 1 *LPVG-ÄndG* entsprechend § 26 Absatz 1 Satz 1 *LPVG-alt* vier Jahre. Deshalb finden die Personalratswahlen für die

---

vorhandenen Personalvertretungen im Jahr 2014 statt. Entsprechendes gilt für die am 11. Dezember 2013 vorhandenen Jugend- und Auszubildendenvertretungen, deren Amtszeit nach § 60 Absatz 2 Satz 1 *LPVG-alt* zwei Jahre beträgt (Artikel 13 § 1 Absatz 2 *LPVG-ÄndG*). Lediglich für die seit dem Inkrafttreten des neuen Rechts nicht mehr zu bildenden Personalräte, insbesondere die besonderen Personalräte der Landesbeschäftigten bei den Landratsämtern oder die Personalräte kleiner Eigenbetriebe, erfolgt nach Ablauf von deren Amtszeit keine Neuwahl.

Durch Übergangsvorschriften, welche teilweise eine Verlängerung der Amtszeit der Personalvertretungen vorsehen (Artikel 13 § 1 Absatz 3 *LPVG-ÄndG*), sowie durch Regelungen zur Fortführung der Geschäfte durch die bislang amtierende Personalvertretung nach Ablauf ihrer Amtszeit (§ 26 Absatz 1 a *LPVG*) wird sichergestellt, dass keine Zeiten ohne Personalvertretung entstehen.

- Endet die Amtszeit einer Personalvertretung regulär im März 2014 (die regelmäßigen Personalratswahlen fanden bisher in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt), so könnte infolge der Verschiebung des Wahlzeitraums um einen Monat in die Zeit vom 1. April bis 31. Juli 2014 eine längere personalvertretungslose Zeit entstehen bis die Vertretung neu gewählt wird. Um dies zu vermeiden, wird die Amtszeit derjenigen Personalvertretungen, die im März regulär enden würde, um einen Monat verlängert, längstens aber bis zum Tag der Neuwahl der entsprechenden Vertretung (Artikel 13 § 1 Absatz 3 *LPVG-ÄndG*). Die Personalvertretung, deren Amtszeit verlängert wurde, hat alle Aufgaben und Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz. Es handelt sich um einen „vollwertigen“, keinen „geschäftsführenden“ Personalrat.
- Für Personalvertretungen, deren Amtszeit nach dem 31. März 2014 endet, besteht dagegen kein rechtfertigender Grund, in deren Amtszeit einzugreifen. Denn in diesen Fällen ist mit einer Neuwahl innerhalb des neuen Wahlzeitraums vom 1. April bis zum 31. Juli zu rechnen.
- Generell gilt für den Fall, dass die Amtszeit eines Personalrats abgelaufen ist, bevor ein neuer Personalrat gewählt ist, dass der alte Personalrat die Geschäfte weiterführt, bis der neue Personalrat gewählt ist, längstens aber bis zum 31. Juli 2014 (§ 26 Absatz 1 a *LPVG*). Die Geschäftsführung endet dann



bereits mit der Neuwahl, nicht erst nach der Neukonstituierung des Personalrats, welche nach § 23 a LPVG spätestens sechs Arbeitstage beziehungsweise bei den Stufenvertretungen spätestens drei Wochen nach dem Wahltag stattfindet.

Der geschäftsführende Personalrat hat nur eingeschränkte Befugnisse, was sich daraus rechtfertigt, dass mit Ablauf seiner Amtszeit auch seine Legitimation entfallen ist. Der geschäftsführende Personalrat ist daher nicht befugt, sein förmliches Initiativrecht nach § 79 LPVG auszuüben oder Dienstvereinbarungen nach § 80 LPVG zu schließen, die den neu zu wählenden Personalrat binden könnten. Es soll lediglich die Erledigung der „laufenden Geschäfte“ sichergestellt werden. Dazu gehören auch förmliche Beteiligungsverfahren, die von der Dienststelle eingeleitet wurden.

## **5 Wahlausschreiben**

Der Erlass des Wahlausschreibens ist eine der zentralen Aufgaben des Wahlvorstands und zwingende Voraussetzung für die Wahl. Mit dem Wahlausschreiben wird die Wahl eingeleitet; insbesondere wird der Wahltermin bekanntgemacht und es wird zur Einreichung von Wahlvorschlägen aufgefordert. Die Vorgaben des § 8 LPVGWO über Fristen, Inhalte des Wahlausschreibens und dessen Bekanntmachung sowie über Korrekturen sind vom Wahlvorstand als wesentliche Vorschrift für das Wahlverfahren strikt einzuhalten, da ihre Nichtbeachtung zur erfolgreichen Wahlanfechtung führen kann.

Als Voraussetzung für den Erlass des Wahlausschreibens sind vom Wahlvorstand zunächst die Aufgaben nach §§ 3 bis 5, 7 und 7 a LPVGWO zu erledigen, da deren Ergebnis in das Wahlausschreiben einfließt (unter anderem Bestimmung von Ort, Tag und Zeit der Wahl, Entgegennahme des Ergebnisses von Vorabstimmungen, Feststellung der Zahl der in der Regel Beschäftigten, Ermittlung der Anzahl der Personalratsmitglieder und ihrer Aufteilung auf die Gruppen und Geschlechter).

Das Wahlausschreiben muss entsprechend dem nach § 22 Absatz 2 Satz 1 LPVG verlängerten Zeitraum für die Wahlvorbereitung spätestens zwei Monate vor dem Wahltag erlassen werden. Für die regelmäßigen Personalratswahlen 2014 wurde in der Änderungsverordnung zur Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz eine Übergangsvorschrift eingeführt: Zur Sicherstellung von bereits terminierten Personalratswahlen, die im April 2014 stattfinden sollen, wird ausnahmsweise der bisherige späteste Termin für den Erlass des Wahlausschreibens von sechs Wochen vor dem Wahltag beibehalten (Artikel 2 § 2 Absatz 3 *LPVGWO-ÄndVO*).

§ 8 Absatz 2 *LPVGWO* schreibt den Inhalt des Wahlausschreibens zwingend vor. Die einzelnen Bestimmungen wurden im Hinblick auf Neuregelungen des Gesetzes und der Wahlordnung geändert oder redaktionell angepasst. Das sind insbesondere Hinweise zur Umsetzung der Geschlechterquote für die Träger von Wahlvorschlägen (Beschäftigtengruppierungen oder Gewerkschaften).

Der Wahlvorstand erlässt das Wahlausschreiben. Voraussetzung ist ein Beschluss mit einfacher Mehrheit des Wahlvorstands in einer Sitzung. Der Wahlvorstand ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend sind; die Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig (§ 1 Absatz 4 *LPVGWO*). Das Wahlausschreiben muss grundsätzlich von den drei Mitgliedern des Wahlvorstands unterschrieben werden; bei Verhinderung eines Mitglieds ist entsprechend § 1 Absatz 4 Satz 2 *LPVGWO* die Unterschrift des jeweiligen Ersatzmitgliedes zulässig. Das Wahlausschreiben ist am Tag des Erlasses bekanntzumachen (§ 8 Absatz 3 Satz 1 *LPVGWO*), damit die Wahl wirksam eingeleitet ist.

Über die Art der Bekanntmachung entscheidet der Wahlvorstand. Möglich sind nach § 2 Absatz 1 *LPVGWO* der Aushang an geeigneten Stellen in der Hauptdienststelle und unter anderem in den Nebendienststellen. Aufgrund des neu eingeführten § 2 Absatz 2 *LPVGWO* kann für die Bekanntmachung zusätzlich auch die elektronische Form mittels der in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationstechnik genutzt werden. Eine ausschließliche elektronische Bekanntmachung kommt freilich nur dann in Betracht, wenn alle Beschäftigten – auch beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte – einen eigenen Zugang zur genutzten Informations- und Kommunikationsplattform haben. Die in Nummer 13 beschriebenen Anforderungen an die Datensicherheit gelten in be-

---

sonderem Maße für das Wahlausschreiben, insbesondere wegen seiner konstitutiven Wirkung für das Wahlverfahren. Egal ob Aushang oder elektronische Fassung des Wahlausschreibens, sie müssen bis zur Bekanntmachung des Wahlergebnisses zugänglich bleiben.

Für die regelmäßigen Personalratswahlen im Jahr 2014 gelten Übergangsvorschriften. Artikel 2 § 2 Absatz 1 und 2 *LPVGWO-ÄndVO* bestimmt, dass vor dem Inkrafttreten des novellierten Landespersonalvertretungsgesetzes, also vor dem 11. Dezember 2013 erlassene Wahlausschreiben vom Wahlvorstand unverzüglich auf ihre Übereinstimmung mit den neuen gesetzlichen Bestimmungen zu prüfen sind. Gegebenenfalls sind notwendige Änderungen vom Wahlvorstand in einer Niederschrift festzustellen. Folge dieser Feststellung ist die Unwirksamkeit eines derartigen Wahlausschreibens kraft Gesetzes. Der Wahlvorstand macht die Unwirksamkeit bekannt und erlässt unverzüglich ein neues Wahlausschreiben, mit dem die Wahl erneut eingeleitet wird. Die Fristen des § 8 Absatz 1 *LPVGWO* beginnen erneut zu laufen, so dass das neue Wahlausschreiben nach Ablauf der Frist für Vorabstimmungen, also frühestens sechs Tage nach der Bekanntmachung des Hinweises auf die Unwirksamkeit des vorherigen Wahlausschreibens erlassen werden kann.

Für die Wahl des Bezirkspersonalrats, des Hauptpersonalrats und des Gesamtpersonalrats gilt § 8 *LPVGWO* entsprechend, soweit in §§ 46, 48 und 49 *LPVGWO* nichts anderes bestimmt wird. Auch § 46 Absatz 2 *LPVGWO* wurde im Hinblick auf Neuregelungen des Gesetzes und der Wahlordnung, insbesondere wegen des Ausschlusses des doppelten Wahlrechts zur selben Stufenvertretung, angepasst. § 8 *LPVGWO* ist bei der Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung nach Maßgabe von § 52 *LPVGWO* entsprechend anzuwenden.

## **6 Erweiterter Beschäftigtenbegriff**

Wer Beschäftigter oder Beschäftigte ist, ist vielfach für das Wahlrecht und das Wahlverfahren ausschlaggebend. Beispielsweise ermittelt der Wahlvorstand aufgrund der Beschäftigteneigenschaft die Zahl der „In-der-Regel-Beschäftigten“, also die regelmäßige Größe der Belegschaft, für die der Personalrat zuständig sein

wird, errechnet die Mitgliederzahl des Personalrats und stellt die Liste der wahlberechtigten Beschäftigten zusammen, das so genannte Wählerverzeichnis.

Der Kreis der Beschäftigten wurde mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes erweitert. Wer Beschäftigter oder Beschäftigte ist, richtet sich nicht mehr allein danach, ob ein Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Dienststelle besteht. Vielmehr sind darüber hinaus alle Personen Beschäftigte, die weisungsabhängig von der Leitung der Dienststelle in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert und innerhalb dieser tätig sind oder in der Dienststelle ausgebildet werden. Ein Hinweis auf das Vorliegen der Eingliederung kann sich beispielsweise aus der Geschäftsverteilung oder Ähnlichem ergeben. Es bleibt aber dabei, dass die Zugehörigkeit zur Dienststelle aufgrund eines Dienstverhältnisses oder eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrags für die Beschäftigteneigenschaft allein ausreichend ist. Daher sind Beschäftigte der Stammdienststelle auch Personen, die zu einer anderen Dienststelle abgeordnet, dieser zugewiesen oder im Rahmen der Personalgestellung überlassen sind (§ 4 Absatz 1 Satz 2 LPVG). Dies ist deshalb vorgesehen, weil die Stammdienststelle weiterhin grundlegende personelle Maßnahmen gegenüber den abgeordneten, zugewiesenen oder gestellten Beschäftigten trifft.

Auch wenn eine Weisungsgebundenheit insoweit nicht besteht, als es sich um die selbst weisungsbefugte Leiterin oder den weisungsbefugten Leiter der Dienststelle handelt und innerhalb der Dienststelle keine Person vorhanden ist, denen diese leitenden Personen weisungsabhängig unterstellt sein könnten, zum Beispiel Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, sind diese Beschäftigte im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 1 letzter Halbsatz LPVG, da in derartigen Fällen maßgeblich auf das Bestehen des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses abzustellen ist.

Vom Beschäftigtenbegriff nach § 4 Absatz 1 LPVG sind ferner insbesondere erfasst:

- Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes, weil sie bei Erfüllung ihres Vertrags arbeitnehmerähnlich in der Dienststelle eingesetzt werden,

- Personen in Leiharbeitsverhältnissen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsge-  
setz und Personen, die aufgrund eines Gestellungsvertrages in der Dienst-  
stelle tätig sind oder ausgebildet werden,
- Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Dienst-  
stelle eingesetzt werden,
- erwerbsfähige Arbeitssuchende, die in der Dienststelle eine Arbeitsgelegenheit  
nach § 16d des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch wahrnehmen (so genannte  
Ein-Euro-Jobs),
- geringfügig Beschäftigte, Vertretungen, Aushilfen, Praktikantinnen und Prakti-  
kanten, Volontärinnen und Volontäre,
- Telearbeiterinnen und Telearbeiter, das heißt Personen, die gelegentlich oder  
regelmäßig ihre Tätigkeit außerhalb der Dienststelle ausüben,
- Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte nach § 91 des Landesbeamtengesetzes  
und den zugrundeliegenden Rechtsvorschriften, wie zum Beispiel ehrenamt-  
liche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, ehrenamtliche Amtsverweserin-  
nen und Amtsverweser und ehrenamtliche Ortsvorsteherinnen und Ortsvorste-  
her,
- Personen in Freiwilligendiensten, etwa die einen Dienst nach dem Bundesfrei-  
willigendienstgesetz leisten oder nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz  
ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr absolvieren.

Nicht zum Kreis der Beschäftigten gehören nach § 4 Absatz 2 LPVG:

- Personen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis, zum Beispiel Ministe-  
rinnen und Minister sowie Politische Staatssekretärinnen und Politische  
Staatssekretäre,
- Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, außer  
in Fällen einer Verwendung in Verwaltungsbehörden und Ähnlichem außerhalb  
von Gerichten und Staatsanwaltschaften,

- ehrenamtliche Tätige, mit Ausnahme von Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten,
- Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,
- Personen, die aufgrund eines Werk-, Werklieferungs- oder Geschäftsbesorgungsvertrages in den Räumlichkeiten der oder für die Dienststelle arbeiten, zum Beispiel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantinenpächters, Angehörige einer externen Reinigungsfirma, denn sie unterliegen dem Direktionsrecht des Unternehmens, welches in der Dienststelle die vertraglich vereinbarte Leistung erbringt, nicht aber unmittelbaren Weisungen der Dienststelle. Gleiches gilt etwa für selbstständige Handwerkerinnen und Handwerker, die Aufträge für die Dienststelle erledigen. Nicht erfasst werden von den Ausnahmen aber die arbeitnehmerähnlich Beschäftigten nach § 12 a des Tarifvertragsgesetzes, die ausdrücklich (Absatz 1) als Beschäftigte gelten.

Die Regelung in § 4 Absatz 2 LPVG ist eine abschließende Aufzählung, die als Ausnahmeregelung restriktiv auszulegen ist. Im Zweifel sind Personen als Beschäftigte anzusehen.

Im Bereich der Schulen, die eigene Dienststellen sind und Beschäftigte sowohl vom Land als auch vom Schulträger haben, ist die Sonderregelung in § 93 Absatz 1 LPVG zu beachten. Danach werden für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und Sonderschulen besondere Personalräte für das pädagogische Personal bei den unteren Schulaufsichtsbehörden (Staatliche Schulämter) gebildet, die nur von den im Dienst des Landes stehenden Beschäftigten gewählt werden. Das Personal des Schulträgers wird nach alter wie neuer Rechtslage nicht von dem besonderen Personalrat vertreten. An Dienststellen, welche einen eigenen Personalrat – also nicht bei den unteren Schulaufsichtsbehörden – haben, etwa Gymnasien oder berufliche Schulen, ist entscheidend, in welchem Bereich die Personen tatsächlich eingegliedert sind. Schulsekretärinnen oder -sekretäre sowie Hausmeisterinnen oder Hausmeister werden in der Regel weiterhin beim Schulträger (Gemeinde, Landkreis) eingegliedert sein, da diese in den pädagogischen Dienstbetrieb zumeist nicht integriert sind. Etwas anderes

kann gelten, wenn das Land selbst Schulträger ist (zum Beispiel staatliche Seminare, Kollegs, Heimsonderschulen).

Eigenbetriebe bis zu einer Größe von 50 in der Regel Beschäftigten gelten nach § 9 Absatz 1 a LPVG personalvertretungsrechtlich nicht als eigenständige Dienststellen. Dies lässt jedoch die organisationsrechtliche Rechtsform des Eigenbetriebs unberührt. Die Beschäftigten solcher kleinen Eigenbetriebe gelten als Beschäftigte der Gemeinde oder des Gemeindeverbands (Landkreis), bei welcher der Eigenbetrieb geführt wird. „In-der Regel“ ist beschäftigt, wer absehbar während des überwiegenden Teils der Amtszeit des neu zu wählenden Personalrats Beschäftigte oder Beschäftigter des Eigenbetriebs sein wird. Für Eigenbetriebe mit mehr als 50 Beschäftigten bleibt es dabei, dass deren Beschäftigte als Beschäftigte einer selbstständigen Dienststelle im Sinne von § 9 Absatz 1 LPVG gelten.

## **7 Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht)**

Die Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs in § 4 LPVG kann zur Folge haben, dass künftig mehr Beschäftigte als bisher wahlberechtigt sind, denn das aktive Wahlrecht, das in § 11 LPVG geregelt ist, knüpft im Wesentlichen an die Beschäftigteneigenschaft an, unabhängig etwa von der Dauer der Zugehörigkeit zu der Dienststelle oder davon, mit welcher individuellen Arbeitszeit Beschäftigte arbeiten.

Grundsätzlich gilt, dass alle Beschäftigten wahlberechtigt sind, die nicht ausdrücklich vom Wahlrecht ausgeschlossen sind.

Neuerungen ergeben sich für Beschäftigte, die ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt für längere Dauer beurlaubt sind. Hierunter fällt auch die Inanspruchnahme von Elternzeit. Diese Beschäftigten verlieren nunmehr erst ab einer Dauer der Beurlaubung von mehr als zwölf Monaten (bisher: sechs Monaten) ihr Wahlrecht, wobei maßgeblich ist, ob die Beschäftigten am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten beurlaubt sind.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr (so genanntes Sabbatjahr) ausüben, haben kein Wahlrecht, wenn sie am Wahltag noch mehr als zwölf Monate (bisher: sechs Monate) vom Dienst freigestellt sein werden.

Durch die vorgenannten Änderungen in der Beurlaubungs- beziehungsweise Freistellungsdauer wurde dem Umstand entsprochen, dass Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz von einem Elternteil höchstens für zwölf Monate bezogen werden kann beziehungsweise dass das Freistellungsjahr nach § 69 Absatz 5 des Landesbeamtengesetzes verbreitet für ein Jahr in Anspruch genommen wird. Der Dienstbezug wird wieder hergestellt, wenn während der Elternzeit, die unter § 11 Absatz 1 Nummer 2 LPVG fällt, eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Beschäftigte, die im Blockmodell Altersteilzeit ausüben und sich am Wahltag in der Freistellungsphase befinden, waren schon bislang vom Wahlrecht ausgeschlossen; insofern ändert sich die Rechtslage für diese Personen nicht.

In all den vorgenannten Fällen ist zu beachten, dass Beschäftigte, die zugleich Mitglied eines Personalrats sind, kraft Gesetzes aus dem Personalrat endgültig ausscheiden (§ 29 Absatz 1 Nummer 4 a bis 4 c LPVG).

Eine grundsätzliche Neuerung ergibt sich für Beschäftigte, die zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind, dieser zugewiesen sind oder an dieser anderen Stelle ihre geschuldete Arbeitsleistung erbringen (Personalgestellung), deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu der abgebenden Dienststelle aber erhalten bleibt. Diese Personen gelten auch als Beschäftigte ihrer Stammdienststelle (§ 4 Absatz 1 Satz 2 LPVG) und sind als Beschäftigte somit auch in beiden Dienststellen wahlberechtigt (Mehrfachwahlberechtigung). Dies gilt wie bisher auch bei Teilabordnungen. Bislang verloren Beschäftigte einer Dienststelle, die zu einer Dienststelle abgeordnet wurden, ihr Wahlrecht bei der alten Dienststelle, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hatte und nicht feststand, dass sie binnen weiterer sechs Monate an die alte Dienststelle zurückkehren (§ 11 Absatz 2 *LPVG-alt*). Wahlberechtigt sind deshalb jetzt selbst Beschäftigte, die erst am Wahltag zur Dienststelle gehören und auch ohne Rücksicht darauf, wie lange sie in der Dienststelle bleiben sollen.



---

Abgeordnete, zugewiesene oder gestellte Beschäftigte sind jedoch nicht mehrfach zu derselben Personalvertretung wahlberechtigt. Relevant wird dies für die Wahl des Gesamtpersonalrats und der Stufenvertretungen. Dass es kein Doppelwahlrecht zu derselben Personalvertretung gibt, ist im Gesetz ausdrücklich bestimmt (§ 55 Absatz 3, § 54 Absatz 4 Nummer 1 LPVG). Hierzu sind in der Wahlordnung besondere Bestimmungen für die Wahlen des Bezirkspersonalrats getroffen, die dem vorgenannten Ausschluss des Doppelwahlrechts Rechnung tragen und die für die Wahl des Hauptpersonalrats und des Gesamtpersonalrats entsprechend gelten (§§ 48, 49 LPVGWO):

- Der örtliche Wahlvorstand, der die Stufenwahlen unterstützt, muss mitteilen, welche Beschäftigten auch in einer anderen Dienststelle tätig sind (§ 45 Absatz 4 Nummer 2 a LPVGWO).
- Bei Stufenwahlen stellt sodann der Bezirkswahlvorstand auf Grundlage der Mitteilungen der örtlichen Wahlvorstände fest, welche Beschäftigten infolge von Abordnung, Zuweisung oder Personalgestaltung mehreren Dienststellen in seinem Geschäftsbereich zugehörig sind (§ 44 Satz 2 Nummer 1 a LPVGWO).
- Der Bezirkswahlvorstand bestimmt danach, bei welcher Dienststelle das Wahlrecht ausgeübt werden kann und teilt dies den in Betracht kommenden örtlichen Wahlvorständen mit, damit diese die Wahlberechtigung oder die Nicht-Wahlberechtigung im Wählerverzeichnis berücksichtigen können. Für die Entscheidung, bei welcher Dienststelle die Beschäftigten wählen dürfen, werden praktische Erwägungen den Ausschlag geben, insbesondere an welcher Dienststelle der Beschäftigte am Wahltag voraussichtlich tatsächlich anwesend sein wird. Die Entscheidung kann bis zum Wahltag auch anders getroffen werden.
- Bei der Ermittlung der Gremiengrößen durch den Bezirkswahlvorstand (§ 44 Satz 2 Nummer 3 LPVGWO) sind in der Regel Beschäftigte, die mehreren Dienststellen angehören, nur einmal bei den In-der-Regel-Beschäftigten auf Stufenebene in Ansatz zu bringen und dürfen nicht doppelt gezählt werden.

Für Auszubildende in beamtenrechtlicher Laufbahnausbildung oder laufbahnähnlicher Ausbildung (nicht Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz) haben

sich hinsichtlich der Wahlberechtigung keine Änderungen an der Sonderregelung für die Wahl des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung ergeben (§ 11 Absatz 2 LPVG). Diese Auszubildenden, die nicht zu einem Ausbildungspersonalrat nach § 56 LPVG wählen können, sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt. Welche Dienststelle Stammbehörde ist, hat in Fällen, in denen die Ausbildung an mehreren Dienststellen erfolgt, die oberste Dienstbehörde festgelegt. Dies kann auch Rückwirkung auf die Beurteilung der Beschäftigteigenschaft bei mehreren Ausbildungsstellen haben, denn die Zuordnung zu verschiedenen Ausbildungsstationen ist in der Regel keine förmliche Abordnung oder ähnliches im Sinne dienstrechtlicher oder tariflicher Vorschriften.

## **8 Wählbarkeit (passives Wahlrecht)**

Wählbar sind die am Wahltag „wahlberechtigten Beschäftigten“ im Sinne von § 4 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 11 Absatz 1 LPVG. Aufgrund dessen sind insbesondere Beschäftigte, die zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind und dort ihren Dienst leisten, in der abordnenden Dienststelle in der Regel nicht wählbar. Der Grund hierfür ist, dass abgeordnete Beschäftigte mangels tatsächlicher Anwesenheit in der abordnenden Dienststelle nicht (mehr) in diese Dienststelle tatsächlich eingegliedert sind und Personalratsarbeit schlechterdings nicht aus der Ferne leisten können. Die Sonderregelung für die absehbare Rückkehr in die abordnende Dienststelle in § 11 Absatz 2 Satz 3 *LPVG-alt* ist entfallen; daher sind Beschäftigte, die am Wahltag abgeordnet sind, selbst dann nicht wählbar, wenn feststeht, dass sie nach dem Wahltag wieder zurückkehren werden. Bei Teilabordnungen kann dies aber anders zu beurteilen sein, da die Beschäftigten in diesem Fall tatsächlich in mehreren Dienststellen arbeiten; teilabgeordnete Beschäftigte können daher in mehreren Dienststellen wählbar sein.

Welche Beschäftigten wählbar sind, regelt § 12 LPVG abschließend. Danach ist neben der Wahlberechtigung am Wahltag eine mindestens zweimonatige Zugehörigkeit zur Dienststelle vor dem Wahltag weitere Wählbarkeitsvoraussetzung. Dies hat allein „wahltechnische“ Gründe, denn die Bewerberinnen und Bewerber müssen in einen Wahlvorschlag aufgenommen werden, was einen gewissen zeitlichen Vorlauf erfordert. Die bisherigen Voraussetzungen, die sechsmonatige Zu-

gehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde und die Beschäftigungsdauer von einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben, sind gestrichen worden. An der Vollendung des 18. Lebensjahres ist hingegen festgehalten worden.

In § 12 Absatz 2 LPVG sind verschiedene Beschäftigtengruppen aufgeführt, die nicht wählbar sind. Allgemein liegt dem Wählbarkeitsausschluss die Überlegung des Gesetzgebers zugrunde, dass durch die gleichzeitige Vertretung von Angelegenheiten der Dienststelle und der Beschäftigten Interessenkollisionen auftreten könnten. Diese sollen ausgeschlossen werden, soweit in verallgemeinernder Betrachtung angenommen werden muss, dass der Ausschluss wegen Befangenheit nach § 37 Absatz 2 LPVG nicht ausreicht.

- Aufgrund ihrer umfassenden Vertretungsbefugnis für die Dienststelle sind daher der Leiter oder die Leiterin der Dienststelle von der Wählbarkeit ausgeschlossen. Dasselbe gilt für den ständigen Vertreter oder die ständige Vertreterin.
- Darüber hinaus sind Beschäftigte von der Wählbarkeit ausgeschlossen, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind sowie die diesen Beschäftigten zugeordneten unmittelbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter die Entscheidungen vorbereiten.

Nicht ausgeschlossen sind hingegen mangels entsprechender Regelung die Haushaltsbeauftragten und die Organisationsleiterinnen und Organisationsleiter. Insoweit hat sich keine Änderung im Vergleich zur alten Rechtslage ergeben.

Allerdings bleiben nach neuem Recht solche Beschäftigte wählbar, die zwar selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder als Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter vorbereiten, aber nicht ständig damit befasst sind, weil diese Personalangelegenheiten nur einen untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben dieser Beschäftigten ausmachen (§ 12 Absatz 2 Satz 2 LPVG). Der Grund für diese Ausnahme liegt darin, einen generellen Ausschluss von der Wählbarkeit zu vermeiden, der un-

verhältnismäßig wäre, wenn derartige Entscheidungen nur einen kleinen Teil des Aufgabenbereichs ausmachen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn Personalentscheidungen nur „gelegentlich“ im Rahmen der Einstellung von Saisonkräften getroffen werden und daher im Vergleich zum sonstigen Aufgabenbereich nur gering ins Gewicht fallen. Kommt es jedoch im konkreten Fall zu einer Interessenkollision, weil der Personalrat über eine Maßnahme entscheiden muss, welche ein Personalratsmitglied als Beschäftigter oder Beschäftigte der Dienststelle vorbereitet hat oder an welcher das Mitglied in verantwortlicher Position mitgewirkt hat, ist ein Grund für den Ausschluss aus der Sitzung oder von dem Tagesordnungspunkt, an dem das Personalratsmitglied entscheidend beteiligt war, gegeben. Das Personalratsmitglied ist in diesem Fall gehalten, den Vorsitzenden vor Beginn der Beratungen über den Tagesordnungspunkt zu unterrichten (§ 37 Absatz 3 und 2 LPVG).

- Für die Stufenvertretungen gilt der Ausschluss von der Wählbarkeit nur für die leitenden Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung errichtet ist, sowie für die unmittelbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Beschäftigten, die als Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter Entscheidungen vorbereiten (§ 55 Absatz 3 Nummer 1, § 12 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 bis 4 LPVG). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die genannten Personen zur Stufenvertretung wählbar sind, wenn sie einer anderen Dienststelle angehören, als derjenigen, bei der die Stufenvertretung gebildet wird, wenn sie also Beschäftigte einer nachgeordneten Dienststelle sind. Um Interessenkollisionen zu vermeiden, dürfen sie im Bezirks- oder Hauptpersonalrat aber an Personalangelegenheiten ihrer eigenen Dienststelle im Personalrat weder beratend noch entscheidend mitwirken (§ 55 Absatz 3 Nummer 2 LPVG) und außerdem auch nicht in Angelegenheiten, an denen sie bei der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung errichtet ist, entscheidend beteiligt waren (§ 37 Absatz 2 LPVG).
- Eine generelle Unvereinbarkeit ergibt sich für die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin. Diese können nicht zugleich Personalratsmitglied sein (§ 12 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 LPVG). Der rechtfertigende Grund liegt darin, dass die Beauftragte für Chancengleichheit kraft ihres Amtes unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet ist und auf die Wahrung der Chancengleichheit zu achten hat. Darüber hinaus hat die Beauftragte für

Chancengleichheit im Personalrat weitergehende Rechte, die andere Personalratsmitglieder nicht haben. Demgegenüber vertritt ein Personalratsmitglied die kollektiven Interessen der Beschäftigten auch in Gleichstellungsfragen (§ 68 Absatz 1 Nummer 10 LPVG), so dass Interessenkollisionen zwischen dem Amt als Personalrätin und dem Amt als Beauftragte für Chancengleichheit nicht ausgeschlossen werden können.

- Weiterhin ist zu beachten, dass Beauftragte für Chancengleichheit und Stellvertreterinnen auch zu den Stufenvertretungen nicht wählbar sind, weil die Ausnahmeregelung in § 55 Absatz 3 Nummer 1 LPVG nicht die Beschäftigten nach § 12 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 LPVG erfasst. Die Beauftragte für Chancengleichheit verfügt über eine besondere Legitimation, welche ihr von den Wählerinnen verliehen wurde, woraus sich die Verpflichtung herleitet, Gleichstellungsfragen in jeder Hinsicht und nicht nur auf die Herkunftsdienststelle bezogen zu vertreten. Dies ist mit dem Amt als Personalrätin auch in der Stufe nicht vereinbar, weil sie insoweit die kollektiven Interessen aller Beschäftigten im Geschäftsbereich der Stufenvertretung wahrzunehmen hat.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin scheidet kraft Gesetzes mit der Übernahme des Amts als Beauftragte für Chancengleichheit oder als Stellvertreterin aus dem Personalrat aus (§ 29 Absatz 1 Nummer 5 LPVG). Da eine Übergangsregelung für die Mitgliedschaft im Personalrat bei Inkrafttreten des Änderungsgesetzes nicht vorgesehen ist, sind sie mit Wirkung vom 11. Dezember 2013 aus dem Personalrat ausgeschieden. An ihre Stelle rückt ein Ersatzmitglied nach.

Der Ausschluss von der Wählbarkeit führt bei selbstständigen Personalverantwortlichen und Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeitern, die ständig mit dieser Aufgabe betraut sind, auch dazu, dass sie keine Wahlvorschläge machen oder unterstützen dürfen. Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin sind hingegen daran nicht gehindert (§ 17 Absatz 4 Satz 4 LPVG).

---

## 9 Wählerverzeichnis

Die Bestimmungen über die Aufstellung des Wählerverzeichnisses (§ 6 LPVGWO), als Liste aller wahlberechtigten Beschäftigten (nicht der In-der-Regel-Beschäftigten), und seine Auflegung sind vom Wahlvorstand als wesentliche Vorschriften für das Wahlverfahren einzuhalten, da ihre Nichtbeachtung zur erfolgreichen Wahlanfechtung führen kann. Das Wählerverzeichnis hat wesentliche Kontrollfunktionen für die Wahl. Nur wer im Wählerverzeichnis eingetragen ist, darf zur Stimmabgabe im Wahlraum oder per Briefwahl zugelassen werden. Es ist deshalb vom Wahlvorstand sorgfältig, getrennt nach den Gruppen der Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzustellen und bis zum Abschluss der Wahlhandlung auf dem Laufenden zu halten und gegebenenfalls zu berichtigen. Selbst Beschäftigte, die noch am Tag der Wahl zur Dienststelle versetzt oder abgeordnet werden, sind wahlberechtigt und daher noch kurzfristig in das Wählerverzeichnis aufzunehmen.

Der Wahlvorstand darf das Wählerverzeichnis nunmehr auch in elektronischer Form als Wählerdatei (Liste, Tabelle, Datenbank) führen, allerdings nur bis zum Beginn der Wahlhandlung. Nach § 20 Absatz 3 LPVGWO hat der Wahlvorstand vor Beginn der Wahlhandlung das Wählerverzeichnis in Form der elektronischen Wählerdatei abzuschließen, auszudrucken und zu heften oder zu binden. Der Wahlhandlung ist das Wählerverzeichnis nicht zuletzt aus Gründen der Praktikabilität in schriftlicher Form zugrunde zu legen, um Abstimmungsvermerke und Änderungen sichtbar zu machen. Während der Wahlhandlung dürfen die Änderungen im Wählerverzeichnis und Abstimmungsvermerke nur in Schriftform angebracht werden, damit die im Wahlraum Anwesenden den insoweit öffentlichen Wahlvorgang jederzeit beobachten können.

Eine elektronische Wählerdatei ist unverzüglich nach deren Ausdruck zu löschen, weil die Speicherung der darin enthaltenen personenbezogenen Daten der Wahlberechtigten mit dem Vorliegen des schriftlichen Wählerverzeichnisses nicht mehr erforderlich ist.

Beim Führen des Wählerverzeichnisses als elektronische Wählerdatei ist, ebenso wie bereits bisher in Listen- oder Karteiform, sicherzustellen, dass Änderungen nur von Mitgliedern des Wahlvorstands vorgenommen werden und nachvollzieh-

bar protokolliert werden. Dafür ist zuvor vom Wahlvorstand für jedes seiner Mitglieder ein Namenskürzel festzulegen, das die Unterschrift bei Änderungen des Wählerverzeichnisses nach § 6 Absatz 3 Satz 5 LPVGWO ersetzt.

Die Auflegung des Wählerverzeichnisses in der Dienststelle mindestens zwölf Arbeitstage vor dem Wahltag bis zum zweiten Arbeitstag vor dem Wahltag (§ 6 Absatz 4 LPVGWO) ist wie bisher nur in Schriftform zulässig. Die elektronische Wählerdatei soll nicht zur Einsichtnahme bereitgestellt werden, denn zum einen gibt das aufzulegende Wählerverzeichnis den Bestand der Wahlberechtigten zu einem Stichtag kurz vor Beginn der Auflegung wieder und zum anderen darf die aufgelegte Fassung des Wählerverzeichnisses keine Geburtstage der Wahlberechtigten enthalten. Außerdem ist nicht erforderlich, laufend vorgenommene Änderungen am Bestand der Wahlberechtigten allen Beschäftigten jederzeit aktuell zur Kenntnis zu bringen. Ferner muss verhindert werden, dass unbefugt angefertigte Kopien der Wählerdatei erstellt und weitergegeben werden.

## **10 Besonderheiten für Beschäftigte außerhalb der Dienststelle**

Aufgrund des erweiterten Beschäftigtenbegriffs (§ 4 Absatz 1 und 2 LPVG) und der entsprechend neu gefassten Wahlberechtigung (§ 11 Absatz 1 LPVG) sind nun auch häufiger Beschäftigte wahlberechtigt, die nicht unbedingt regelmäßig in der Dienststelle anwesend sind. Im Interesse einer breiten Wahlrechtsausübung ist es nach den in der Dienststelle gegebenen Umständen angebracht, dass diese Beschäftigten von dem Wahlausschreiben und der Einleitung der Wahl Kenntnis erlangen, damit sie sich im Weiteren über die Wahl informieren können. Insbesondere ist es zumutbar, dass sie sich über die zugelassenen Wahlvorschläge (§ 17 LPVGWO) selbst Kenntnis verschaffen.

Der Wahlvorstand soll wahlberechtigte Beschäftigte, die für längere Dauer beurlaubt sind, zum Beispiel wegen Inanspruchnahme von Elternzeit oder von Urlaub nach § 72 LBG beziehungsweise entsprechenden tariflichen Vorschriften, oder die abgeordnet, zugewiesen oder aus sonstigen Gründen nicht in der Dienststelle beschäftigt sind, gesondert über die Einleitung der Wahl, die mit dem Erlass des Wahlausschreibens erfolgt, unterrichten. Die Information erfolgt in der Regel

durch die Übersendung einer Abschrift des Wahlausschreibens (§ 8 Absatz 3 a LPVGWO). Diese kann schriftlich erfolgen oder auch elektronisch, zum Beispiel durch E-Mail, wenn vom Wahlvorstand zuverlässig angenommen werden kann, dass das Wahlausschreiben dem oder der Beschäftigten auf diese Weise auch sicher zugeht. Hiervon wird in der Regel auszugehen sein, wenn eine dienstliche oder private E-Mail-Adresse hinterlegt ist und die Übermittlung durch technische Einrichtungen bestätigt wird, etwa durch Versand mit Übermittlungs- und Lesebestätigung. Im Zweifel ist der schriftlichen Übersendung der Vorzug zu geben. Hierfür können auch kostengünstige Postversandformen, beispielsweise mit Infopost, verwendet werden.

Insbesondere in der Kultusverwaltung besteht die Besonderheit, dass es dort eine große Anzahl von beurlaubten Wahlberechtigten, vor allem bei Lehrkräften gibt, diese aber über die Internetauftritte (Homepage) der Schulen Gelegenheit haben, sich über interne schulische Angelegenheiten auch während der Beurlaubung zu informieren, wie etwa die dort elektronisch eingestellten Wahlbekanntmachungen für die Personalratswahlen. Insofern ist auf diese Weise vorgesorgt, dass diese Wahlberechtigten von dem Wahlausschreiben auch ohne besondere Einzelunterrichtung durch den Wahlvorstand Kenntnis erlangen können. Für die Kultusverwaltung ist dementsprechend die Sonderregelung vorgesehen, wonach von der Übersendung des Wahlausschreibens abgesehen werden kann, wenn dieses elektronisch bekanntgemacht wurde und die Abgeordneten oder beurlaubten Beschäftigten Zugang zu dieser Bekanntmachung haben (§ 8 Absatz 3 a Satz 3 LPVGWO). Gleichwohl bleibt es dem Wahlvorstand unbenommen, je nach den Umständen einzelne Beschäftigte oder bestimmte Gruppen von Beschäftigten schriftlich zu informieren, soweit der Grundsatz der gleichartigen Behandlung mit anderen Wahlberechtigten im Hinblick auf die Wahlgrundsätze aus sachlichen Gründen gewahrt bleibt.

Der Wahlvorstand kann außerdem generell die Briefwahl für den oben genannten Personenkreis anordnen (§ 23 a LPVGWO). Da damit die Bearbeitung von Briefwahlanträgen von beurlaubten oder Abgeordneten Beschäftigten entfällt, kann zusätzlicher Bearbeitungsaufwand bei der Wahlvorbereitung vermieden werden.



---

## 11 Mitgliederzahl der Personalvertretungen

Durch die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes wurden die Mitgliederzahlen der Personalräte in kleinen Dienststellen mit 15 bis 20 Wahlberechtigten, in Dienststellen ab 1.500 Beschäftigten sowie in Dienststellen mit großen Belegschaftsanteilen außerhalb des Hauptortes erhöht. Auch die Mitgliederzahlen von Gesamtpersonalräten und Hauptpersonalräten wurde angehoben; die von Bezirkspersonalräten blieb jedoch gleich.

Wie bisher schon richten sich die Gremiengrößen an der Zahl der so genannten „In-der-Regel-Beschäftigten“ der Dienststelle aus. Damit ist die absehbare Anzahl der regelmäßig Beschäftigten während des überwiegenden Teils der Amtszeit des zu wählenden Personalrats gemeint. Dies setzt eine Prognose über die Personalentwicklung in der kommenden Amtszeit des Personalrats voraus (§ 14 Absatz 5 LPVG). Stichtag für die Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten ist der zehnte Arbeitstag vor Erlass des Wahlausschreibens und damit die an diesem Stichtag absehbaren Verhältnisse, auf die die Prognoseentscheidung zu gründen ist.

Bei der Prognoseentscheidung müssen tatsächliche Anhaltspunkte mit hoher Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die betroffenen Personen während des überwiegenden Teils der Amtszeit des zu wählenden Personalrats als Beschäftigte zu der Dienststelle gehören werden. Beispielsweise sind Beschäftigte mit bereits bewilligter längerer Elternzeit oder längerer Beurlaubung ohne Dienstbezüge mitzuzählen, wenn sie über die Hälfte der Amtszeit tatsächlich in der Dienststelle beschäftigt sein werden. Dies kann jedoch bei bloßen Absichtserklärungen von Beschäftigten, demnächst für längere Zeit Elternzeit oder Urlaub beantragen zu wollen, noch nicht angenommen werden, weshalb diese bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen als Beschäftigte zu zählen sind. Bei bereits gestellten, aber noch nicht bewilligten Anträgen kann die übliche Bewilligungspraxis der Personalverwaltung zugrunde gelegt werden, wenn nicht offensichtlich ein Ausnahmefall gegeben ist. Zu beachten ist im Übrigen, dass eingestellte Ersatzkräfte wiederum mitzuzählen sind, wenn ihre Beschäftigungsdauer über die Hälfte der Amtszeit des Personalrats feststeht. Nach dem erweiterten Beschäftigtenbegriff werden außerdem in der Regel auch für längere Zeit abgeordnete, zugewiesene oder gestellte Personen Beschäftigte der Dienststelle blei-

ben. Werden für diesen Personenkreis Ersatzkräfte beschäftigt, müssen auch diese zusätzlich mitgezählt werden, wenn sie über die Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle beschäftigt sein werden.

Regelmäßig werden sich Abweichungen zwischen der auf der Prognoseentscheidung beruhenden Zahl der In-der-Regel-Beschäftigten und den ins Wählerverzeichnis zu Beginn der Auflegung aufgenommenen tatsächlich Wahlberechtigten ergeben. Dies könnte zum Beispiel schon der Fall sein, wenn bekannt ist, dass kurze Zeit nach der Personalratswahl Beschäftigte aus der Dienststelle ausscheiden und deren Dienstposten nicht wieder besetzt werden. Hier ist nochmals festzuhalten, dass der Wahlvorstand kein Verzeichnis der In-der-Regel-Beschäftigten, sondern ein Verzeichnis der am Wahltag Wahlberechtigten aufstellt.

Die Prognoseentscheidung ist auch für die Verteilung der Sitze im Personalrat auf die Gruppen und für die Ermittlung des Verhältnisses der Geschlechter sowie in den Gruppen für die Geschlechteraufteilung zu treffen, da hierfür ebenfalls die Zahl der In-der-Regel-Beschäftigten maßgeblich ist (§ 15 Absatz 2 LPVG).

Für die Berechnung der Mindestsitzzahl kleiner Gruppen in der Dienststelle wurde mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes auch die bereits im Jahr 2005 infolge der Tarifrechtsreform geänderte Gruppenstruktur angemessener berücksichtigt. Damals wurden die Gruppen der Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter zusammengefasst. Da es nunmehr nicht mehr drei, sondern nur noch zwei Gruppen (Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) zu berücksichtigen gilt, wurde die Anzahl von Gruppenangehörigen angehoben, die für das Erreichen einer Mindestsitzzahl im Personalrat maßgeblich ist (§ 15 Absatz 3 LPVG).

Bei den örtlichen Personalräten ergeben sich folgende Änderungen an der Größenstaffel in § 14 Absatz 2 LPVG:

- Ein-Personen-Personalräte sind nunmehr nur noch in kleinen Dienststellen bis 14 (statt wie bisher bis 20) Wahlberechtigten vorgesehen. Bei dieser kleinsten Größenklasse ist ausnahmsweise auf die In-der-Regel-Wahlberechtigten abzustellen.

- 
- Bei den darauf folgenden Größenklassen für Dienststellen mit bis zu 1.500 Beschäftigten bleibt es bei der bisherigen Personalratsgröße.
  - Danach wird die Anzahl der Personalratsmitglieder bereits bei mehr als 1.500 (bisher 2.000) Beschäftigten und in den bisherigen weiteren Staffeln um jeweils zwei weitere Mitglieder erhöht.
  - Dementsprechend beträgt die Höchstzahl 27 Personalratsmitglieder.

Neu eingeführt ist die Erhöhung der Mitgliederzahl des Personalrats in Dienststellen ab 601 in der Regel Beschäftigten kraft Gesetzes, wenn Außenstellen, Nebenstellen oder Teile der Dienststelle räumlich vom Dienort der Hauptdienststelle entfernt liegen. In diesen Fällen erhöht sich die Zahl der Personalratsmitglieder um zwei Mitglieder, wenn mindestens ein Drittel der in der Regel Beschäftigten der Dienststelle an einem anderen als dem Dienort der Hauptdienststelle beschäftigt ist, oder um vier Mitglieder, wenn dies mindestens bei der Hälfte der in der Regel Beschäftigten der Dienststelle der Fall ist (§ 14 Absatz 4 LPVG). Mit dem Dienort der Hauptdienststelle ist jeweils die Gemeinde als Gebietskörperschaft gemeint; auf die Entfernung zur Hauptdienststelle kommt es nicht an. Im Zweifel ist als „Dienort der Hauptdienststelle“ die Gemeinde anzusehen, in der die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den dienstlichen Sitz hat. Hat eine Körperschaft oder Anstalt nach ihrer Verfassung mehrere Hauptsitze, zählen nur die Beschäftigten außerhalb dieser Hauptsitze als Grundlage für die erhöhten Sitzzahlen.

Bei Beschäftigten, die sowohl am Hauptsitz als auch außerhalb eingesetzt werden, kommt es darauf an, wo sie den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit eingesetzt sind. Die höhere Sitzzahl erleichtert es Beschäftigten in entfernt gelegenen Außenstellen, Vertreter aus den Reihen der eigenen Belegschaft vor Ort im Personalrat zu platzieren. Mit dem Ziel, durch höhere Sitzzahlen die Außenstellenvertretung zu stärken, wird den Beschäftigten die Berücksichtigung bei ihrer Wahlentscheidung ermöglicht. Mit dieser Neuregelung wird auch dem mit § 18 Absatz 1 LPVG verbundenen Aufruf an die Wählerschaft Rechnung getragen, wonach sich der Personalrat aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Organisationseinheiten der Dienststelle zusammensetzen soll. Maßgeblich bleibt indes der Wählerwille; verbindliche Quoten oder Sitzzuteilungen werden nicht

vorgegeben. Keine Außenstellen im Sinne von § 14 Absatz 4 LPVG sind die Schulen im Bereich des jeweiligen Staatlichen Schulamts, wo nach § 93 Absatz 1 LPVG besondere Personalräte für das pädagogische Personal an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und entsprechenden Sonderschulen sowie Schulkindergärten gebildet werden. Hier bleibt es bei der Regelsitzzahl.

Die erhöhten Mitgliederzahlen, auch im Falle der Erhöhung bei Außenstellen nach § 14 Absatz 4 LPVG, können sich auf die regelmäßigen Freistellungsansprüche der Personalräte auswirken, wenn ein Personalrat einen entsprechenden Freistellungsanspruch durch Antrag geltend macht. Denn § 47 b Absatz 1 Satz 2 LPVG stellt nunmehr auf die Anzahl der zu wählenden Personalratsmitglieder ab (gesetzliche Normzahl, nicht tatsächliche Mitgliederzahl) und nicht mehr auf die Zahl der In-der-Regel-Beschäftigten. Nach § 54 Absatz 4 LPVG gilt die Freistellungsstaffel jetzt auch für Gesamtpersonalräte. Für die Stufenvertretungen hingegen erfolgt die Freistellung nach dem im Einzelfall geltend gemachten erforderlichen Bedarf, unabhängig von der Mitgliederzahl der Stufenvertretung oder der Beschäftigtenzahl im Zuständigkeitsbereich (§ 55 Absatz 3 in Verbindung mit § 47 b Absatz 1 Satz 1 LPVG).

## **12 Berücksichtigung der Geschlechterquote bei Wahlvorschlägen**

Während § 15 Absatz 1 LPVG allgemein die Berücksichtigung der geschlechtergerechten Vertretung im Personalrat allen an der Wahl Beteiligten, insbesondere auch den Wählerinnen und Wählern nahelegt, sieht § 17 Absatz 4 a LPVG hingegen eine verbindliche Geschlechterquote für die Einreichung von Wahlvorschlägen vor und richtet sich damit ausdrücklich an die Träger von Wahlvorschlägen (Beschäftigtengruppierungen oder Gewerkschaften). Dadurch soll die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert werden. Jeder Wahlvorschlag muss mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich sind, um das nach Maßgabe von § 7 a LPVGWO bestimmte Sitzverhältnis im Personalrat von Frauen und Männer zu erreichen (§ 11 Absatz 1 a LPVGWO). Die Träger von Wahlvorschlägen trifft damit grundsätzlich die Pflicht zur Beachtung der Geschlechterquote.

Die zwingende Geschlechterquote gilt hingegen nicht für die Bekundung des Wählerwillens, denn für die sich aus dem Wahlergebnis ergebende Sitzverteilung im Personalrat ist die Geschlechterquote nicht verbindlich. Die Ermittlung der anteiligen Geschlechtervertretung durch den Wahlvorstand soll daher nur verdeutlichen, wie viele Sitze einem Geschlecht zustehen würden. Ob dies so kommt, hängt vom Wahlausgang ab. Auch die Wählerinnen und Wähler sollen zwar bei ihrer Wahlentscheidung auf eine geschlechtergerechte Verteilung ihrer Stimmen achten, dies hat jedoch nur empfehlenden Charakter. Wählerinnen und Wähler sind bei der Stimmabgabe nicht an die Geschlechtszugehörigkeit gebunden. Achten die Wählerinnen und Wähler bei der Wahlentscheidung nicht auf eine geschlechtergerechte Verteilung, so ist dies nicht mit Konsequenzen für die Gültigkeit der Wahl verbunden.

Für die Beachtung der Geschlechterquote bei der Einreichung von Wahlvorschlägen ist es ausreichend, wenn auf dem Wahlvorschlag so viele Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt sind, dass die vom Wahlvorstand nach den Grundsätzen der Verhältniswahl ermittelte Vertretungen für jedes Geschlecht erreicht werden (§ 7 a LPVGWO). Wahlvorschläge mit weniger Bewerberinnen und Bewerber als zu wählen sind, sind nicht gänzlich ausgeschlossen. Unschädlich ist es, wenn ein Wahlvorschlag mehr Bewerberinnen oder Bewerber enthält, als für eine anteilige Vertretung von Frauen und Männern im Personalrat erforderlich wäre. Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern jedoch auch hier zu fördern, kann den Einreicherinnen und Einreichern von Wahlvorschlägen empfohlen werden, sich bei der Einreichung von Wahlvorschlägen nach dem ermittelten Geschlechterverhältnis zu richten.

Abweichungen von der Geschlechterquote in Wahlvorschlägen sind gegenüber dem Wahlvorstand schriftlich zu begründen (§ 11 Absatz 1 a Satz 2 LPVGWO). An die Begründung sind keine strengen Anforderungen zu stellen, sie muss nicht ausführlich sein. Offensichtlich aber nicht mit der geschlechtergerechten Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern im Zusammenhang stehende Gründe können unter Umständen vom Wahlvorstand als unbeachtlich zu werten sein, mit der Folge, dass diese ungeeignete Begründung als nicht vorliegend gilt. Der Wahlvorstand prüft die Einhaltung der Geschlechterquote im Rahmen der Vorprüfung nach § 13 LPVGWO. Wird die Geschlechterquote nicht eingehalten, ohne dass dies schriftlich begründet wird, so ist der Wahlvorschlag als mangel-

behaftet anzusehen. Dies führt dazu, dass der Wahlvorstand den Mangel dem Wahlvorschlagsträger unverzüglich, spätestens jedoch am Arbeitstag nach dem Ablauf der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge mitteilen und den Wahlvorschlag dem Einreicher zurückgeben muss. Gleichzeitig muss er ihn auffordern, den Mangel unverzüglich zu beseitigen und einen berichtigten Wahlvorschlag spätestens am dritten Arbeitstag nach Ablauf der Einreichungsfrist wieder einzureichen. Das heißt, innerhalb der Mängelbeseitigungsfrist wird entweder ein geschlechtergerechter Wahlvorschlag gemacht oder eine Begründung für die Abweichung gegeben.

Wahlvorschläge, die dann noch immer ohne schriftliche Begründung nicht die ausreichende Zahl von Bewerberinnen und Bewerber enthalten, muss der Wahlvorstand als ungültig zurückweisen (§ 14 Absatz 5 Nummer 7 LPVGWO). Unter Umständen kann eine Nachfrist für die Einreichung weiterer Wahlvorschläge erforderlich werden, wobei auch hier die Geschlechterquote zu beachten ist (§ 15 LPVGWO).

Die Geschlechterquote bei der Einreichung von Wahlvorschlägen gilt über entsprechende Verweisungen im Gesetz auch für den Gesamtpersonalrat (§ 54 Absatz 4 LPVG) und für die Stufenvertretungen (§ 55 Absatz 3 LPVG).

### **13 Verwendung elektronischer Verfahren durch den Wahlvorstand**

Die Wahlordnung wurde um Vorschriften zur Nutzung der elektronischen Informations- und Kommunikationstechnik durch die Wahlvorstände ergänzt. Hauptanwendungsfälle sind die Bekanntmachungen des Wahlvorstands, der Austausch von Mitteilungen zwischen den Wahlvorständen, etwa bei den Wahlen der Stufenvertretungen, sowie die Aufstellung und Führung des Wählerverzeichnisses als elektronische Wählerdatei. Die Dienststelle hat dazu dem Wahlvorstand die üblicherweise in der Dienststelle genutzte Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen (§ 1 Absatz 2 Satz 2 LPVGWO).

Zentrale Regelung in der Wahlordnung, auf die an verschiedenen Stellen Bezug genommen wird, ist § 2 Absatz 2 LPVGWO über elektronische Bekanntmachun-

---

gen des Wahlvorstands. Im Hinblick auf die Wahlrechtssicherheit sind dabei Vorkehrungen zu treffen, dass einzelne Beschäftigte nicht von der Möglichkeit zur Kenntnisnahme ausgeschlossen werden und unbefugte Veränderungen an Bekanntmachungen durch einen Sicherheitsstandard, der für eine Veränderung einen unverhältnismäßig hohen Aufwand erfordert, verhindert werden. Derzeit kommen dafür beispielsweise vor Veränderung geschützte Dokumente im „Portable Document Format (\*.pdf) oder ähnliche Dokumentenformen in Betracht, denn durch die Vergabe eines Benutzerpasswortes ist es so möglich, das Dokument nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich zu machen. Weiterhin kann die Autorin oder der Autor mit einem separaten Besitzerpasswort gezielt die Rechtevergabe des betreffenden Dokuments festlegen, etwa Veränderungen an bestimmten Textpassagen ausschließen. Zu achten ist bei Stufenwahlen jedoch darauf, dass der örtliche Wahlvorstand die Möglichkeit haben muss, seine Ergänzungen des Wahlausschreibens des Haupt- oder Bezirkswahlvorstands (§ 46 Absatz 3 LPVGWO) anzubringen.

Zu den Bekanntmachungen, die nunmehr in der Regel zusätzlich auch elektronisch erfolgen dürfen, zählen die Bekanntmachung über die Zusammensetzung des Wahlvorstands mit dem Hinweis auf mögliche Vorabstimmungen (§ 1 Absatz 3 LPVGWO), die Bekanntmachung des Wahlausschreibens (§ 8 Absatz 3 LPVGWO), die Bekanntmachung der Wahlvorschläge (§ 17 Absatz 1 LPVGWO) und die Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 29 Absatz 1 LPVGWO). Diese Bekanntmachungen sind mit Originalunterschriften nach dem Aushang an zentraler Stelle zu den Wahlakten zu nehmen. Soweit anderweitig Wahlbekanntmachungen ausgehängt oder im Intranet veröffentlicht werden, muss es sich um vom Original technisch abgeleitete Fertigungen handeln. Es ist auf diesen Fertigungen anzugeben, an welcher Stelle der Aushang des Originals erfolgt; insoweit ist an dem Hinweis zu erkennen, dass es sich um eine „Abschrift“, „Mehrfertigung“, „Kopie“ etc. handelt.

Ist in Dienststellen oder Teilen von Dienststellen, Außenstellen oder Nebenstellen die Ausstattung mit elektronischen Medien oder der Zugang zu solchen nicht in einem hohen Maße verbreitet, soll zumindest in solchen Dienststellenteilen auf den (zusätzlichen) schriftlichen Aushang nicht verzichtet werden. Im Zweifel genügt es nicht, Beschäftigte ohne entsprechenden Zugang zur üblichen Bürokommunikation nur formlos über die Bekanntmachungen zu unterrichten. Ziel der Be-

kanntmachungen ist unverändert, allen Beschäftigten einen leichten und hindernisfreien Zugang zu den Bekanntmachungen des Wahlvorstands zu verschaffen; verfahrensökonomische Gründe müssen dahinter zurücktreten. Der Wahlvorstand muss das in seiner Verantwortung Liegende veranlassen, damit den Wahlberechtigten ihre wahlrechtlichen Befugnisse nicht vorenthalten werden. Der Wahlvorstand kann sich im Zweifelsfall auch nicht ohne Weiteres darauf verlassen, dass der Zugang zu den elektronisch versandten Bekanntmachungen und Mitteilungen immer fehlerfrei funktioniert, wenn er sich nicht selbst vergewissert hat oder sich eine Bestätigung verschafft hat.

Die elektronische Form wird auch zugelassen für die Aufstellung und Führung des Wählerverzeichnisses, jedoch nicht für seine Auflegung und nur bis zum Beginn der Wahlhandlung (§ 6 LPVGWO), für die Übersendung des Wahlauschreibens an wahlberechtigte Beschäftigte, die nicht in der Dienststelle tätig sind (§ 8 Absatz 3 a LPVGWO) sowie für die Auflegung der Texte des Landespersonalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung (§ 9 LPVGWO).

Auch für Übermittlungen zwischen Wahlvorständen dürfen nun nach § 43 Absatz 2 LPVGWO die in der Dienststelle und zwischen Dienststellen üblicherweise genutzten elektronischen Informations- und Kommunikationswege genutzt werden, soweit nicht die Schriftform vorgeschrieben ist oder sich aus der Natur der Sache ergibt (Wahlniederschrift, wegen der Anlagen). Es sind sichere Übertragungswege, zum Beispiel das Landesverwaltungsnetz, oder Verschlüsselung zu nutzen und Dateiformate zu verwenden, deren Veränderung einen unverhältnismäßig hohen Aufwand erfordert. Werden diese grundsätzlichen Vorgaben eingehalten, können sich die Wahlvorstände über Einzelheiten der elektronischen Übermittlung verständigen.

Für die Wahlhandlung selbst sind elektronische Verfahren nicht zulässig. Auch die Wahlvorschläge müssen weiterhin aus Gründen der Rechtssicherheit in Schriftform eingereicht werden. Die Einreichungsfrist wird wegen der erforderlichen Unterschriften und Unterstützungsunterschriften sowie wegen der eigenhändig unterzeichneten Zustimmungserklärungen der Bewerberinnen und Bewerber nur durch das Einreichen der Wahlvorschläge in Schriftform gewahrt (§ 10 Absatz 2 und § 13 Absatz 1 LPVGWO). Ihre zusätzliche Übersendung in elektro-



nischer Form ist zur Geschäftserleichterung des Wahlvorstands damit nicht ausgeschlossen.

Nach der Wahl sind die Wahlunterlagen in Schriftform aufzubewahren. Gegebenenfalls sind Ausdrücke für die Wahlakten herzustellen, soweit dies noch nicht erfolgt ist. Elektronische Dateien, insbesondere auch die Wählerdatei, sind zu löschen, sobald die Speicherung nicht mehr erforderlich ist, spätestens wenn über die Gültigkeit der Wahl Gewissheit besteht oder über die Ungültigkeitserklärung rechtskräftig entschieden ist (§ 30 LPVGWO). Bei Formularen genügt es, die wahlrelevanten oder personenbezogenen Daten aus den Eingabefeldern zu löschen, um die Blanko-Formulare für weitere Wahlen verwenden zu können.

Generell gilt wie schon bisher, dass der Wahlvorstand dafür verantwortlich ist, dass gesetzliche Vorschriften, insbesondere die Anforderungen des Datenschutzes und der Datensicherheit im Umgang mit den personenbezogenen Daten der wahlberechtigten Beschäftigten und der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber, beachtet werden. Dies gilt in besonderem Maße, wenn elektronische Medien zum Einsatz kommen. Hier hat der Wahlvorstand eine erhöhte Pflicht, nach den Verhältnissen der Dienststellen im Einzelfall einen schutzgerechten Umgang mit den Daten sicherzustellen. Insbesondere ist davon abzusehen, die Bekanntmachung der Wahlvorschläge mit den Namen, Funktionen etc. der Bewerberinnen und Bewerber an private E-Mail-Konten einzelner Beschäftigter zu versenden. Beschäftigtendaten dürfen nicht außerhalb der Dienststelle verbreitet werden und in Umlauf geraten. Dies ist auch nicht erforderlich, denn mit der Information, die Beschäftigte, die sich außerhalb der Dienststelle befinden, über das Wahlausschreiben erhalten, haben sie Zeit und Gelegenheit, sich in der Dienststelle über die Wahlvorschläge selbst zu unterrichten.

## **14 Weitere Wahlrechtsfragen in Kürze**

- Anstelle des Begriffs des Wahlumschlags ist jetzt wie in anderen Wahlrechten der Begriff „Stimmzettelumschlag“ gebräuchlich. Diese redaktionelle Änderung ist freilich nicht von materieller Bedeutung.

- Eine weitere, für die Ausübung des Wahlrechts relevante Neuerung ist bei der Briefwahl vorgesehen (§ 22 LPVGWO): Entsprechend den Regelungen für die Parlamentswahlen und die Kommunalwahlen können Beschäftigte ihr Wahlrecht auf Antrag durch Briefwahl ausüben, ohne dass eine Verhinderung am Wahltag glaubhaft gemacht werden muss. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass der Wahlvorstand das Vorliegen eines Verhinderungsgrundes in der Praxis nicht überprüfen kann.
- Ein anderes Sitzverteilungs- und Auszählungsverfahren als das Höchstzahlverfahren nach d'Hondt kommt bei den Personalratswahlen 2014 nicht zum Einsatz.
- Die Wahlvorschläge sollen wie bisher mindestens doppelt so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, als zu wählen sind. Die Geschlechterquote ist dabei entsprechend zu berücksichtigen. Eine Höchstbegrenzung der Bewerberzahl besteht jedoch nicht.

## **15    Erfahrungsberichte**

Sobald die Personalratswahlen größtenteils bewältigt sind, ist vor dem großen Aufräumen die Zeit, Bilanz zu ziehen. Es gilt, aus den Erfahrungen dieser Wahlen zu lernen und zu überlegen, was hätte besser gemacht werden können. Solche Erfahrungen können Grundlage sein, die rechtlichen Rahmenvorgaben weiterzuentwickeln.

Die Entscheidungen der Wahlvorstände treffen nicht immer auf Verständnis bei den Betroffenen. Manche Wahlen werden angefochten. Gerichtliche Verfahren lassen sich daher nicht immer vermeiden. Wie derartige Verfahren entschieden wurden, ist ebenfalls von großem Interesse.

Daher sollten vor den nächsten Wahlen eventuell notwendige rechtliche Veränderungen geprüft werden.

Aus vielen Reaktionen auf das neue Recht und Anfragen sind dem Innenministerium einzelne Punkte bekannt, die Verfahrensschwierigkeiten verursacht oder Fragen aufgeworfen haben, die klarer geregelt werden könnten. An das Innenministerium ist aber längst nicht alles Bedeutsame herangetragen worden. Alle Wahlvorstände und Dienststellen sind daher aufgerufen, ihre Erfahrungen oder Probleme mit den diesjährigen Personalratswahlen mitzuteilen und seien es auch nur vermeintliche Kleinigkeiten. Auch konkrete Vorschläge sind gerne willkommen. Dies kann formlos geschehen, ein Dienstweg oder eine bestimmte Frist sind nicht einzuhalten.

Erfahrungsberichte oder Gerichtsentscheidungen sind am besten unter dem Stichwort „Erfahrungen Personalratswahl 2014“ per E-Mail an das Innenministerium Baden-Württemberg zu richten ([poststelle@im.bwl.de](mailto:poststelle@im.bwl.de)).

### **Änderungsnachweis**

11.02.2014 Ursprungsfassung

28.02.2014 Neue Beispiele in Nummer 6