

# Leitfaden für Personalratswahlen in Sachsen-Anhalt

Der Leitfaden zur Vorbereitung und Durchführung von Personalratswahlen

ursprünglich erarbeitet von [Rechtsanwalt Frank Schröder](#) und Werner Theis

überarbeitet von Rechtsanwalt Werner Theis ([persvg.net](#))

Stand: 2020

# Leitfaden zur Vorbereitung und Durchführung von Personalratswahlen

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>I. Errichtung von Personalvertretungen</b>	
1. Geltungsbereich des PersVG LSA	5
2. Dienststellenbegriff — Personalratsfähigkeit	5
3. Nebenstellen und Teile einer Dienststelle	7
<b>II. Der Wahlvorstand</b>	
1. Bestellung durch den Personalrat	9
2. Bestellung durch die Personalversammlung	9
3. Bestellung durch die Dienststellenleitung	9
4. Zusammensetzung des Wahlvorstandes	10
<b>III. Aufgaben des Wahlvorstandes</b>	
1. Allgemeine Aufgaben	10
2. Festlegung des Wahltermins	13
3. Vorbereitung der Wahl	18
3.1 Feststellung der Zahl der Beschäftigten	18
3.2 Zum Begriff "Beschäftigte"	19
3.3 Gruppeneinteilung in Beamte und Arbeitnehmer	20
4. Aufstellung des Wählerverzeichnisses	21
5. Wahlberechtigung – aktives Wahlrecht	22
6. Erlass des Wahlausschreibens	24
7. Einspruch gegen das Wählerverzeichnis	25
<b>IV. Zahl der Personalratsmitglieder und Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen</b>	
1. Zahl der Sitze	27
2. Verteilung der Sitze auf die Gruppen	79
3. Gruppen ohne Vertretung	30
4. Vorabstimmungen	31
5. Abweichende Verteilung der Sitze auf die Gruppen	32

<b>V. Wahlformen</b>	
1. Gruppenwahl — Gemeinsame Wahl	32
1.1 Gruppenwahl	32
1.2 Gemeinsame Wahl	32
2. Verhältniswahl — Mehrheitswahl	32
<b>VI. Wahlvorschläge</b>	
1. Wählbarkeit — passives Wahlrecht	33
2. Einreichung von Wahlvorschlägen — Unterschriften	34
3. Inhalt von Wahlvorschlägen	35
4. Prüfung der Wahlvorschläge — Behandlung fehlerhafter Wahlvorschläge	36
5. Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen	38
6. Bezeichnung gültiger Wahlvorschläge — Übernahme auf Stimmzettel	39
<b>VII. Wahl — Stimmabgabe</b>	
1. Ungültigkeit von Stimmen	39
2. Stimmabgabe	39
3. Schriftliche Stimmabgabe	40
<b>VIII. Feststellung des Wahlergebnisses</b>	45
<b>IX. Besondere Vorschriften</b>	
1. Bezirkspersonalrat Gesamtpersonalrat	49
2. Hauptpersonalrat	51
<b>X. Bekanntgabe des Wahlergebnisses und Konstituierung des Personalrats</b>	52
<b>XI. Sondervorschriften für besondere Verwaltungszweige</b>	
1. Wahl der Polizei - Personalvertretungen	54
2. Beschäftigte des Landesamtes für Verfassungsschutz	55
3. Beschäftigte an öffentlichen Schulen	55
4. Richtervertretungen, Vertretungen der Staatsanwälte	57
<b>XII. Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung</b>	58
<b>XIII. Kosten der Wahl</b>	
1. Sachkosten und persönliche Kosten	60

2. Arbeitszeitversäumnis	61
3. Freizeitausgleich	61
4. Schulung des Wahlvorstands	62

#### **XIV. Wahlschutz**

1. Wahlschutz	62
2. Besonderer Schutz der Mitglieder des Wahlvorstandes und der Wahlbewerber	63

## I. Errichtung von Personalvertretungen

### 1. Geltungsbereich des PersVG LSA

Gemäß § 1 des PersVG LSA werden in den **Verwaltungen des Landes**, den **kommunalen Gebietskörperschaften**, dies sind z. B. Städte, Gemeinden, Landkreise, Verbandsgemeinden (§§ 89 ff. KVG LSA), Zweckverbände (§§ 6 ff GKG-LSA) sowie in den sonstigen **Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen**, Personalräte gebildet. So sind zum Beispiel Universitäten, Allgemeine Ortskrankenkassen **Körperschaften**, und kommunale Sparkassen **Anstalten** im Sinne des Gesetzes.

**Gerichte und Eigenbetriebe** zählen zu den Verwaltungen im Sinne des Gesetzes.

Bei Gerichten bezieht sich der Geltungsbereich auf alle bei Gericht beschäftigten Arbeitnehmer und Beamten. Richter und Staatsanwälte sind gemäß § 4 Abs. 1 dagegen keine Beschäftigten im Sinne des Gesetzes, für sie werden im Richtergesetz des Landes Sachsen-Anhalt eigene Regelungen getroffen.

**Eigenbetriebe** können auf Grundlage der § 128 KVG LSA i. V. m. dem Eigenbetriebsgesetz gebildet werden.

Eigenbetriebe sind eigenständige Dienststellen gem. § 6 Abs. 1 PersVG LSA und nicht verselbständigungsfähiger Dienststellenteil, so dass ein gemeinsamer Gesamtpersonalrat von Beschäftigten der Kommunalverwaltung und des Eigenbetriebes nicht zu wählen ist. Hierbei ist aber auf die Abgrenzung gegenüber den Betrieben zu achten, die in privat-rechtlicher Rechtsform, z. B. als Aktiengesellschaften (AG) oder GmbH betrieben werden. Hier ist das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden.

### 2. Dienststellenbegriff — Personalratsfähigkeit

In allen Dienststellen (§ 6 PersVG LSA), die in der Regel mindestens 5 Wahlberechtigte beschäftigen, von denen 3 wählbar sind, werden Personalräte gebildet (§ 12 Abs. 1 PersVG LSA). Diese Voraussetzung kann auch dann erfüllt sein, wenn zur Zeit der Wahl ausnahmsweise die Mindestzahlen nicht erreicht werden (vgl. III.3.1).

Die **Dienststelle ist die organisatorische Einheit, in der jeweils ein Personalrat zu bilden ist**. Dienststellen sind gemäß § 6 Abs. 1 PersVG LSA Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe des im Rahmen des § 1 PersVG LSA festgelegten Geltungsbereiches, soweit die Leitung von Einrichtungen Befugnisse hat, die der Beteiligung des Personalrates unterliegen.

Das PersVG LSA folgt grundsätzlich dem dreistufigen Aufbau der Verwaltungsorganisation der Landesverwaltung und unterscheidet oberste Dienstbehörden, Behörden der Mittelstufe und sogenannte untere Landesbehörden.

**Oberste Dienstbehörden** sind im Bereich des Landes u. a. die Ministerien; hier ist stets ein Personalrat zu bilden. Sind einer obersten Dienstbehörde Dienststellen nachgeordnet, ist bei ihr außerdem ein Hauptpersonalrat als Stufenvertretung zu bilden. Die wahlberechtigten Beschäftigten wählen neben dem örtlichen Personalrat auch den Hauptpersonalrat.

**Behörden der Mittelstufe** sind die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordneten Behörden, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind (§ 6 Abs. 2 Satz 2 PersVG LSA); dies sind z.B. im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz die Obergerichte Oberlandesgericht, Landesarbeitsgericht, Landessozialgericht, Oberverwaltungsgericht, im Geschäftsbereich des Ministerium des Innern das Landesverwaltungsamt, die Polizeiinspektionen. Die Zahl der Behörden der Mittelstufe ist durch die Schaffung einstufiger Verwaltungen wie Landesamt für Verbraucherschutz, Landesamt für Vermessung und Geodäsie, Landesbaubetriebe deutlich geringer geworden.

Bei den Behörden der Mittelstufe ist ebenfalls stets ein Personalrat zu bilden und grundsätzlich ein Bezirkspersonalrat als Stufenvertretung zu errichten. Die dort wahlberechtigten Beschäftigten wählen sowohl den örtlichen als auch Bezirks- und Hauptpersonalrat.

Die **unteren Landesbehörden** sind die den Behörden der Mittelstufe unterstellten Landesbehörden, z. B. Ämter für Landeswirtschaft und Flurneuordnung, Arbeitsgerichte, die einen (örtlichen) Personalrat bilden.

Die hier wahlberechtigten Beschäftigten wählen sowohl zum örtlichen Personalrat, ggf. auch — soweit vorhanden — zum Gesamtpersonalrat, als auch zum Bezirks- sowie zum Hauptpersonalrat. Fehlt eine Behörde der Mittelstufe (z. B. bei Hochschulen, Landesamt für Verbraucherschutz), wählen die Beschäftigten den örtlichen Personalrat und den Hauptpersonalrat.

Einen vierstufigen Aufbau gibt es bei den Zivilgerichten mit dem Ministerium der Justiz als oberster Dienstbehörde, dem Oberlandesgericht als Behörde der Mittelstufe, den Landgerichten als örtliche Dienststellen und den Amtsgerichten als weiter nachgeordnete Dienststellen, die nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind, gem. § 6 Absatz 2 Satz 1 PersVG LSA.

### **3. Nebenstellen und Teile einer Dienststelle**

Nebenstellen und sonstige Dienststellenteile müssen nach § 6 Abs. 3 Satz 1 PersVG LSA personalvertretungsrechtlich zu einer Dienststelle, in der ein eigener Personalrat zu wählen ist, durch die obersten Dienstbehörden erklärt werden, **wenn deren Leitung Befugnisse hat, die der Beteiligung der Personalvertretung unterliegen oder die räumlich weit von der Hauptdienststelle entfernt liegen und dies durch die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung beschlossen wird.**

Bei der Prüfung der räumlich weiten Entfernung ist darauf abzustellen, ob der am Sitz der Hauptdienststelle bestehende Personalrat in der Lage ist, sich aus unmittelbarer und ständiger Anschauung über die persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten zu informieren und ob er die innerdienstlichen Interessen dieser Beschäftigten wirkungsvoll vertreten kann. Das heißt, die notwendige Kommunikation zwischen allen Beschäftigten und dem Personalrat darf nicht beeinträchtigt sein. Dabei ist die subjektive Beurteilung durch die Beschäftigten der Nebenstelle oder Teildienststelle zu sehen. Dies geht aus dem Sinn des Gesetzes hervor, denn die Abstimmung über die Verselbständigung erfolgt nur durch die dort wahlberechtigten Beschäftigten und nicht durch die Beschäftigten der gesamten Dienststelle. Es kommt deshalb weniger auf die Kilometer-Entfernung, als vielmehr auf die Verkehrsverhältnisse, insbesondere auf die Verkehrsverbindungen und Verkehrsdichte an.

Liegt eine räumlich weite Entfernung vor, so hängt die Verselbständigung davon ab, ob sie von den wahlberechtigten Beschäftigten der jeweiligen Nebenstelle oder des jeweiligen Dienststellenteils beschlossen wird. Die Abstimmung erfolgt gemeinsam durch alle Gruppen. Der Verselbständigungsbeschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller wahlberechtigten Beschäftigten.

Zur Durchführung der Abstimmung kann jeder wahlberechtigte Beschäftigte der Nebenstelle bzw. des Dienststellenteils die Initiative ergreifen. Die Abstimmung muss von einem Abstimmungsvorstand geleitet werden, der aus mindestens 3 wahlberechtigten

Beschäftigten besteht und dem ein Vertreter jeder in der Nebenstelle bzw. in dem Dienststellenteil vertretenen Gruppe angehören soll (§ 4 Abs. 2 WO PersVG LSA).

Entsprechend ist zu verfahren, wenn die Erklärung zur Dienststelle aufgehoben werden soll.

Der Beschluss ist nur für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihrer hervorgehenden Personalvertretung wirksam (§ 6 Abs. 3 Satz 3 PersVG LSA). Ein positives Abstimmungsergebnis kann nur dann berücksichtigt werden, wenn es dem Wahlvorstand innerhalb von 6 Arbeitstagen seit der Bekanntgabe seiner Mitglieder vorliegt und dem Wahlvorstand glaubhaft gemacht wird, dass das Ergebnis ordnungsgemäß zustande gekommen ist (§ 4 Abs. 1 WO PersVG LSA).

Gehören zu einer Dienststelle mehrere räumlich weit entfernt liegende Nebenstellen oder Dienststellenteile, so hat ein — von der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten einer Nebenstelle bzw. eines Dienststellenteils gefasster Verselbständigungsbeschluss — lediglich die Verselbständigung dieser Nebenstelle bzw. dieses Dienststellenteils zur Folge. Die übrigen verselbständigungsfähigen Nebenstellen bzw. Dienststellenteile, deren wahlberechtigte Beschäftigte eine Verselbständigung nicht beschließen, bilden hingegen zusammen mit der Hauptdienststelle weiterhin eine **einzigste Dienststelle**, für die auch nur ein **einzigster (örtlicher) Personalrat** zu wählen ist.

Liegen die Voraussetzungen einer Verselbständigung wegen räumlich weiter Entfernung vor, gilt das so genannte **Liegenschaftsprinzip**. Am Beispiel des Landesverwaltungsamtes kann es am Sitz in Halle nicht zu einer Verselbständigung kommen, in Magdeburg jedoch können mehrere Dienststellenteile verselbständigt werden, wenn sie in unterschiedlichen Liegenschaften untergebracht sind.

Ist die Verselbständigung einer Nebenstelle oder eines Dienststellenteils beschlossen worden, so schreibt § 54 PersVG LSA zwingend die Wahl eines Gesamtpersonalrates vor.

Die Bestellung der Wahlvorstände für die Wahl der Gesamtpersonalräte erfolgt gemäß § 54 Abs. 2 PersVG LSA durch die Dienststelle. § 22 PersVG LSA gilt entsprechend.

## **II. Der Wahlvorstand**

### **1. Bestellung durch den Personalrat, § 20**

Ein Personalrat kann nur ordnungsgemäß gewählt werden, wenn die Wahl und Wahlvorbereitungen von einem Wahlvorstand durchgeführt werden.

Die Personalratswahl ohne Bestellung eines Wahlvorstandes ist nichtig.

Im Normalfall (in der Dienststelle besteht bereits ein Personalrat) bestellt der amtierende Personalrat rechtzeitig (**spätestens 4 Monate vor Ablauf der Wahlperiode**) den Wahlvorstand. Die Bestellung ist nicht nur Recht, sondern auch Pflicht des Personalrates.

Die Bestellung ist keine Gruppenangelegenheit, sondern erfolgt durch Mehrheits-beschluss des gesamten Personalrates.

## **2. Bestellung durch die Personalversammlung, § 21**

Kommt der Personalrat der Verpflichtung, einen Wahlvorstand zu bestellen, nicht nach und besteht 2 Monate vor Ablauf der Wahlperiode kein Wahlvorstand, so beruft die Dienststellenleitung **auf Antrag** eine Personalversammlung ein, die dann einen Wahlvorstand wählt. Antragsberechtigt sind mindestens 3 wahlberechtigte Beschäftigte oder eine Gewerkschaft, der mindestens ein wahlberechtigter Beschäftigter angehört.

Die Dienststellenleitung ist nach genannter Antragstellung **verpflichtet**, die Personalversammlung **unverzüglich** einzuberufen.

Die Personalversammlung wird nicht vom Dienststellenleiter geleitet, sondern hat sich einen Versammlungsleiter zu wählen.

**Teilnahmeberechtigt** sind alle Angehörigen der Dienststelle. Es können also alle Beschäftigten — auch wenn sie nicht wahlberechtigt sind — an der Abstimmung über die Benennung des Wahlvorstandes teilnehmen.

Die Wahl kann formlos erfolgen.

Die Personalversammlung ist unabhängig von der Anzahl der Teilnehmer immer beschlussfähig.

## **3. Bestellung durch die Dienststellenleitung, § 22**

Kommt eine Personalversammlung gemäß § 21 PersVG LSA nicht zustande oder wird von der Personalversammlung kein Wahlvorstand gewählt, so wird der Wahlvorstand auf Antrag von mindestens 3 wahlberechtigten Beschäftigten oder einer Gewerkschaft, der mindestens ein wahlberechtigter Beschäftigter angehört, unverzüglich von der Dienststellenleitung bestellt.

Werden Anträge gemäß §§ 21, 22 PersVG LSA nicht gestellt oder ist nachweislich kein Beschäftigter bereit, das Amt des Wahlvorstandes anzunehmen, kann eine Personalratswahl nicht durchgeführt werden.

#### **4. Zusammensetzung des Wahlvorstandes**

Der Wahlvorstand besteht grundsätzlich aus **3 wahlberechtigten Beschäftigten**. In Großdienststellen mit mehr als 1000 Wahlberechtigten können **bis zu 4 weitere Mitglieder** bestellt werden. Alle in der Dienststelle vertretenen Gruppen (Arbeitnehmer und Beamte) sollen vertreten sein. Auch Wahlbewerber können dem Wahlvorstand angehören.

Der Vorsitzende des Wahlvorstandes wird nicht aus diesem Gremium gewählt, sondern von der Stelle benannt, die auch den Wahlvorstand insgesamt beruft (Personalrat, Personalversammlung, Dienststelle).

Für jedes Wahlvorstandsmitglied soll ein Ersatzmitglied berufen werden. Die Benennung von Ersatzmitgliedern ist auch nachträglich möglich. In Anbetracht der Dauer eines Wahlverfahrens und dem Arbeitsanfall, der vom Wahlvorstand zu bewältigen ist, erscheint die sofortige Benennung von Ersatzmitgliedern sinnvoll.

Die Tatsache, dass alle Mitglieder des Wahlvorstandes der gleichen Gewerkschaft angehören, bedeutet für sich alleine noch keine Verletzung der Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstandes (BVerwG, Beschluss v. 23. 9. 66 - ZBR 1967, S. 26).

Eine nicht den Vorschriften des PersVG LSA entsprechende Zusammensetzung des Wahlvorstandes berechtigt zur Wahlanfechtung.

### **III. Aufgaben des Wahlvorstandes**

#### **1. Allgemeine Aufgaben**

Im PersVG LSA ist nur geregelt, dass der Wahlvorstand die Wahl rechtzeitig einzuleiten hat. Welche Maßnahmen und Entscheidungen im Einzelnen zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlich sind, regelt die Wahlordnung. Bei den hier aufgeführten Aufgaben kann man zwischen

- a. technisch-organisatorischen Maßnahmen (z. B. Aushang von Bekanntmachungen, Anfertigung von Stimmzetteln u. ä.) und
  - b. inhaltlichen Entscheidungen (Entscheidung über die Gültigkeit von Wahlvorschlägen u. ä.)
- unterscheiden.

Die unter a. genannten Maßnahmen können auf einzelne Wahlvorstandsmitglieder aufgeteilt werden; die unter b. genannten Entscheidungen setzen eine Beratung und Beschlussfassung des gesamten Wahlvorstandes voraus, die gemäß § 1 Abs. 4 WO PersVG LSA der Stimmenmehrheit bedarf.

Zu den gesetzlichen Aufgaben des Wahlvorstandes gehört auch die Vorbereitung und Durchführung der Vorabstimmungen über eine abweichende Verteilung der Sitze des Personalrates sowie über die Durchführung einer gemeinsamen Wahl, wenn diese Vorabstimmungen beim Wahlvorstand beantragt werden.

Dagegen muss er nicht für die Abstimmung über die Verselbständigung einer Dienststelle Sorge tragen. Hierfür ist ein gesonderter Abstimmungsvorstand zu bilden.

### **Bekanntgabe der Mitglieder des Wahlvorstandes**

Die Bekanntgabe der Mitglieder ist die erste nach außen — auf alle Wahlberechtigten — wirkende Maßnahme des Wahlvorstandes. Bei dieser Bekanntgabe sind auch die Ersatzmitglieder zu nennen.

Gleichzeitig wird dadurch eine Frist von 6 Arbeitstagen in Gang gesetzt, innerhalb der eventuelle Vorabstimmungsergebnisse über Verselbständigungen (siehe Ziffer I.3) dem Wahlvorstand vorgelegt werden müssen.

Eventuelle Vorabstimmungen über eine abweichende Verteilung der Sitze auf die Gruppen und die gemeinsame Wahl führt der Wahlvorstand auf Antrag innerhalb dieser Frist durch §§ 18, 19 PersVG LSA (s. Ziff. IV.4).

Vor Ablauf dieser Frist kann das Wahlausschreiben nicht bekannt gegeben werden, da das Wahlverfahren noch nicht feststeht.

### **Bekanntmachungen des Wahlvorstandes**

Es gibt eine Reihe von Informationen des Wahlvorstandes an die Wahlberechtigten, die im Wege der Bekanntmachung herauszugeben sind, und zwar über:

- a. die Mitglieder des Wahlvorstandes
- b. das Wahlausschreiben
- c. die (eventuelle) Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen
- d. das Fehlen gültiger Wahlvorschläge
- e. die Bekanntgabe der gültigen Wahlvorschläge
- f. das Wahlergebnis.

Diese Bekanntmachungen enthalten alle für die Wahlberechtigten wichtigen und notwendigen Mitteilungen, die eine ordnungsgemäße Beteiligung der Wähler ermöglichen. Deshalb ist es von **besonderer Bedeutung**, dass diese Bekanntmachungen auch alle Wahlberechtigten erreichen.

Die Form der Bekanntmachungen ist ebenfalls in der Wahlordnung konkret festgelegt: sie sind **auszuhängen (§ 1 Abs. 3 Satz 2 WO PersVG LSA)**. Der Aushang hat nicht nur in der Dienststelle selbst, sondern auch in allen **räumlich getrennten Dienststellenteilen** (Nebenstellen, Außenstellen) zu erfolgen. Auf die räumliche Entfernung kommt es dabei nicht an. Nur zusätzlich kann die Bekanntmachung mittels einer dienststellenintern zugänglichen Informationstechnik (Intranet) vorgenommen werden, § 1 Abs. 3 Satz 3 WO PersVG LSA.

Auch der Begriff „aushängen“ ist eng auszulegen und wörtlich zu nehmen (aushängen = nicht auslegen). „Eine andere Form der Bekanntmachung ist nur in Mini-Dienststellen(-teilen) denkbar. Wenn in einem Dienststellenteil nur wenige Wahlberechtigte beschäftigt sind, so können die Bekanntmachungen auch an bestimmter und **bekannter** Stelle ausgelegt werden. Bei größeren Dienststellen ist die Bekanntmachung praktisch nur durch Aushang möglich“ (VG Hannover, Beschl. v. 9. 3. 76).

Die Fristen für die Dauer des Aushanges ergeben sich aus den Sondervorschriften für die einzelnen Bekanntmachungen. In jedem Fall sind der erste und der letzte Tag des Aushanges auf der Bekanntmachung zu vermerken.

Der Wahlvorstand hat sicherzustellen, dass auch ausländische Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, an der Wahl (aktives und passives Wahlrecht) teilnehmen können, § 1 Abs. 5 WO PersVG LSA.

## Stellung des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand unterliegt keinem Weisungsrecht (Personalrat, Dienststelle, Wähler) und hat seine Aufgaben und Entscheidungen in eigener Verantwortung durchzuführen bzw. zu treffen.

Die einzelnen Entscheidungen des Wahlvorstandes können nicht eigenständig gerichtlich überprüft werden. Vielmehr ist ein Wahlanfechtungsverfahren erforderlich.

Eine Neuwahl des Wahlvorstandes durch eine Personalversammlung auf Antrag vom mindestens drei Wahlberechtigten oder eine in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft ist nur möglich, wenn er seiner in § 23 Abs. 1 PersVG LSA genannten Verpflichtung, die Wahl rechtzeitig einzuleiten, nicht nachkommt.

Die Mitglieder des Wahlvorstandes unterliegen ähnlichen Schutzbestimmungen wie die Mitglieder eines Personalrates:

- Freistellung
- Einschränkung bei Versetzung und Abordnung
- Kündigungsschutz.

Die Vorschrift des § 10 PersVG LSA — Schweigepflicht — trifft auf die Mitglieder des Wahlvorstandes ebenfalls zu. Sie gilt nicht für die Mitglieder des Wahlvorstandes untereinander.

## 2. Festlegung des Wahltermins

Die regelmäßigen Personalratswahlen finden in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt (§ 26 Abs. 1 PersVG LSA).

Der genaue **Wahltermin** innerhalb dieses gesetzlich vorgeschriebenen einheitlichen Wahlzeitraums wird vom Wahlvorstand festgelegt (§ 1 Abs. 6 WO PersVG LSA) und im Wahlausschreiben bekannt gemacht (§ 6 Abs. 2 Nr. 14 WO PersVG LSA). Falls die Verhältnisse in der Dienststelle es erfordern, kann die Wahl an 2 Tagen stattfinden. Der Wahlvorstand hat zu berücksichtigen, dass zwischen dem Erlass des Wahlausschreibens und dem letzten Tag der Stimmabgabe mindestens 7 Wochen liegen müssen (§ 6 Abs. 1 Satz 1 WO PersVG LSA), ferner, dass ihm nach Abschluss der Wahl eine Frist von zwei Wochen zur

Einberufung der konstituierenden Sitzung des neuen Personalrats zur Verfügung steht (§ 32 Abs. 1 PersVG LSA).

Zusätzlich haben die örtlichen Wahlvorstände die Wahlen zu den Stufenvertretungen und zum Gesamtpersonalrat in ihren Dienststellen oder in Nebenstellen oder Dienststellenteilen durchzuführen, z. B. § 32 Abs. 1 Satz 2 WO PersVG LSA. Bei ihrer Terminplanung haben sie lange Postzeiten zu berücksichtigen. Im Einzelfall sind längere Wahlvorbereitungszeiten einzuplanen.

**Außerhalb der Zeit der regelmäßigen Wahlen** ist der Personalrat nach § 26 Abs. 2 Nr. 1 bis 5 PersVG LSA neu zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 30 Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Anzahl der Wahlberechtigten um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist
2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten der Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist
3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat
4. die Wahl rechtskräftig angefochten worden ist oder
5. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist.

Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums eine Personalratswahl stattgefunden, so ist der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden **nächsten Zeitraum** der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Personalrats zum Ende des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums (31.5.) noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat im **übernächsten Zeitraum** der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen (§ 25 Abs. 1 Satz 2 PersVG LSA).

Für den Zeitpunkt der Neuwahl kommt es deshalb **entscheidend** darauf an, **wann die Amtszeit des bisherigen Personalrats begonnen hat**. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit (§ 25 Abs. 1 PersVG LSA). Das bedeutet:

- Ist der Personalrat außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums in den **Fällen des § 26 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 PersVG LSA** neu gewählt worden, so befand sich der bisherige Personalrat zum Zeitpunkt dieser Neuwahl noch (geschäftsführend) im Amt (§ 26 Abs. 2 PersVG LSA). Die Amtszeit des bisherigen (geschäftsführenden) Personalrats war

bis zur Wahl des neuen Personalrats begrenzt. Gewählt ist ein Personalrat dann, wenn das Wahlergebnis nach § 23 WO PersVG LSA bekannt gegeben ist. Die Amtszeit des bisherigen (geschäftsführenden) Personalrats endete deshalb mit Bekanntgabe des Ergebnisses der Wahl des neuen Personalrats. Zugleich — also im Laufe eines Tages — begann die Amtszeit des neu gewählten Personalrats. Bei der Berechnung der Dauer der Amtszeit des außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums neu gewählten Personalrats nach § 25 Abs. 2 PersVG LSA ist der Tag, an dem das Wahlergebnis bekanntgegeben wurde, nach § 187 Abs. 1 BGB nicht mitzuzählen.

- Ist der Personalrat außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums in den Fällen des § 26 Abs. 1 Nr. 4 bis 5 PersVG LSA neu gewählt worden, so befand sich der bisherige Personalrat zum Zeitpunkt der Wahl nicht mehr im Amt. Die Amtszeit des neuen Personalrats begann daher "mit dem Tage der Wahl", also mit dem Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Da es hier nicht auf die Wahl, sondern auf den Tag der Wahl ankommt, ist hier auch der Tag, mit dem die Amtszeit des Personalrats beginnt, nach § 187 Abs. 2 BGB bei der Berechnung der Dauer der Amtszeit mitzuzählen.

### **Beispiel:**

Der Personalrat wurde nach dem 31. Mai 2019, aber vor dem 1. März 2020, gewählt. Hat die Amtszeit des Personalrats im Laufe des 31. Mai 2019 oder später begonnen, so findet eine Neuwahl erst 2025 statt. Hat die Amtszeit hingegen vor dem 31. Mai 2019 begonnen, so ist der Personalrat bereits 2020 zu wählen.

Durch diese Regelung wird sichergestellt, dass die nächste Wahl, die nach einer außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums durchgeführten Wahl stattfindet, wieder in den gesetzlich vorgeschriebenen einheitlichen Wahlzeitraum fällt, wobei die Dauer der Amtszeit des Personalrats die regelmäßige Arbeitszeit von 5 Jahren entweder unter- oder überschreitet.

### **Fristenberechnung**

Für die Berechnung der im PersVG LSA und in der Wahlordnung festgelegten Fristen finden die §§ 186 bis 193 BGB entsprechende Anwendung (vgl. § 48 WO PersVG LSA).

Die im PersVG LSA und der Wahlordnung zum PersVG LSA vorgeschriebenen Fristen sind zwingend durch den Wahlvorstand einzuhalten. Nach der Rechtsprechung des Bundesver-

waltungsgerichtes (BVerwG) ist er insbesondere nicht berechtigt, vorgeschriebene Fristen zu verkürzen.

### **Beispiel 1:**

Gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 10 WO PersVG LSA ergeht die Aufforderung, Wahlvorschläge binnen 3 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlausschreibens einzureichen, so muss in diesem die genaue Bestimmung des letzten Tages der Einreichungsfrist angegeben sein.

Er ist nicht befugt, die Einreichungsfrist auf eine bestimmte Uhrzeit oder evtl. auf das Dienstende zu begrenzen. Kraft Gesetzes (vgl. § 188 Abs. 1 BGB) endet die Einreichungsfrist um 24.00 Uhr des letzten Tages der Frist. Somit ist ein Wahlvorschlag, der am letzten Tag der Frist nach Dienstende, aber noch vor 24.00 Uhr eingeht, nicht als verspätet zu betrachten.

Die meisten für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl zu beachtenden Fristen werden nach Wochen berechnet, in Einzelfällen auch nach Arbeitstagen und Monaten.

So ist z. B. das Wahlausschreiben spätestens **7 Wochen** vor dem letzten Tag der Stimmabgabe bekannt zugeben (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 1 WO PersVG LSA); Wahlvorschläge sind binnen **3 Wochen** nach Bekanntgabe des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen (vgl. § 7 Abs. 2 Satz 1 WO PersVG LSA); Einsprüche gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses sind binnen **1 Woche** seit Auslegung des Wählerverzeichnisses beim Wahlvorstand einzulegen (vgl. § 3 Abs. 1 WO PersVG LSA).

### **Beachte:**

- Der letzte Tag der Einspruchsfrist ist im Wahlausschreiben anzugeben (vgl. § 6 Abs. 2 Ziffer 7).
- Die Bestellung des Wahlvorstandes wird nach Monaten berechnet (vgl. §§ 20 und 21 PersVG LSA in Verbindung mit § 188 BGB).

Für die Fristenberechnung ist zu beachten, dass der Tag, an welchem das die Frist auslösende Ereignis fällt, nicht mitgerechnet wird (vgl. § 187 Abs. 1 BGB) - also die Frist erst am darauffolgenden Tag beginnt!

### **Beispiel 2:**

Beanstandet etwa der Wahlvorstand gegenüber dem Listenvertreter, dass die Zustimmung eines Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag nicht vorliegt, so wird der Tag, an dem die Beanstandung dem Listenvertreter zugeht, bei der Berechnung der Mängelbeseitigungsfrist von 3 Arbeitstagen nicht mitgezählt (vgl. § 10 Abs. 5 WO PersVG LSA).

Die Regelung des § 187 Abs. 1 BGB hat zur Folge, dass eine von einem Ereignis in Lauf gesetzte Frist, die nach Wochen bestimmt ist, mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Wochen endet, welcher durch seine Benennung dem Tage entspricht, in den das Ereignis fällt (§ 188 Abs. 2 BGB).

### **Beispiel 3:**

Als letzter Tag der Stimmabgabe ist Mittwoch, der 29. April 2020, vorgesehen. Das Wahlausschreiben wird spätestens 7 Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe bekanntgegeben. Der Tag der Bekanntgabe des Wahlausschreibens zählt nicht mit. Das bedeutet, dass zwischen dem Tag der Bekanntgabe des Wahlausschreibens und dem letzten Tag der Stimmabgabe volle 7 Wochen liegen müssen. Diese Siebenwochenfrist endet am Mittwoch, dem 11. März 2020. Das Wahlausschreiben ist deshalb spätestens am Mittwoch, dem 11. März 2020, bekannt zu geben.

Fällt der letzte Tag einer Frist auf einen Sonntag, einen gesetzlichen Feiertag oder einen Samstag, so läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab (§ 193 BGB).

Ist eine Frist nach Arbeitstagen zu berechnen, so zählen die Wochentage Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage und der Tage, die in der Dienststelle allgemein dienstfrei sind (§ 48 WO PersVG LSA).

### **Beispiel 4:**

Wird ein Wahlvorschlag ohne die schriftliche Zustimmung der Bewerber eingereicht, ist der Mangel innerhalb von drei Arbeitstagen nach dem Zugang der Aufforderung zu beseitigen.

Der Wahlvorstand hat den Listenvertreter am Donnerstag, dem 2. April 2020, aufgefordert, den Mangel zu beseitigen. Dieser Tag zählt nicht mit (s. o.). Da der Samstag und Sonntag (4. und 5. April 2020) nicht mitrechnen, endet die Frist von drei Arbeitstagen am Montag, dem 6. April 2020.

**Beachte:**

Grundsätzlich rechnen die Fristen jeweils von Mitternacht bis Mitternacht des letzten Tages einer Frist (siehe auch Beispiel 1).

**3. Vorbereitung der Wahl****3.1 Feststellung der Zahl der Beschäftigten**

Unmittelbar nach Bekanntgabe der Namen seiner Mitglieder hat der Wahlvorstand die Zahl der in der Regel Beschäftigten, getrennt nach Arbeitnehmern und Beamten festzustellen, in Kleindienststellen (§16 PersVG LSA) auch die Zahl der Wahlberechtigten. Von dieser Zahl ausgehend wird dann die Anzahl der Sitze des zu wählenden Personalrats festgelegt (siehe IV. 1).

Maßgebender Zeitpunkt für die Feststellung der Zahl der Beschäftigten ist der Tag der Bekanntgabe des Wahlausschreibens. Die Formulierung "in der Regel" Beschäftigte schließt aber aus, dass bei der Ermittlung ein bestimmter Stichtag zugrunde gelegt wird und lediglich die an diesem Tage tatsächlich Beschäftigten berücksichtigt werden. Alle kurzfristigen Abweichungen bleiben unberücksichtigt. Unter dieser Voraussetzung kann also bspw. der Stellenplan lediglich als Anhaltspunkt für die Ermittlung dienen. Es sind z. B. langfristig unbesetzte Planstellen nicht mitzuzählen, andererseits sind auch solche Beschäftigte zu berücksichtigen, die für eine gewisse Zeit (mit oder ohne Bezüge) beurlaubt sind. Ferner ist auch der Anteil von in der Regel beschäftigten Mitarbeitern in Zeitverträgen zu berücksichtigen.

Gleichzeitig ist das Zahlenverhältnis von wahlberechtigten Frauen und Männern zu prüfen und im Wahlausschreiben zu veröffentlichen, um den Einreichern von Wahlvorschlägen Gelegenheit zu ihrer Berücksichtigung zu geben (dies ist wichtig für die Aufstellung von Wahlvorschlägen). Diese Angabe im Wahlausschreiben muss nach § 6 Abs. 3 WO PersVG LSA erfolgen und rechnerisch richtig sein.

Die für die Feststellung der Zahl der in der Regel Beschäftigten bzw. Wahlberechtigten notwendigen Unterlagen hat die Dienststelle dem Wahlvorstand zur Verfügung zu stellen und wenn erforderlich, zu ergänzen. Die Dienststelle hat auch die erforderlichen Auskünfte zu erteilen (§ 1 Abs. 2 Satz WO PersVG LSA).

### **3.2 Zum Begriff "Beschäftigte", § 4 Abs. 1 – 4 PersVG LSA**

Beschäftigte im Sinne des PersVG LSA sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Beschäftigter ist auch, wer zu seiner Ausbildung in der Dienststelle tätig ist, unabhängig davon, ob er für seine Ausbildung eine Vergütung erhält, ob er sich gleichzeitig in einem Berufs- oder Schulausbildungsverhältnis zu einem Dritten befindet oder ob der Träger der Dienststelle die Kosten der Ausbildung trägt. Nicht erforderlich ist, dass Zweck der Ausbildung die spätere Übernahme in den öffentlichen Dienst ist.

Beschäftigter ist auch, wer in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt wird, selbst wenn sein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht. Dies betrifft u. a. Leiharbeiter nach dem AÜG.

Es handelt sich hierbei um diejenigen Beschäftigten, die in dieser und für diese Dienststelle weisungsgebunden tätig sind. Sie müssen also Aufgaben dieser Dienststelle erfüllen.

Personen, die der Dienststelle im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zugewiesen sind, gelten ebenfalls als Beschäftigte der Dienststelle, weil sich die Beziehungen zwischen der zugewiesenen Person und dem Träger der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Regelung des SGB III und nach den Vorschriften des Arbeitsrechts richten. Nach der herrschenden Meinung gehört zu den Beschäftigten grundsätzlich auch die Dienststellenleitung. Anders ist dies aber bei solchen Dienststellenleitern zu sehen, die, wie z. B. ein Minister, in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis besonderer Art stehen. Nicht zu den Beschäftigten zählen die in § 4 Abs. 4 Nr. 2, 3 PersVG LSA genannten Professoren, Hochschuldozenten und Gastprofessoren an einer Hochschule bzw. die in Lehre und Forschung tätigen habilitierten Personen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die in § 99 PersVG LSA genannten „Drittmittelbeschäftigten“ zählen dagegen zu den Beschäftigten.

Die sogenannten 1 – Euro Jobber fallen nicht unter die Regelung des § 4 Abs. 2 PersVG LSA, weil sie nicht zu dem Personenkreis nach § 4 Abs. 4 Nr. 5 (Heilung, Wiedergewöhnung usw.) gehören. BVerwG Urt. v. 26.1.2000 PersR 2000, 243; BAG Urt. v. 5.4.2000, AiB 2001, 221; BVerwG Beschl. v. 21.03.2007). Wegen des Fehlens eines irgendwie gearteten Arbeits- oder Dienstverhältnisses zur Dienststelle zählen sie nicht zu den vom Wahlvorstand zu berücksichtigenden Beschäftigten. Sie sind deshalb auch bei der Festlegung der Größe des Personalrates nach § 16 nicht zu berücksichtigen.

### 3.3 Gruppeneinteilung in Beamte und Arbeitnehmer

Das Personalvertretungsgesetz teilt in § 4 Abs. 5, 6 die Beschäftigten in die **Gruppen der Beamten und Arbeitnehmern** (§ 4 Abs. 5 und 6 PersVG LSA) ein. Diese Unterscheidung zwischen den Gruppen ist im Rahmen der Wahl insbesondere deshalb von Bedeutung, weil ein aus mehreren Mitgliedern bestehender Personalrat grundsätzlich aus Vertretern jeder Gruppe bestehen muss (vgl. IV.2) und in Gruppenwahl zu wählen ist, wenn nicht die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl die gemeinsame Wahl beschließen (vgl. IV.4).

Dementsprechend hat auch der Wahlvorstand das Wählerverzeichnis getrennt nach den Gruppen aufzustellen (vgl. III.4).

Wer **Beamter** ist, ergibt sich aus den Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes und des Landesbeamtengesetzes Sachsen-Anhalt (LBG LSA).

Als Beamte gelten die Richter und Staatsanwälte, die außerhalb von Gerichten und Staatsanwaltschaften beschäftigt werden.

Ebenfalls als Beamte gelten Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis. In einem solchen befinden sich in Regel Rechtsreferendare (§ 7 JAG LSA)

Bei der Ermittlung der Zahl der in der Regel in der Dienststelle beschäftigten Beamten ist auf die Zahl der beschäftigten Beamten bei Bekanntgabe des Wahlausschreibens abzustellen.

Sollte aber bereits abzusehen sein, dass nach Bekanntgabe des Wahlausschreibens weitere Verbeamtungen vorgenommen werden, so sollte der Wahlvorstand dies bei der Ermittlung der Sitzverteilung berücksichtigen und entsprechend im Wahlausschreiben bekannt geben.

**Arbeitnehmer** im Sinne dieses Gesetzes sind alle übrigen Beschäftigten.

Bei **Personen, die ausgebildet werden**, kommt es zunächst auf das Rechtsverhältnis an, in dem sie zum Träger der Dienststelle stehen.

Personen, die für eine Beamtenlaufbahn ausgebildet werden, sind Beamte, wenn sie zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde in das Beamtenverhältnis auf Widerruf berufen worden sind.

Sie sind aber nur bei ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt, gleichgültig wie lange sie zum Zwecke ihrer Ausbildung zu einer anderen Ausbildungsdienststelle abgeordnet oder versetzt wurden. Dies gilt auch, wenn sie an der Verwaltungsfachhochschule des Landes Sachsen-Anhalt ausgebildet werden. Polizeivollzugsbeamte in der Ausbildung oder Studierende an der Fachhochschule der Polizei wählen nach § 81 PersVG LSA lediglich einen Vertrauensmann.

Personen, die nicht im Rahmen eines Beamtenverhältnisses, sondern eines Arbeitsverhältnisses ausgebildet werden, sind den Arbeitnehmern zuzuordnen. Maßgebend dafür ist das Ausbildungsziel, unabhängig davon, ob eine spätere Übernahme in den öffentlichen Dienst vorgesehen ist.

#### **4. Aufstellung des Wählerverzeichnisses**

##### **Inhalt und Bedeutung**

Der Wahlvorstand hat unmittelbar nach seiner Bestellung ein Verzeichnis **aller wahlberechtigten Beschäftigten** — getrennt nach Gruppen — aufzustellen und an geeigneter Stelle auszulegen. Die Dienststelle hat dem Wahlvorstand die Liste der Beschäftigten mit Namen, Vorname, Organisationseinheit und Geburtsdatum zur Verfügung zu stellen. In das Wählerverzeichnis ist nur der Name der Wahlberechtigten aufzunehmen, es sei denn, weitere Angaben sind für deren Identifizierung erforderlich.

Wählen kann nur, wer in das Wählerverzeichnis eingetragen ist.

Innerhalb einer Woche nach Auslegung des Wählerverzeichnisses kann jeder Beschäftigte Einspruch gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses einlegen. Der letzte Tag der Frist muss im Wahlausschreiben angegeben werden und genau stimmen.

Aber auch ohne Einspruch ist der Wahlvorstand verpflichtet, das Wählerverzeichnis **bis zum Abschluss der Stimmabgabe** auf dem Laufenden zu halten, zu berichtigen und zu ergänzen. In der Erfüllung seiner Aufgabe, das Wählerverzeichnis bis zum Schluss der Stimmabgabe auf dem Laufenden zu halten, darf der Wahlvorstand nicht darauf warten, ob der Dienststellenleiter ihm von Amts wegen Veränderungen des Personalbestandes mitteilt.

Die Aufnahme in das Wählerverzeichnis ist also formelle Voraussetzung zur Ausübung des Wahlrechtes. Die Verweigerung des Stimmrechtes ist unabhängig von der Frage, ob Einspruch gegen das Wählerverzeichnis eingelegt wurde, im Wege der Wahlanfechtung gerichtlich nachprüfbar.

Die Aushändigung von Briefwahlunterlagen ist im Wählerverzeichnis zu vermerken, § 17 Abs. 1 Satz 4 WO PersVG LSA.

## **5. Wahlberechtigung — aktives Wahlrecht**

### **Wahlberechtigt sind:**

alle Beschäftigten der Dienststelle, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben.

### **Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, wenn**

- ihnen das (allgemeine) Wahlrecht strafgerichtlich aberkannt oder
- sie entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder wegen geistiger Gebrechen unter Pflegschaft gestellt sind.

Ebenfalls **nicht wahlberechtigt** sind Beschäftigte, die am Wahltag länger als 6 Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind. Dies gilt jedoch nicht, wenn sie binnen 6 Monaten in die Dienststelle zurückkehren. Maßgebend für die Feststellung ist die Befristung desurlaubes. Ausschlaggebend für die Prüfung der Wahlberechtigung ist der Zeitpunkt der Stimmabgabe (Wahltag); bei mehreren Wahltagen, der letzte Tag der Wahl.

Wer also z. B. am letzten Wahltag 16 Jahre alt wird, ist wahlberechtigt.

### **Keinen Einfluss auf die Wahlberechtigung hat**

- die Dauer der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst oder zur Dienststelle (auch hier ist entscheidend der letzte Tag der Wahl)
- die Staatsangehörigkeit
- die Dauer der durchschnittlich täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit
- die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen einen Beamten

- die Kündigung eines Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist bzw. bei arbeitsgerichtlicher Anfechtung bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung
- die Entlassung eines Beamten, solange die Maßnahme nicht unanfechtbar geworden ist
- die Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst bzw. zu einer Wehrübung, wenn sie nicht der Regelung im § 13 Abs. 1 PersVG LSA entgegenstehen
- Krankheit, Urlaub, dienstliche Abwesenheit (z. B. Dienstreise).

Die **Beschäftigung bei mehreren Dienststellen** führt dazu, dass der Beschäftigte nur in der Dienststelle wahlberechtigt ist, in der er überwiegend tätig ist. Bei anteilig gleicher Tätigkeit ist er nur in der Stammdienststelle wahlberechtigt.

Eine Abordnung wirkt sich erst aus, wenn sie länger als sechs Monate dauert (wiederum maßgebend ist der Tag der Wahl). Nach sechs Monaten verliert der Beschäftigte die Wahlberechtigung in der alten Dienststelle und erwirbt die Wahlberechtigung gleichzeitig in der neuen Dienststelle es sei denn, es handelt sich um Lehrgangsteilnehmer oder um Abordnungen, bei denen feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer 6 Monate in die Dienststelle zurückkehren wird.

Bei einer Zuweisung erlischt die Wahlberechtigung, wenn diese länger als drei Monate gedauert hat.

Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung (d. h., sie haben in ihrer Ausbildung verschiedene Dienststellen zu durchlaufen) sind jedoch nur in ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt.

Bei zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigten Beschäftigten gilt dies nur, soweit sie im Rahmen ihrer Ausbildung in der Stammdienststelle tätig sind (Stammdienststelle ist grundsätzlich die die Ausbildung leitende Dienststelle).

Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, § 13 Abs. 2 Satz 2 PersVG LSA.

## **6. Erlass des Wahlausschreibens**

Die Wahl der Personalvertretung wird mit dem Aushang des Wahlausschreibens eingeleitet.

Es sind **2 Fristen** zu beachten:

- a) Der Erlass des Wahlausschreibens darf frühestens sechs Arbeitstage nach dem Aushang der Mitteilung über die Mitglieder des Wahlvorstandes erfolgen.
- b) Das Wahlausschreiben muss spätestens sieben Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe durch Aushang bekannt gemacht werden.

Das **Wahlausschreiben ist die wichtigste Bekanntmachung des Wahlvorstandes**. Es enthält alle für die Wahlberechtigten wichtigen Informationen.

Es muss laut § 6 Abs. 2 WO PersVG LSA enthalten:

1. Ort und Tag seines Erlasses,
2. die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrates, getrennt nach Gruppen,
3. Angaben über das Zahlenverhältnis zwischen wahlberechtigten Frauen und Männern und in den einzelnen Gruppen
4. Angaben darüber, ob die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen wählen (Gruppenwahl) oder vor Bekanntgabe des Wahlausschreibens gemeinsame Wahl beschlossen worden ist
5. die Angabe, wo und wann das Wählerverzeichnis und diese Wahlordnung zur Einsicht ausliegen
6. den Hinweis, dass nur Beschäftigte wählen können, die in das Wählerverzeichnis eingetragen sind
7. den Hinweis, dass Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis nur innerhalb einer Woche seit Auslegung des Wählerverzeichnisses schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Einspruchsfrist ist anzugeben
8. die Mindestzahl der wahlberechtigten Beschäftigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§19 Abs. 4 PersVG LSA) und die Hinweise, dass jeder Bewerber für die Wahl des Personalrats nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden kann und jeder Wahlberechtigte seine Unterschrift rechtswirksam nur für einen Wahlvorschlag abgeben darf
9. den Hinweis, dass der Wahlvorschlag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder eines in der Dienststelle vertretenen Berufsverbandes von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 19 Abs. 4 PersVG LSA) und dass, sofern mehrere in der Dienststelle vertretene Gewerkschaften oder in der Dienststelle vertretene Berufsverbände einen gemeinsamen Wahlvorschlag einreichen, dieser von zwei Beauftragten

- jeder beteiligten Gewerkschaft und jedes beteiligten Berufsverbandes unterzeichnet sein muss,
10. die Aufforderung, Wahlvorschläge von 3 Wochen nach der Bekanntgabe des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben
  11. den Hinweis, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden und dass nur gewählt werden kann, wer in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist,
  12. den Hinweis, dass dem Wahlvorschlag die schriftliche Zustimmung der in ihm aufgeführten Bewerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag beizufügen ist,
  13. den Ort, an dem die Wahlvorschläge bekannt gegeben werden,
  14. den Ort, den Tag oder die Tage und die Zeit der Stimmabgabe,
  15. einen Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe, gegebenenfalls auf die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe,
  16. den Ort und die Zeit der Stimmenauszählung und der Sitzung des Wahlvorstandes, in der das Wahlergebnis abschließend festgestellt wird,
  17. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und andere Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind.

## **7. Einspruch gegen das Wählerverzeichnis**

Binnen einer Woche seit Auslegung des Wählerverzeichnisses kann jeder Beschäftigte Einspruch gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses einlegen (§ 3 Abs. 1 WO PersVG LSA).

Das Einspruchsrecht ist nicht davon abhängig, ob der Beschäftigte das aktive oder passive Wahlrecht zum Personalrat hat. Auch der Dienststellenleiter ist einspruchsberechtigt. Er ist jedoch ausnahmsweise dann nicht einspruchsberechtigt, wenn er nicht Beschäftigter im Sinne des PersVG LSA ist; dies trifft bspw. für Minister zu. Der Einspruch muss schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden, unterschrieben sein (§ 126 BGB) und innerhalb der Einspruchsfrist von einer Woche beim Wahlvorstand eingehen. Die Einspruchsfrist ist eine Ausschlussfrist, bei deren Versäumnis Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nicht gewährt werden kann. Das bedeutet, dass ein verspätet eingelegter Einspruch stets als unzulässig zurückzuweisen ist, unabhängig davon, ob er begründet ist oder nicht.

Über den Einspruch hat der Wahlvorstand unverzüglich — d. h. ohne schuldhaftes Zögern — zu entscheiden (§ 3 Abs. 2 Satz 1 WO PersVG LSA). Ist der Einspruch zulässig und

begründet, hat der Wahlvorstand das Wählerverzeichnis zu berichtigen (§3 Abs. 2 Satz 3). Andernfalls hat er den Einspruch zurückzuweisen; dabei empfiehlt es sich, die Entscheidung gegenüber dem Beschäftigten, der den Einspruch eingelegt hat (Einspruchsführer) kurz zu begründen.

Die Entscheidung über den Einspruch ist dem Einspruchsführer unverzüglich schriftlich mitzuteilen; auf jeden Fall muss sie ihm spätestens einen Arbeitstag vor Beginn der Stimmabgabe zugehen (§ 3 Abs. 2 Satz 2 WO PersVG LSA). Zwischen dem Zugang der Mitteilung und dem Beginn der Stimmabgabe muss ein voller Arbeitstag liegen.

Gegen die ablehnende Entscheidung des Wahlvorstandes gibt es kein förmliches Rechtsmittel; sie kann aber bereits vor Abschluss der Personalratswahl im Rahmen eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 PersVG LSA angegriffen werden. Wird dieses Verfahren vor Abschluss der Wahl nicht beendet, so kann es — unter den Voraussetzungen von § 27 Abs.1 PersVG LSA — als Wahlanfechtungsverfahren fortgeführt werden.

Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand das Wählerverzeichnis nochmals auf seine Vollständigkeit prüfen. Danach ist das Wählerverzeichnis nur bei Schreibfehlern, offensichtlichen Unrichtigkeiten, zur Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche, bei Eintritt oder Ausscheiden eines Beschäftigten und bei Änderung der Gruppenzugehörigkeit bis zum Abschluss der Stimmabgabe zu berichtigen oder zu ergänzen (§ 3 Abs. 3 WO PersVG LSA).

#### **IV. Zahl der Personalratsmitglieder und Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen**

##### **1. Zahl der Sitze**

Die Zahl der Sitze wird unter Berücksichtigung der im § 16 PersVG LSA genannten Schlüsselzahlen aufgrund der festgelegten Anzahl der in der Regel Beschäftigten ermittelt.

Danach besteht der Personalrat in Dienststellen mit in der Regel

5 bis 20	wahlberechtigten	Beschäftigten	aus einer Person
21 bis 50	wahlberechtigten	Beschäftigten	aus 3 Mitgliedern
51 bis 150		Beschäftigten	aus 5 Mitgliedern
51 bis 300		Beschäftigten	aus 7 Mitgliedern

301 bis 600	Beschäftigten	aus	9 Mitgliedern
601 bis 1.000	Beschäftigten	aus	11 Mitgliedern
1001 und mehr	Beschäftigten	aus	13 Mitgliedern

Bei der Feststellung der Zahl der Personalratsmitglieder ist bei Dienststellen mit bis zu 50 in der Regel Beschäftigten von der Zahl der Wahlberechtigten (§ 13 PersVG LSA) auszugehen. Ab 51 Beschäftigten kommt es auf die Wahlberechtigung nicht mehr an, sondern nur noch auf die Beschäftigteneigenschaft. Damit zählen dann auch z.B. unter 16-jährige Jugendliche bei der Größe des Personalrates mit.

Sind in einer solchen Dienststelle weniger als 21 Wahlberechtigte vorhanden, so kann nur ein Personalrat gewählt werden, der aus einer Person besteht.

## 2. Verteilung der Sitze auf die Gruppen

Die Verteilung der Sitze auf die Gruppen wird notwendig, wenn der Personalrat nicht nur aus einer Person, sondern aus mindestens 3 Mitgliedern besteht.

### **Grundsatz:**

Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein. Bei gleicher Stärke entscheidet das Los.

Die Verteilung der Sitze auf die Gruppen entsprechend ihrer Stärke erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (d'Hondtsches Höchstzahlverfahren).

**Eine Gruppe, die von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch macht**, verliert ihren Anspruch auf Vertretung (§ 17 Abs. 1 Satz 6 PersVG LSA). Ob die Gruppe keinen Wahlvorschlag einreicht oder ob sie sich überhaupt nicht an der Wahl beteiligt, ist gleichgültig. **Die von der wahlmüden Gruppe nicht besetzten Personalrats-sitze fallen der anderen Gruppe zu** (BVerwG vom 23. Oktober 1970 - VII P 3/70, PersV 1971 S. 135). Der Wahlvorstand hat die im Wahlausschreiben festgelegte Sitzverteilung entsprechend zu berichtigen. Das gleiche gilt, wenn eine Gruppe von ihrem Vertretungsrecht nur teilweise Gebrauch macht, indem sie weniger Bewerber vorschlägt, als ihr nach der gesetzlichen Regelung Sitze zustehen.

Die Angehörigen der wahlmüden Gruppe haben nicht die Möglichkeit, sich einer anderen Gruppe anzuschließen.



**Hinweis:**

Wegen des Minderheitenschutzes nach § 17 Abs. 3 PersVG LSA in Verbindung mit § 5 Abs. 3 WO PersVG LSA erhalten die Beamten den 11. Sitz.

Demnach erhalten die Arbeitnehmer = 10 Sitze  
die Beamten = 1 Sitze

**Beispiel 3:**

**Gesamtzahl der Beschäftigten: 260**      210 Arbeitnehmer  
50 Beamte

Der Personalrat besteht gemäß § 16 PersVG LSA aus 7 Mitgliedern.

	Arbeitnehmer: 210	Beamte: 70
:1	210 (1. Sitz)	70 (4. Sitz)
:2	105 (2. Sitz)	35 (7. Sitz)
:3	70 (3. Sitz)	
:4	52,5 (5. Sitz)	
:5	52 (6. Sitz)	
:6	35 (7. Sitz)	

**Hinweis:**

Ergeben sich bei der Berechnung für den **letzten** (!) (in diesem Fall 7.) Sitz die gleichen Höchstzahlen, so entscheidet das Los.

**3. Gruppen ohne Vertretung**

Eine Minderheitsgruppe erhält im mehrköpfigen Personalrat **keine** Vertreter, wenn

- ihr in der Regel **nicht mehr als 5 Beschäftigte** angehören und
- diese 5 oder weniger Beschäftigten **nicht mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten** der Dienststelle ausmachen (§ 17 Abs. 3 PersVG. LSA).

Nur wenn beide Voraussetzungen zusammentreffen, erhält die Minderheitsgruppe keinen Sitz. Dies bedeutet, dass einer Minderheitsgruppe bereits immer dann eine Vertretung im mehrköpfigen Personalrat zusteht, wenn ihr mindestens 6 Beschäftigte angehören.

Bei der Berechnung des Bruchteils von einem Zwanzigstel ist eine Abrundung auf ganze Zahlen nicht zulässig (OVG Lüneburg v. 11. April 1967 - P OVG L 3/66 [Nds.]).

#### **Beispiel 1:**

In einer Dienststelle sind insgesamt 81 Beschäftigte tätig. Der Arbeitnehmergruppe gehören nur 4 Beschäftigte an. Sie bleibt ohne Vertretung, weil die 4 Beschäftigten nicht mindestens ein Zwanzigstel (= 4,05) aller Beschäftigten ausmachen.

#### **Beispiel 2:**

In einer Dienststelle sind insgesamt 78 Beschäftigte tätig, davon sind 74 Arbeitnehmer und 4 Beamte. Obwohl die Gruppe der Beamten nicht mehr als 5 Beschäftigte umfasst, erhält sie eine Vertretung im Personalrat, weil die vorhandenen 4 Beamten mindestens ein Zwanzigstel von 78 (= 3,9) ausmachen.

Erhält eine Kleinstgruppe wegen der zu geringen Zahl von Gruppenangehörigen keine Vertretung im Personalrat und findet Gruppenwahl statt, so gelten deren Angehörige als Angehörige der anderen Gruppe (§ 17 Abs. 3 Satz 2 PersVG LSA).

### **4. Vorabstimmungen**

Vorabstimmungen sind möglich über

- a. eine von § 17 Abs. 1 PersVG LSA abweichende Verteilung der Sitze auf die Gruppen und
- b. zur Durchführung einer gemeinsamen Wahl.

Diese Abstimmungen müssen **nach Gruppen getrennt** und geheim durchgeführt werden. Es ist die Mehrheit **in jeder Gruppe** erforderlich, und zwar unabhängig von der Anzahl der Teilnehmer an den Vorabstimmungen.

Bei Abstimmungen zu a. muss sich die Mehrheit aller Angehörigen (auch die, die noch keine Wahlberechtigung haben) je Gruppe an der Abstimmung beteiligen. Der Beschluss kann dann mit einfacher Mehrheit gefasst werden.

Bei Abstimmungen zu b. ist die Mehrheit der Wahlberechtigten je Gruppe erforderlich.

Die Vorabstimmungen sind vom Wahlvorstand zu leiten. Sie werden auf Antrag von mindestens einem Zehntel der Wahlberechtigten **jeder** Gruppe (**bei a.**) sowie **einer** Gruppe (**bei b.**) durchgeführt.

Die Initiative zur Einleitung von Vorabstimmungen kann jeder Beschäftigte ergreifen.

## **5. Abweichende Verteilung der Sitze auf die Gruppen**

Eine Abweichung von der gemäß § 17 Abs. 1 PersVG LSA vorgesehenen Sitzverteilung ist nur möglich, wenn in der Vorabstimmung konkret benannt wird, wie viele Sitze welche Gruppe erhalten soll. Es reicht also nicht aus, wenn der Abstimmungszettel etwa folgende Formulierung aufweist: "Mit einer von § 17 PersVG LSA abweichenden Verteilung der Sitze bin ich einverstanden."

Allerdings kann eine Gruppe von der Vertretung im Personalrat keinen Gebrauch machen.

## **V. Wahlformen**

### **1. Gruppenwahl — Gemeinsame Wahl**

#### **1.1 Gruppenwahl**

Bei Personalräten, die aus mehr als einem Mitglied bestehen, werden die Vertreter der einzelnen Gruppen in getrennten Wahlgängen der Arbeitnehmer und Beamten gewählt.

Es handelt sich praktisch um zwei getrennte Wahlen. Die Gruppenwahl ist der Regelfall.

#### **1.2 Gemeinsame Wahl**

Haben in einer Vorabstimmung gemäß § 19 Abs. 2 PersVG LSA die Mehrheit der wahlberechtigten Angehörigen aller in einer Dienststelle vertretenen Gruppen in getrennten geheimen Abstimmungen für eine gemeinsame Wahl plädiert, so werden die Personalratsmitglieder in einem gemeinsamen Wahlgang ermittelt. Die gemeinsame Wahl unterscheidet sich also vom Regelfall "Gruppenwahl" dadurch, dass jeder Wahlberechtigte auch Kandidaten wählen kann, die einer anderen Gruppe angehören, als er selbst.

Die entweder

- gemäß § 17 PersVG LSA festgelegte oder
- gemäß § 18 PersVG LSA abweichend durch Vorabstimmung

festgelegte Verteilung der Sitze auf die Gruppen ist auch durch eine gemeinsame Wahl nicht veränderbar!

## **2. Verhältniswahl — Mehrheitswahl**

Das Wesen der **Verhältniswahl (Listenwahl)** besteht darin, dass nicht einzelne Bewerber, sondern nur Wahlvorschlagslisten insgesamt gewählt werden können. Der Wähler hat hierbei nur eine Stimme und wählt damit alle auf einer Vorschlagsliste aufgeführten Kandidaten.

Bei der **Mehrheitswahl (Personenwahl)** werden alle eingegangenen Bewerber auf einem Stimmzettel ausgedruckt; der Wähler hat so viele Stimmen, wie Sitze seiner Gruppe (Gruppenwahl) oder Sitze im Personalrat (gemeinsame Wahl) zu besetzen sind.

Nach § 30 Abs. 1 der Wahlordnung sind die Vorschriften über die Personenwahl (§ 28 WO PersVG LSA) auch dann anzuwenden, wenn bei Gruppenwahl bzw. bei der gemeinsamen Wahl nur ein Gruppenvertreter/Personalratsmitglied zu wählen ist.

Allerdings ist eine sogenannte Stimmenbündelung (mehrere Kreuze bei einem Bewerber) nicht vorgesehen. Mehrere Kreuze neben einem Bewerber zählen als eine Stimme.

### **Grundsatz:**

Gehen mehrere Wahlvorschläge ein, wird grundsätzlich nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) verfahren!

### **Abweichungen vom Grundsatz:**

Personenwahl findet statt, wenn

- a) bei Gruppenwahl für eine Gruppe nur ein Vertreter zu wählen ist

- b) bei Gruppenwahl — unabhängig von der Zahl der Sitze nur ein gültiger Wahlvorschlag eingeht
- c) bei gemeinsamer Wahl für den gesamten Personalrat nur ein gültiger Wahlvorschlag eingeht
- d) der Personalrat nur aus einer Person besteht.

Zur Ermittlung des Wahlergebnisses siehe VIII.

## **VI. Wahlvorschläge**

### **1. Wählbarkeit — passives Wahlrecht**

**Wählbar sind** alle Wahlberechtigten, die am Wahltag

1. seit 6 Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
2. seit einem Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Maßgebend für die Frist der Beschäftigungsdauer ist der Tag der Ernennung bzw. des Arbeitsbeginns aus dem Arbeitsvertrag, auch wenn der Tag arbeitsfrei war oder der Betroffene die Arbeit z. B. wegen Krankheit später aufgenommen hat.

**Nicht wählbar** ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit verloren hat, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen.

**Nicht wählbar** für die Personalräte ihrer Dienststelle sind die in § 7 PersVG LSA genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

Im kommunalen Bereich ist die Leitung der Dienststelle der Hauptverwaltungsbeamte der Gemeinde, der Verbandsgemeinde, des Landkreises, die Betriebsleitung des Eigenbetriebes oder der Verbandsgeschäftsführer des Zweckverbandes, § 98 Abs. 1 PersVG LSA. Sie wird in den Kommunen durch ihre allgemeine Vertretung vertreten, in den Eigenbetrieben und Zweckverbänden durch die ständigen Vertreter. Die hier genannten Beschäftigten sind nach § 14 Abs. 4 i. V. m. § 7 PersVG LSA nicht wählbar.

### **Sondervorschrift für die Wählbarkeit § 16**

Besteht eine Dienststelle weniger als ein Jahr oder werden Dienststellen neu geordnet, so sind alle Beschäftigten wählbar. § 14 Abs. 2 und 3 PersVG LSA bleiben unberührt.

### **Sonderregelungen**

**Nicht wählbar** ist auch die Leitung des Rechnungsprüfungsamtes einer Gemeinde, einer Verbandsgemeinde oder eines Landkreises und Beamte ab Besoldungsgruppe A 16 und entsprechend außertarifliche Beschäftigte, § 98 Abs. 2 PersVG LSA.

### **2. Einreichung von Wahlvorschlägen — Unterschriften**

Wahlvorschläge können von den wahlberechtigten Beschäftigten und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Berufsverbänden eingereicht werden.

Die von Beschäftigten eingereichten Wahlvorschläge müssen von einer bestimmten Anzahl Wahlberechtigter unterschrieben werden, und zwar von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten (einer Gruppe bei Gruppenwahl bzw. aller Beschäftigten bei gemeinsamer Wahl), jedoch mindestens 3. Es reichen in jedem Fall 50, auch wenn sie nicht die Anforderung eines Zwanzigstel der wählbaren Beschäftigten erfüllen.

**Gewerkschaften und Berufsverbände** sind berechtigt, Wahlvorschläge einzureichen, wenn ihnen mindestens ein wahlberechtigter Beschäftigter der Gruppe angehört, für die sie einen Wahlvorschlag einreichen wollen.

Bei Wahlvorschlägen der Gewerkschaften entfällt die geforderte Anzahl der Unterschriften von Beschäftigten, stattdessen wird verlangt, dass 2 Beauftragte der Gewerkschaft bzw. des Berufsverbandes den Wahlvorschlag unterzeichnen. Bei gemeinsamen Listen von mehreren Gewerkschaften /Berufsverbänden müssen von jeder Gewerkschaft bzw. jedem Berufsverband 2 Beauftragte unterschreiben (§ 8 Abs. 3 Satz 5 WO PersVG LSA)

Jeder wahlberechtigte Beschäftigte darf nur einen Wahlvorschlag unterzeichnen (bei Doppelunterschrift siehe VI.4).

Die Wahlvorschläge sind innerhalb von drei Wochen nach dem ersten Tag des Aushanges des Wahlausschreibens einzureichen.

Im Wahlausschreiben ist der letzte Tag dieser Frist anzugeben.

Die Wahlvorschläge sind beim Wahlvorstand einzureichen; zur Entgegennahme ist jedes Mitglied des Wahlvorstandes berechtigt.

Nach Einreichung eines Wahlvorschlages kann eine unterstützend geleistete Unterschrift zurückgenommen werden (Ausnahme: siehe VI.4). Das führt nicht zur Ungültigkeit des Wahlvorschlages.

### **3. Inhalt von Wahlvorschlägen**

Der Wahlvorschlag muss zu den Kandidaten folgende Angaben enthalten:

1. (laufend nummeriert) Name, Vorname
2. Geburtsdatum
3. Amts-, Funktionsbezeichnung
4. Gruppenzugehörigkeit
5. Beschäftigungsstelle (sofern Sicherheitsbedürfnisse nicht entgegenstehen).

Jeder Wahlvorschlag soll mindestens doppelt so viele Bewerber aufweisen, wie Sitze zur Verfügung stehen. Eine Missachtung dieser Bestimmung macht den Wahlvorschlag jedoch nicht ungültig.

Jeder Wahlvorschlag soll mit einem Kennwort versehen werden.

Als Anlage ist dem Wahlvorschlag eine schriftliche Zustimmungserklärung aller aufgeführten Bewerber beizufügen.

Bei Gruppenwahl können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden.

In einem solchen Fall kann der gruppenfremde Bewerber den Wahlvorschlag nicht unterzeichnen. Gruppenfremde Kandidatur ist möglich, gruppenfremde Ausübung des Wahlrechtes nicht.

Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden (Behandlung von Doppelkandidaten siehe VI.4).

Bei gemeinsamer Wahl ist zusätzlich zu beachten, dass in einem Wahlvorschlag die Bewerber nach Gruppen geordnet sind, aber durchlaufend nummeriert werden.

### **4. Prüfung der Wahlvorschläge — Behandlung fehlerhafter Wahlvorschläge**

Der Wahlvorstand hat auf jedem eingegangenen Wahlvorschlag **den Tag und die Uhrzeit** des Einganges zu vermerken. Das gilt auch für Wahlvorschläge, die vor dem ersten Tag

des Aushanges des Wahlausschreibens eingehen und für verspätet eingereichte Wahlvorschläge.

Der Wahlvorstand muss sodann prüfen, ob es sich um gültige und fehlerfreie Wahlvorschläge handelt:

- **Ungültig** ist ein Wahlvorschlag, wenn die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind.
- **Ungültig** sind Wahlvorschläge, die verspätet, d. h. nach der im Wahlausschreiben angegebenen Frist, eingegangen sind. Dieser Mangel ist nicht heilbar. Der Wahlvorschlag ist mit entsprechendem Hinweis zurückzugeben.
- Ebenso **ungültig** sind Wahlvorschläge, die von vornherein nicht die notwendige Anzahl von Unterschriften aufweisen. Auch diese Wahlvorschläge müssen vom Wahlvorstand unverzüglich zurückgegeben werden. Ist die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen noch nicht abgelaufen, steht es den Vorschlagenden natürlich frei, dieselben Bewerber mit einer ausreichenden Zahl von Unterschriften erneut einzureichen. Geht ein Wahlvorschlag mit einer nicht ausreichenden Zahl von Unterschriften aber bspw. erst unmittelbar vor Ende der Einreichungsfrist ein, besteht keine Möglichkeit der erneuten Einreichung.  
Entscheidender Zeitpunkt für die Feststellung der erforderlichen Zahl von Unterschriften ist der Zeitpunkt der Einreichung. Späteres Zurückziehen von Unterschriften berührt die Gültigkeit von Wahlvorschlägen nicht (Ausnahme: Zurückziehung bzw. Streichung von Doppelunterschriften).
- Ein Wahlvorschlag, der Änderungen enthält, ist ebenfalls **ungültig**. Änderungen sind z.B. Streichungen von Bewerbern.
- **Ungültig** ist auch ein Wahlvorschlag, der einen nicht wählbaren Bewerber enthält (BVerwG, Beschluss vom 26. November 2008 – 6 P 7/08)
- Jeder Bewerber kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

Ist ein Bewerber mit schriftlicher Zustimmungserklärung in mehreren Wahlvorschlägen aufgeführt, so hat ihn der Wahlvorstand aufzufordern, innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Zugang der Aufforderung zu erklären, welche Kandidatur aufrechterhalten werden soll. Geht diese Erklärung nicht fristgerecht ein, wird der Bewerber von **allen** Vorschlagslisten gestrichen.

- Jeder wahlberechtigte Beschäftigte kann nur einen Wahlvorschlag unterzeichnen.

Hat ein Wahlberechtigter mehrere Vorschlagslisten unterschrieben, hat er ebenfalls unter Fristsetzung von 3 Arbeitstagen nach Zugang der Aufforderung zu erklären, welche Unterschrift bestehen bleiben soll. Geht diese Erklärung ein, sind seine übrigen Unterschriften zu streichen. Geht die Erklärung eines Doppelunterzeichners nicht ein, gilt die Unterschrift auf keinem Wahlvorschlag.

- In den nachstehend aufgeführten Fällen hat der Wahlvorstand mangelbehaftete Wahlvorschläge mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel innerhalb von 3 Arbeitstagen zu beseitigen:
  - wenn nicht alle gemäß § 8 Abs. 2 WO PersVG LSA geforderten Angaben enthalten sind,
  - wenn die schriftliche Zustimmung der Bewerber nicht vorliegt,
  - wenn nach Streichung von Doppelunterzeichnern nicht mehr die erforderliche Zahl von Unterschriften vorhanden ist.

Werden die Mängel nicht fristgerecht beseitigt, so sind die betreffenden Wahlvorschläge ungültig.

Für die denkbaren Erklärungen und zur Entgegennahme von Entscheidungen des Wahlvorstandes zu Wahlvorschlägen soll ein Vertreter auf der Vorschlagsliste als Ansprechpartner erkennbar sein (Listenvertreter). Ist aus dem Wahlvorschlag nicht erkennbar, welcher der Unterzeichner diese Funktion übernehmen soll oder ist dieser verhindert, so gelten die Unterzeichner in der Reihenfolge der Unterschriftenleistung als berechtigt. Bei Wahlvorschlägen von Gewerkschaften und Berufsverbänden benennen diese ihren Listenvertreter.

Änderungen des Wahlvorschlages sind nur durch Austausch des Wahlvorschlages innerhalb der Einreichungsfrist von 3 Wochen möglich.

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

Der Wahlvorstand hat zu prüfen, ob nach Ablauf der Einreichungsfrist oder nach Ablauf der Frist für die Korrektur mangelbehafteter Wahlvorschläge gültige Wahlvorschläge vorliegen. Liegen im Falle der Gruppenwahl für eine oder mehrere Gruppen, im Falle der

gemeinsamen Wahl überhaupt keine gültigen Wahlvorschläge vor, so ist dies per Aushang mit der erneuten Aufforderung, innerhalb von einer Woche Wahlvorschläge einzureichen, bekannt zu geben und dabei auch auf die jeweiligen Folgen hinzuweisen. Gehen auch innerhalb dieser Nachfrist keine Wahlvorschläge ein, ist sofort bekannt zu geben:

- bei Gruppenwahl — welche Gruppe(n) keine Personalratsvertreter wählen können,
- bei gemeinsamer Wahl, — dass kein Personalrat gewählt werden kann.

**Hinweis:**

Die Folge ist unseres Erachtens, dass im zweiten Fall das Amt des Wahlvorstandes erloschen ist.

## **6. Bezeichnung gültiger Wahlvorschläge — Übernahme auf Stimmzettel**

Die Reihenfolge der Wahlvorschläge wird durch den Wahlvorstand durch das Los entschieden. Finden die Wahlen zu den Stufenvertretungen gleichzeitig statt, findet der Losentscheid auf der obersten Stufe statt und gilt für alle Ebenen. Nehmen Listen an den Wahlen zu obersten Stufenvertretungen nicht teil, findet ein Losentscheid für die Platzierung auf dem Stimmzettel nur für die folgenden Plätze statt.

Auf dem Stimmzettel werden nur die Vor- und Familiennamen der ersten beiden Listenführer vermerkt. Ist der Wahlvorschlag mit einem Kennzeichen versehen, ist dieses anzugeben. Bei gemeinsamer Wahl ist der jeweilige Spitzenkandidat jeder Gruppe auf dem Stimmzettel zu verzeichnen.

Bei einem Wahlvorschlag mit Kennwort ist auch dieses auf dem Stimmzettel anzugeben.

Unverzüglich nach Ablauf der Fristen sind die gültigen, anerkannten vollständigen Wahlvorschläge durch Aushang bekannt zu geben. Die Listenunterzeichner werden nicht bekannt gemacht.

Die Gestaltung der Stimmzettel ist wie vorab beschrieben vorzunehmen.

Zuzüglich ist die Funktions- oder Amtsbezeichnung sowie Gruppenzugehörigkeit der als Spitzenkandidaten Genannten aufzuführen.

Bei Personenwahl, wenn bei Gruppenwahl nur ein Vertreter bzw. bei gemeinsamer Wahl nur ein Personalratsmitglied zu wählen ist, werden die Bewerber in alphabetischer

Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung auf dem Stimmzettel aufgeführt.

## VII. Wahl — Stimmabgabe

Die Vorbereitungen für die Wahlhandlung, die Beschaffenheit der Stimmzettel, die Art der Stimmabgabe u. ä. sind in dem § 15 WO PersVG LSA detailliert geregelt. Es sind dabei — um jede Möglichkeit oder jeden Verdacht der Manipulation weitestgehend auszuschließen — strenge Maßstäbe angelegt worden, die sich mit den entsprechenden Vorschriften für Bundes-, Landtags- und Kommunalwahlen weitgehend decken.

### 1. Ungültigkeit von Stimmen

Stimmzettel, aus denen sich der Wille des Wählers nicht zweifelsfrei ergibt, weil er bei Verhältniswahl (Listenwahl) mehr als eine Vorschlagsliste oder bei Personenwahl mehr Bewerber, als zu wählen sind, angekreuzt hat, sind ungültig.

Hingegen sind Stimmzettel, auf denen der Wähler seinen Willen nicht durch **Ankreuzen** im wörtlichen Sinne zum Ausdruck gebracht hat, nicht unbedingt ungültig. Vielmehr kommt es darauf an, ob die Entscheidung des Wählers eindeutig zu erkennen ist. So ist bei Listenwahl ein Stimmzettel, auf dem der Wähler alle Vorschlagslisten bis auf eine durchgestrichen hat, gültig, weil die Stimmabgabe für die nicht durchgestrichene Liste zweifelsfrei ist.

Stimmzettel, auf denen der Wähler ein besonderes Merkmal, einen Zusatz oder einen Vorbehalt anbringt, sind ungültig. Ein besonderes Merkmal geht über die der Stimmabgabe dienende Kennzeichnung hinaus und weist Eigenheiten auf, die Rückschlüsse darauf zulassen, dass der Stimmzettel von einem bestimmten Wähler stammt. Maßgebend dafür sind die Umstände des Einzelfalles. Ein Zusatz ist eine Bekundung, die über die der Stimmabgabe dienende Kennzeichnung hinausgeht, z. B. die Hinzufügung des Namens eines Beschäftigten oder Anmerkungen zu Vorschlagslisten oder Bewerbern (vgl. VGH Mannheim v. 19. Juli 1983 - 15 S 747/83, ZBR 1984 S. 152).

Hat der Wähler seinen Stimmzettel verschrieben, diesen versehentlich unbrauchbar gemacht, so ist ihm auf Verlangen gegen Rückgabe der unbrauchbaren Wahlunterlagen ein neuer Stimmzettel auszuhändigen. Der Wahlvorstand hat die zurückgegebenen Unterlagen unverzüglich in Gegenwart des Wählers zu vernichten.

## 2. Stimmabgabe

Der angekreuzte Stimmzettel ist vom Wähler zu falten und in eine Wahlurne zu legen.

Die Wahlurnen müssen so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Umschläge nicht vor Öffnung der Urne entnommen werden können.

Vor Beginn der Stimmabgabe hat sich mindestens ein Mitglied des Wahlvorstandes davon zu überzeugen, dass die Wahlurnen leer sind (BVerwG v. 23. September 1966 - VII P 14.65, PersV 1966 S. 276); dann sind sie zu verschließen, § 16 Abs. 1 Satz 3 WO PersVG LSA, und während der Wahlhandlung verschlossen zu halten (Hessischer VGH v. 7. März 1957 - BPV 1/56, AP Nr. 1 zu § 22 PersVG).

Vor Einwurf des Stimmzettels in die Wahlurne hat der Wahlvorstand festzustellen, ob der Wähler im Wählerverzeichnis eingetragen ist. Der Wähler legt den Stimmzettel in Gegenwart eines Wahlvorstandsmitgliedes in die Wahlurne. Die Stimmabgabe ist im Wählerverzeichnis zu vermerken, sobald der Wahlumschlag in die Wahlurne gelegt wird (§ 16 Abs. 4 WO PersVG LSA).

Die Wahlhandlung darf nur aus wichtigem Grund unterbrochen werden, z. B. bei mehrtägiger Wahl (BVerwG vom 23. Oktober 1970 - VII P 3.70, PersV 1971 2. 135). Wird sie unterbrochen, 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. Die Einwurföffnung der Wahlurne ist in geeigneter Form zu verschließen. Dies kann insbesondere dadurch geschehen, dass sie mit einem Papierstreifen zugeklebt und der Klebestreifen abgestempelt oder mit der Unterschrift eines Wahlvorstandsmitgliedes versehen wird. Urnenkästen und -deckel können auf die gleiche Weise versiegelt werden. Es kommt darauf an sicherzustellen, dass ein unberechtigtes Öffnen der Wahlurne bemerkt wird (OVG Berlin v. 25. Oktober 1978 - OVG PV Bln. 11.78). Die Wahlurne muss während der Zeit, in der die Wahlhandlung unterbrochen ist, sicher aufbewahrt werden. Sie kann insbesondere in einem verschlossenen Raum untergebracht werden, dessen Schlüssel allein vom Wahlvorstand verwahrt werden, wobei es nicht zu beanstanden ist, wenn jedes Mitglied des Wahlvorstandes über einen Schlüssel verfügt (BVerwG v. 23. September 1966 - VII P 14.65, PersV 1966 S. 276). Bei Wiedereröffnung der Wahl hat sich der Wahlvorstand davon zu überzeugen, dass der Verschluss unversehrt ist.

### 3. Schriftliche Stimmabgabe

Briefwahlstimmen werden bei der Auszählung nur berücksichtigt, wenn sie **vor Schluss der Stimmabgabe** eingegangen sind.

Dies hat der Briefwähler in eigener Verantwortung sicherzustellen.

Die Wahlordnung lässt die schriftliche Stimmabgabe als Ausnahme vom Grundsatz der persönlichen Stimmabgabe im Wahlraum in 2 Fällen zu:

- a) Als Möglichkeit einzelner wahlberechtigter Beschäftigter, die im Zeitpunkt der Wahl verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben
- b) auf Anordnung des Wahlvorstands bei Nebenstellen und Teilen von Dienststellen.

#### **Zu a) Schriftliche Stimmabgabe einzelner wahlberechtigter Beschäftigter auf Antrag, § 17**

Ein wahlberechtigter Beschäftigter, der im Zeitpunkt der Wahl verhindert ist, seine Stimme persönlich abzugeben, kann beim Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beantragen. Erstreckt sich die Wahl über mehrere Tage, muss der Wahlberechtigte an allen Wahltagen verhindert sein (VGH Kassel v. 5. August 1958 – BPV 5/58, ZBR 1959 S. 130). Auf den Grund der Verhinderung kommt es nicht an; er kann dienstlicher Art (z. B. Abordnung, Dienstreise), persönlicher Art (z. B. Urlaub, Krankheit) oder sonstiger Art sein.

Die schriftliche Stimmabgabe setzt ein Verlangen des Wahlberechtigten an den Wahlvorstand voraus. Das bedeutet nicht, dass es dem Wahlvorstand verboten ist, bei Wahlberechtigten, die an der persönlichen Stimmabgabe gehindert sind, anzufragen, ob sie schriftlich wählen wollen (VGH Freiburg v. 21. Oktober 1958 -146 P/58, ZBR 1959 S. 97). Der Wahlvorstand verstößt aber gegen die Wahlordnung, wenn er einem Wahlberechtigten Wahlunterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe übermittelt, ohne dass dieser die schriftliche Stimmabgabe verlangt hat. Allerdings kann dieser Verstoß durch Billigung des Wahlberechtigten geheilt werden (BVerwG v. 14. August 1959 - VII P 15.58, PersV 1958/59 S. 308).

Eine bestimmte Form ist für den an den Wahlvorstand zu richtendem Antrag auf schriftliche Stimmabgabe nicht vorgeschrieben; der Antrag kann persönlich, aber auch schriftlich oder mündlich durch Boten gestellt werden (BVerwG v. 6. Februar 1959 — VII P 9.58, PersV 1958/59 S. 159).

Der Wahlvorstand darf dem Antrag nur dann entsprechen, wenn der Wahlberechtigte in das Wählerverzeichnis eingetragen ist.

Stimmt er dem Antrag zu, so hat er dem Wahlberechtigten folgende Wahlunterlagen auszuhändigen oder zu übersenden:

- die vom Wahlvorstand als gültig anerkannten Wahlvorschläge
- den Stimmzettel und den Wahlumschlag
- eine vorgedruckte, vom Wähler abzugebende Erklärung, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder, soweit unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 WO PersVG LSA erforderlich, durch eine Person seines Vertrauens hat kennzeichnen lassen
- einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk "Schriftliche Stimmabgabe" trägt.

Der Wahlvorstand soll dem Wähler ferner ein **Merkblatt** über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden.

Auf Antrag ist auch ein Abdruck des Wahlausschreibens auszuhändigen oder zu übersenden.

Die Übersendung braucht nicht auf dem Postweg zu geschehen, sondern kann auch durch Boten erfolgen (BVerwG v. 6. Februar 1959 - VII P 9.58, PersV 1958/59 S. 159). Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder Übersendung der Wahlunterlagen im Wählerverzeichnis zu vermerken, wobei auch anzugeben ist, ob Aushändigung oder Übersendung erfolgte.

Der Wahlberechtigte, der auf sein Verlangen die Wahlunterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe erhalten hat, ist nicht gehindert, trotzdem seine Stimme persönlich abzugeben. Hat er in diesem Fall seine Briefwahlunterlagen schon ausgefüllt an den Wahlvorstand versandt, muss der Wahlvorstand den Wahlumschlag mit dem Stimmzettel unmittelbar vor der Stimmauszählung (§18 WO PersVG LSA) aussondern.

#### **Zu b) Schriftliche Stimmabgabe in abgesonderten Dienststellenbereichen auf Anordnung des Wahlvorstands, § 19**

Für die Beschäftigten von abgesonderten Dienststellenbereichen, nämlich von

- nachgeordneten Stellen einer Dienststelle, die nicht nach § 6 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 PersVG LSA selbständig sind oder
- Nebenstellen oder Teilen einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen und nicht als selbständige Dienststellen nach § 6 Abs. 3 PersVG LSA gelten,

kann der Wahlvorstand vorsehen, dass in diesen Stellen die persönliche Stimmabgabe getrennt von den anderen Dienststellenbereichen durchgeführt wird oder anordnen, dass bei ihnen eine schriftliche Stimmabgabe erfolgt.

Will der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe für räumlich weit entfernt liegende Dienststellenteile anordnen, braucht er nicht die strengen Anforderungen an den Begriff der räumlich weiten Entfernung wie bei Verselbständigungsbeschlüssen anzulegen (OVG Münster v. 17. April 1986 - CB 28/85). Ob sich der Wahlvorstand für die getrennte persönliche Stimmabgabe oder die schriftliche Stimmabgabe entscheidet, liegt in seinem pflichtgemäßen Ermessen (s. Dietz/Richardi, § 19 BPersVG WO Rdnr. 2).

Die Entscheidung ist **vor** Erlass des Wahlausschreibens zu treffen, denn im Wahlausschreiben ist auf den Ort und die Zeit der Stimmabgabe und auf die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe hinzuweisen, § 6 Abs. 2 Nr. 15.

Wird die schriftliche Stimmabgabe angeordnet, so hat der Wahlvorstand den wahlberechtigten Beschäftigten des abgesonderten Dienststellenteils unaufgefordert sämtliche Wahlunterlagen zu übersenden, auch das Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe und einen Abdruck des Wahlausschreibens.

### **Verfahren der schriftlichen Stimmabgabe**

Der Wähler gibt bei der schriftlichen Stimmabgabe nach § 17 Abs. 2 Satz 1 WO PersVG LSA seine Stimme in der Weise ab, dass er

- den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag legt
- die vordruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und
- den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel gelegt ist, und die unterschriebene vordruckte Erklärung in dem Freiumschlag (Wahlbrief) verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt.

Ein Wähler, der durch körperliche Gebrechen daran gehindert ist, diese Tätigkeiten selbst vorzunehmen, kann diese durch eine Person seines Vertrauens verrichten lassen, die dem Wahlvorstand bekannt zu geben ist und die nicht Wahlbewerber sein darf.

Die bei ihm eingegangenen Freiumsschläge hat der Wahlvorstand ungeöffnet so aufzubewahren, dass sie gegen jede Veränderung gesichert sind.

Der Wahlvorstand hat zu prüfen, ob die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt ist. Dies ist nicht der Fall, wenn die vorgedruckte Erklärung fehlt oder vom Wähler nicht unterschrieben worden ist oder wenn der Freiumschlag nicht fest verschlossen ist. Unbedenklich hingegen ist, wenn der Wahlumschlag selbst nicht fest verschlossen ist.

Liegen die nachprüfbaren Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen schriftlichen Stimmabgabe vor, legt der Wahlvorstand den Wahlumschlag nach Vermerk der Stimmabgabe im Wählerverzeichnis ungeöffnet in die Wahlurne.

Andernfalls bleiben die Wahlumschläge unberücksichtigt.

Da der Wahlvorstand nicht genau abschätzen kann, wie viel Zeit er zur Öffnung der Freiumsschläge und zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der schriftlichen Stimmabgabe benötigt, ist es unschädlich, wenn die zu berücksichtigenden Wahlumschläge erst nach dem zeitlich festgelegten Abschluss der Stimmabgabe in die Wahlurne gelegt werden (OVG Münster v. 3. Juni 1980 - CB 12/79).

Verspätet eingehende Briefumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs (Datum und Uhrzeit) ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Auf den Grund der Verspätung kommt es nicht an (BVerwG v. 18. April 1978 - 6 P 34.78, ZBR 1978 S. 345). Die Briefumschläge sind vier Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

### **VIII. Feststellung des Wahlergebnisses**

Die Ermittlung der gewählten Bewerber ist entsprechend der für die verschiedenen Wahlarten geltenden Grundsätze vorzunehmen.

Im Falle der Verhältniswahl (Listenwahl) wird nach dem d'Hondtschen Höchstzahlprinzip verfahren. Bei Mehrheitswahl (Personenwahl) entscheidet die höchste Stimmenzahl.

Folgende Kombinationen sind denkbar:

- a) **Gruppenwahl als Verhältniswahl**
- b) **Gemeinsame Wahl als Verhältniswahl /Listenwahl**
- c) **Gruppenwahl als Mehrheitswahl/Personenwahl**
- d) **Gemeinsame Wahl als Mehrheitswahl/Personenwahl**

**Berechnungsbeispiel zu a: Gruppenwahl als Verhältniswahl/Listenwahl**

Der Gruppe der Arbeitnehmer stehen 8 Sitze in dem zu wählenden Personalrat zu. Es sind 5 Vorschlagslisten eingegangen.

	Liste 1	Liste 2	Liste 3	Liste 4	Liste 5
	16 Bewerber	2 Bewerber	1 Bewerber	2 Bewerber	2 Bewerber
	1878	678	183	248	184
	Stimmen	Stimmen	Stimmen	Stimmen	Stimmen
:1	1878 (1. Sitz)	678 (3. Sitz)	183	248	184
:2	939 (2. Sitz)	339 (7. Sitz)			
:3	626 (4. Sitz)	226			
:4	469,5 (5. Sitz)				
:5	375,6 (6. Sitz)				
:6	313 (8. Sitz)				
:7	268,2				

Liste 1 besetzt also 6 Sitze, Liste 2 besetzt 2 Sitze im neuen Personalrat.

Enthält eine Liste weniger Bewerber als ihr nach den Höchstzahlen zusteht (z. B. auf der Liste 2 hätte nur ein Bewerber kandidiert), so fällt dieser Sitz entsprechend der nächsten Höchstzahl einer anderen Liste zu (im obigen Beispiel wäre das die Liste 1). Bei gleichen Höchstzahlen entscheidet das Los.

**Berechnungsbeispiel zu b: Gemeinsame Wahl als Verhältniswahl/Listenwahl**

Der zu wählende Personalrat besteht aus 7 Mitgliedern (5 Arbeitnehmer, 2 Beamte)

Es waren folgende Wahlvorschläge eingegangen:

Liste I	Liste 2	Liste 3

A Arbeitnehmer	J Beamter	R Arbeitnehmer	
B Arbeitnehmer	K Beamter	S Arbeitnehmer	
C Arbeitnehmer	L Beamter	T Arbeitnehmer	
D Arbeitnehmer	M Arbeitnehmer	U Arbeitnehmer	
E Arbeitnehmer	N Arbeitnehmer	V Arbeitnehmer	
F Arbeitnehmer	O Arbeitnehmer	W Beamter	
G Arbeitnehmer	P Arbeitnehmer	X Arbeitnehmer	
H Arbeitnehmer	Q Arbeitnehmer	Y Arbeitnehmer	
480 Stimmen	400 Stimmen	290 Stimmen	
Liste 1	Liste 2	Liste 3	
480 Stimmen	400 Stimmen	290 Stimmen	
:1	480 (1. Sitz)	400 (2. Sitz)	290 (3. Sitz)
:2	240 (4. Sitz)	200 (5. Sitz)	145 (7.Sitz)
:3	160 (6. Sitz)	133,3	96,6

Die jeder Gruppe zustehenden Sitze werden getrennt, jedoch unter Verwendung der gleichen Höchstzahlen ermittelt.

**Also:** Die 5 Sitze für die Gruppe der Arbeitnehmer entfallen auf die Höchstzahlen 480, 290, 240, 160 und 145. Gewählt sind die der Bewerber A, B, C aus der Liste 1, und R und S aus der Liste 3.

Somit: 3 Sitze für die Liste 1 = Bewerber A, B und C  
0 Sitze für die Liste 2  
2 Sitze für die Liste 3 = Bewerber R und S

Die beiden Sitze der Beamtengruppe entfallen auf die Höchstzahlen 400 und 200 aus Liste 2.

### **Erläuterungen zu c: Gruppenwahl als Mehrheitswahl/Personenwahl**

Ist für eine Gruppe nur ein Vertreter zu wählen, so ist gewählt, wer die meisten Stimmen auf sich vereinigt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Sind mehrere Vertreter einer Gruppe zu wählen, so sind die Bewerber mit den höchsten Stimmzahlen gewählt.

### **Erläuterungen zu d: Gemeinsame Wahl als Mehrheitswahl/Personenwahl**

Bei der Wahl eines aus einem Mitglied bestehenden Personalrates ist der Bewerber mit den meisten Stimmen gewählt.

Bei der Wahl eines mehrköpfigen Personalrates als gemeinsame Wahl kann es zur Mehrheitswahl kommen, wenn nur ein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist.

In diesem Falle hat jeder Wahlberechtigte unabhängig von seiner Gruppenzugehörigkeit und von der Gruppenzugehörigkeit der Bewerber so viele Stimmen, wie Sitze im Personalrat zu besetzen sind.

**Aber:** Die Verteilung der Sitze auf die Gruppen ist entsprechend der Festlegung im Wahlausschreiben unveränderbar,

#### **Berechnungsbeispiel zu d:**

Der Personalrat besteht aus 7 Mitgliedern (5 Arbeitnehmer und 2 Beamte).

Vorgeschlagen waren:

1. Arbeitnehmer	C	100 St.	8. Arbeitnehmer	F	50 St.
2. Arbeitnehmer	D	130 St.	9. Arbeitnehmer	J	45 St.
3. Arbeitnehmer	L	130 St.	10. Arbeitnehmer	K	39 St.
4. Arbeitnehmer	M	135 St.	11. Beamter	A	101 St.
5. Arbeitnehmer	N	30 St.	12. Beamter	G	80 St.
6. Arbeitnehmer	B	112 St.	13. Beamter	H	80 St.
7. Arbeitnehmer	E	99 St.	14. Beamter	I	20 St.

Die Sitze werden getrennt nach Gruppen entsprechend der höchsten Stimmenzahlen vergeben:

Arbeitnehmer

(5 Sitze) gewählt sind:

Bewerber	M	135 Stimmen
Bewerber	D	130 Stimmen
Bewerber	L	130 Stimmen
Bewerber	B	112 Stimmen
Bewerber	E	99 Stimmen

Beamte

(2 Sitze) gewählt sind:	Bewerber	A 101 Stimmen
	Bewerber	G 80 Stimmen
	Bewerber	H 80 Stimmen

Bei der Gruppe der Beamten findet in diesem Fall zwischen Bewerber G und H ein Losentscheid statt!

Bei der gemeinsamen Wahl als Mehrheitswahl ist es wegen der nicht veränderbaren Verteilung der Sitze auf die Gruppen möglich, dass Bewerber einer Gruppe gewählt werden, obwohl sie weniger Stimmen haben als nicht mehr zum Zuge gekommene Bewerber einer anderen Gruppe.

Enthält ein solcher Wahlvorschlag

- weniger Bewerber einer Gruppe, als dieser Gruppe Sitze zustehen oder
- erhält ein Bewerber einer Gruppe keine Stimme, obwohl dieser Gruppe noch ein Sitz zusteht,

so geht/gehen der Sitz/diese Sitze nicht auf die andere Gruppe über.

Die Zahl der Personalratsmitglieder verringert sich entsprechend.

### **Ersatzmitglieder**

Bei der Ermittlung des Wahlergebnisses ist zugleich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder festzulegen.

Bei Wahlen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl sind dies immer die nächsten nicht gewählten Bewerber derselben Vorschlagsliste (und — bei gemeinsamer Wahl — derselben Gruppe) in der dort aufgeführten Reihenfolge. Ist die Liste erschöpft, findet **kein** Rückgriff auf nicht gewählte Bewerber anderer Listen statt.

Bei Wahlen nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl sind Ersatzmitglieder die nicht gewählten Bewerber in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmen, und zwar — auch bei gemeinsamer Wahl — getrennt nach Gruppen. Lediglich bei der Wahl eines aus einem Mitglied bestehenden Personalrates spielt die Gruppenzugehörigkeit der Ersatzmitglieder keine Rolle.

## **IX. Besondere Vorschriften**

### **1. Bezirkspersonalrat, Gesamtpersonalrat**

Teil 2 (Wahl des Bezirkspersonalrates) und Teil 4 (Wahl des Gesamtpersonalrates) der Wahlordnung des PersVG LSA sind identisch geregelt. Die Vorschriften für die örtlichen Wahlvorstände (Teil 1 §§ 1-30 der WO PersVG LSA) gelten entsprechend.

**Merke:** Diese Wahlvorstände werden nicht durch Personalversammlungen bestellt!

Der **Bezirkswahlvorstand** bzw. der Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat leitet die Wahl des Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrates; die Durchführung der Wahl in den einzelnen Dienststellen übernehmen die örtlichen Wahlvorstände im Auftrag und nach Richtlinien des Bezirkswahlvorstandes bzw. des Wahlvorstandes für die Gesamtpersonalratswahl.

Die Wahl zum Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrat findet sinnvoller Weise **gemeinsam mit der der örtlichen Personalräte** statt.

Wird der Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrat gleichzeitig mit den örtlichen Personalräten gewählt, führen die bei den Dienststellen für die Wahl der Personalräte bestellten örtlichen Wahlvorstände auch die Wahl des Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrates durch. Bei den Dienststellen, bei denen der Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrat nicht gleichzeitig mit den Personalräten gewählt wird, beauftragt der Bezirkswahlvorstand bzw. der Wahlvorstand für die Gesamtpersonalratswahlen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Dienststellen damit, die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl des Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrates zu bestellen.

Die **Feststellung der Beschäftigtenzahl** und die **Aufstellung des Wählerverzeichnisses** findet, nach entsprechender Zuarbeit der örtlichen Wahlvorstände, zusammenfassend durch den Bezirkswahlvorstand bzw. den Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat statt.

Das **Wahlausschreiben** ist nach der Ermittlung der zu wählenden Mitglieder des Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrates und der Verteilung der Sitze auf die Gruppen (ggf. Vorabstimmungen) mit den in § 36 Abs. 3 WO PersVG LSA geforderten Inhalt durch den Bezirkswahlvorstand bzw. den Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat zu erstellen sowie durch

die örtlichen Wahlvorstände, gemäß § 36 Abs. 4 WO PersVG LSA zu ergänzen und durch diese durch Aushang bekannt zu machen.

Analog ist mit **Bekanntmachungen** sonstiger Art (bspw. Nachfristen, Bekanntmachung von Wahlvorschlägen) des Bezirkswahlvorstandes bzw. des Wahlvorstandes für den Gesamtpersonalrat umzugehen.

Hier entfallen Ergänzungen durch den örtlichen Wahlvorstand.

**Merke:**

Die örtlichen Wahlvorstände übernehmen gegenüber den Wahlberechtigten die Aufgaben des Bezirkswahlvorstandes bzw. des Wahlvorstandes für den Gesamtpersonalrat. Die örtlichen Wahlvorstände haben über die Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis zu entscheiden (Sitzungsniederschrift) und evtl. Änderungen dem Bezirkswahlvorstand bzw. dem Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat unverzüglich mitzuteilen.

Findet die Wahl des Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrates zugleich mit der Wahl der Personalräte statt, sind Stimmzettel von anderer Farbe als für die Wahl der Personalräte zu verwenden.

Die örtlichen Wahlvorstände ermitteln die in ihren Dienststellen erzielten Teilergebnisse der Wahl des Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrates, indem sie bei Listenwahl die auf die einzelnen Vorschlagslisten und bei Personenwahl die auf die einzelnen Bewerber entfallenden Stimmen zusammenzählen. Sie fertigen eine Wahlniederschrift, die sie unverzüglich nach Feststellung des Teilergebnisses dem Bezirkswahlvorstand bzw. dem Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat eingeschrieben oder gegen Empfangsbestätigung zu übersenden haben. Der Bezirkswahlvorstand bzw. der Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat fasst die Teilergebnisse zusammen und stellt das Gesamtergebnis der Wahl fest. Die gewählten Mitglieder des Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrates teilt er den örtlichen Wahlvorständen mit, die sie durch zweiwöchigen Aushang in der gleichen Weise wie für das Wahlausschreiben bekannt zu geben haben. Die in den Dienststellen entstandenen Unterlagen für die Wahl des Bezirks- bzw. Gesamtpersonalrates hat der jeweilige örtliche Wahlvorstand zusammen mit der Wahlniederschrift dem (örtlichen) Personalrat zur Aufbewahrung zu übergeben.

## **2. Hauptpersonalrat**

Die Vorschriften der Teile 1 und 2 der Wahlordnung des PersVG LSA gelten entsprechend.

Der **Hauptwahlvorstand** leitet die Wahl zum Hauptpersonalrat. Die Wahldurchführung obliegt den örtlichen Wahlvorständen. Den örtlichen Wahlvorständen der Mittelbehörden kann hierbei Bündelungsfunktion zukommen.

Die Verteilung der Aufgaben zwischen Hauptwahlvorstand und örtlichen Wahlvorständen entspricht derjenigen zwischen Bezirkswahlvorstand bzw. Wahlvorstand für den Gesamtpersonalrat und örtlichen Wahlvorständen. Danach haben die örtlichen Wahlvorstände insbesondere

- a) die Zahl der in ihren Dienststellen in der Regel Beschäftigten und ihre Verteilung auf die Gruppen festzustellen,
- b) die Wählerverzeichnisse aufzustellen,
- c) die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten, getrennt nach Beamten, Angestellten und Arbeitern, in ihren Dienststellen festzustellen,
- d) das von ihnen ergänzte Wahlausschreiben des Hauptwahlvorstands auszuhängen,
- e) den technischen Ablauf der Stimmabgabe zu organisieren und zu beaufsichtigen,
- f) die Teilergebnisse der Wahl zu ermitteln.

Der Hauptwahlvorstand kann unmittelbar mit den örtlichen Wahlvorständen in Verbindung treten. Sind im Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde aber Behörden der Mittelstufe vorhanden, so kann der Hauptwahlvorstand die Wahl des Hauptpersonalrates auch nach Bezirken durchführen lassen und sich dabei der Vermittlung der Bezirkswahlvorstände bzw. der Wahlvorstände für den Gesamtpersonalrat bedienen. Findet nicht gleichzeitig mit der Wahl des Hauptpersonalrates die Wahl der Bezirkspersonalräte statt, so dass Bezirkswahlvorstände nicht bereits bestehen, kann der Hauptwahlvorstand die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Behörden der Mittelstufe, ersuchen, eigens örtliche Wahlvorstände zu bestellen.

Über die Bündelung der Wahlergebnisse hat der bei der Mittelbehörde angesiedelte Wahlvorstand eine Niederschrift anzufertigen, die dem Hauptwahlvorstand zuzusenden und von diesem endgültig zum abschließenden Wahlergebnis zusammenzufassen ist.

## **X. Bekanntgabe des Wahlergebnisses und Konstituierung des Personalrates**

Dem Wahlvorstand stellen sich 3 Aufgaben:

- a) Er hat das Wahlergebnis durch zweiwöchigen Aushang an derselben Stelle für das Wahlausschreiben bekannt zu machen (**Achtung:** Mindestanforderungen an die Wahl-niederschrift beachten).
- b) Er hat unverzüglich nach der Feststellung des Wahlergebnisses die Gewählten schriftlich zu benachrichtigen.
- c) Er hat die Mitglieder des neu gewählten Personalrates zur konstituierenden Sitzung (Wahl des Vorstandes) einzuladen; zu dieser Sitzung muss spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag, an dem das Wahlergebnis festgestellt worden ist, eingeladen werden. Die Leitung der Sitzung hat der Wahlvorstand bis zu deren Ende. Als Sitzungsleiter (Wahlleiter) fungiert in der Regel der Vorsitzende des Wahlvorstandes.
  - Der Personalrat wählt mit einfacher Mehrheit aus seiner Mitte den Vorsitzenden und aus jeder im Personalrat vertretenen Gruppe einen Stellvertreter und bestimmt die Rangfolge der Stellvertreter. Der erste Stellvertreter darf nicht derselben Gruppe angehören wie der Vorsitzende, es sei denn, alle Mitglieder der Gruppe stimmen einer Abweichung zu.
  - Bei einem aus 11 oder mehr Mitgliedern bestehenden Personalrat, wählt dieser zwei weitere Stellvertreter. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter bilden den Vorstand.

#### **Merke:**

1. Gewählt wird durch Handzeichen oder Stimmzettel.
2. Alle Wahlgänge sind getrennt durchzuführen.
3. Wird die einfache Mehrheit nicht erreicht, findet Stichwahl zwischen den zwei Höchstzahlerreichenden Kandidaten statt. Bei gleichen Höchstzahlen entscheidet das Los.
4. Die Wahlhandlungen sind zu protokollieren.

#### **Aufbewahrung der Wahlunterlagen**

Nach der Konstituierung des Personalrates hat der Wahlvorstand die Wahlunterlagen dem Personalrat zu übergeben, der sie mindestens bis zur Durchführung der nächsten Personalratswahl aufzubewahren hat (§ 24 WO PersVG LSA). Zu den Wahlunterlagen gehören alle Schrift- und Druckstücke, die der Wahlvorstand bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl gefertigt hat oder die ihm zugegangen sind, wie z. B. Niederschriften, Bekanntmachungen, Stimmzettel, Freiumsschläge für die schriftliche Stimmabgabe.

Der Personalrat hat allen zur Wahlanfechtung Berechtigten — auch den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften — die **Einsichtnahme** in die Wahlunterlagen zu gestatten (s. Dietz/ Richardi, § 24 PersVG WO Rdnr. 2).

## **XI. Sondervorschriften für besondere Verwaltungszweige**

### **1. Wahl der Polizei-Personalvertretungen**

Gemäß § 47 WO PersVG LSA gelten für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Polizei-Personalvertretungen die §§ 1 bis 43 WO PersVG LSA entsprechend. Auf die vorgenannten Ausführungen wird somit verwiesen.

Bei der Bildung von örtlichen Personalräten müssen die Bestimmungen des § 80 Abs. 1 PersVG LSA beachtet werden. Dort ist bestimmt, in welchen Dienststellen der Polizei eigene Personalräte zu bilden sind. Die Regelung des § 80 Abs.1 PersVG LSA ist abschließend, so dass eine weitere Verselbständigung im Sinne des § 6 Abs. 3 PersVG LSA nicht möglich ist. Im Gegensatz zu § 76 ff. Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung des Landes Sachsen-Anhalt (SOG. LSA), der die Polizeibehörden nennt, werden hier die Dienststellen der Polizei mit eigenen Personalräten aufgeführt.

Neben den örtlichen Personalräten werden durch die Beschäftigten bei den in § 80 Abs. 1 PersVG LSA genannten Dienststellen bei jeder Polizeiinspektion und der Polizeiinspektion Zentrale Dienste Bezirkspersonalräte gewählt (§ 80 Abs. 2 Satz 1 PersVG LSA): Beim Ministerium des Innern wird darüber hinaus von allen Beschäftigten der in § 80 Abs. 1 PersVG LSA genannten Dienststellen ein Polizeihauptpersonalrat gewählt. Hinzu kommen noch die unmittelbar beim Minister des Innern beschäftigten Polizeivollzugsbeamten.

Zu beachten ist auch, dass die Polizeivollzugsbeamten, die sich in Ausbildung befinden, nach § 81 Abs. 1 PersVG LSA nicht für den Personalrat wahlberechtigt sind.

Sie wählen je Einstellungstermin und Laufbahngruppe eine Vertrauensperson.

Nach den Bestimmungen des § 81 Abs. 3 PersVG LSA werden die vorgenannten Vertrauenspersonen nicht Mitglieder des Personalrates, sie nehmen aber an dessen Sitzungen ggf. mit Stimmrecht teil (s. § 81 Abs. 3 PersVG LSA).

Zur Durchführung der Wahl der Vertrauensleute nach Beginn der Grundausbildung wird auf den § 47 Abs. 2 WO PersVG LSA und auf die vom Gesetz bzw. der Wahlordnung abweichenden Fristen verwiesen.

## **2. Personalvertretung für die Beschäftigten des Verfassungsschutzes**

Eine die Personalratswahlen betreffende Besonderheit besteht lediglich darin, dass die Vorschriften nach § 20 Abs. 2 PersVG LSA über das Recht zur Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften und der entsprechenden Berufsverbände an Sitzungen des Wahlvorstandes nur durch Vertreter ausgeübt werden können, die Beschäftigte des Verfassungsschutzes sind (s. § 82 Abs. 4 PersVG LSA).

Die Beschäftigten des Verfassungsschutzes sind von der Wahl einer Stufenvertretung (z. B. Hauptpersonalrat) nicht ausgeschlossen. Da der Verfassungsschutz eine Abteilung des Ministeriums des Innern ist, sind die Beschäftigten des Verfassungsschutzes, wie andere Beschäftigte im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern, zum Hauptpersonalrat wahlberechtigt und wählbar.

## **3. Beschäftigte an öffentlichen Schulen**

Gemäß § 83 PersVG LSA gelten für die Beschäftigten an öffentlichen Schulen **Sondervorschriften**, abweichend von den übrigen Regelungen des Gesetzes. Durch § 84 wird geregelt, dass Lehrkräfte (einschließlich Schulleiterinnen und Schulleiter), pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Betreuungspersonal an Sonderschulen und Verwaltungs- und technisches Personal an Schulen in Landesträgerschaft Personalräte an den öffentlichen Schulen wählen (§ 84 PersVG LSA). Hier finden die allgemeinen Regelungen Anwendung. Allerdings findet die Wahl nicht in den Gruppen des § 5 PersVG LSA statt, sondern es wird eine gemeinsame Wahl durchgeführt.

Der gleiche Personenkreis wählt zwei Lehrerbezirkspersonalräte bei den Personalverwaltungseinheiten des Landesschulamtes in Halle und Magdeburg. Die Bezirkspersonalräte bestehen aus jeweils 19 Mitgliedern. Anstelle von Gruppen gem. § 5 PersVG LSA werden nach § 87 PersVG LSA folgende Fachgruppen gebildet:

- Grundschulen,
- Sekundarschulen,
- Förderschulen,
- Gesamtschulen, Gemeinschaftsschulen,

- Gymnasien,
- Berufsbildende Schulen.

Der Lehrerbezirkspersonalrat besteht aus den Fachgruppen, die entsprechend ihrer Stärke, mindestens aber mit einem Mitglied, vertreten sind.

Nach § 88 PersVG LSA besteht auch der Lehrerhauptpersonalrat aus den in § 87 aufgeführten Fachgruppen, die entsprechend ihrer Stärke, mindestens aber mit einem Mitglied im Lehrerhauptpersonalrat vertreten sind. Die Zahl der Mitglieder des Lehrerhauptpersonalrats beträgt 15.

Zur Wahlberechtigung bestimmt § 93 Abs. 1 PersVG LSA, dass Lehrkräfte und Schulleiter, die zu mehreren Fachgruppen gehören, nur in der Fachgruppe wahlberechtigt sind, die ihrer größeren Unterrichtsverpflichtung entspricht. Bei Gleichheit der Unterrichtsverpflichtung trifft der Beschäftigte die Entscheidung, in welcher Fachgruppe er wählt. Mangels anderweitiger Regelung kann der Beschäftigte die Entscheidung bis zum letzten Wahltag treffen. Da die Größe von Lehrerbezirks- und Hauptpersonalrat nicht von der Zahl der Beschäftigten abhängt, ist eine vorherige Zuordnung nicht erforderlich.

Nach § 93 Abs. 2 PersVG LSA verlieren Beschäftigte ihre Wahlberechtigung, wenn sie länger als 6 Monate beurlaubt sind und ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes haben.

Abweichend von § 20 PersVG LSA bestehen die Wahlvorstände zur Wahl der Lehrerstufenvertretungen aus so vielen Mitgliedern, wie Fachgruppen zu bilden sind, § 95 PersVG LSA. Im Wahlvorstand soll jede Fachgruppe vertreten sein.

Die Beschäftigten im Vorbereitungsdienst für Lehrämter gelten nach § 85 PersVG LSA folgende Sonderregelungen: Sie sind zu dem Personalrat bei dem jeweiligen Staatlichen Seminar für Lehrämter wahlberechtigt, zum Lehrerbezirkspersonalrat und zum Lehrerhauptpersonalrat. Wählbar sind sie nur für den Personalrat beim Staatlichen Seminar. Die Wählbarkeit ist abweichend von § 14 Abs. 1 PersVG LSA nicht davon abhängig, dass sie seit 6 Monaten dem Geschäftsbereich des Kultusministeriums angehören und seit einem Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Für die Beschäftigten in der Schulaufsicht ist der Personalrat des Landesschulamtes zuständig. Stufenvertretung für diese Beschäftigten ist der Allgemeiner Hauptpersonalrat beim Kultusministerium.

Die bei den Schulen beschäftigten anderen Mitarbeiter, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Schulträger als das Land selbst stehen (wie z. B. Hausmeister, Reinigungspersonal, Schulsekretärinnen), wählen jeweils zu die dort zu bildenden Personalvertretungen bei den Kommunen mit.

Weitere Besonderheiten:

- **Zusammensetzung des Wahlvorstandes**

Der Wahlvorstand besteht bei Dienststellen und Schulen, in denen ein Personalrat zu bilden ist, und der sich aus mehr als einer Fachgruppe zusammensetzt, aus je einem Beschäftigten dieser Fachgruppen. Diese Regelung ist auf die Wahlvorstände für die Stufenvertretungen entsprechend anzuwenden.

Darüber hinaus ist nach § 46 Abs. 2 WO PersVG LSA zu beachten, dass bei der Beschlussfassung im Wahlvorstand abweichend zu § 1 Abs. 4 WO PersVG LSA, bei Stimmengleichheit die Stimme des Vorsitzenden entscheidet.

- **Ausnahmen von der Wählbarkeit**

- **Personalversammlungen**

Gemäß § 91 PersVG LSA sind Personalversammlungen, z. B. zur Wahl des Wahlvorstandes erst ab 14.00 Uhr oder während der unterrichtsfreien Zeit zulässig.

Im Übrigen gelten gemäß § 46 Abs. 1 WO PersVG LSA für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Personalvertretungen die §§ 1 bis 43 der WO PersVG LSA mit den o. a. Abweichungen entsprechend.

#### **4. Richterververtretungen, Vertretungen der Staatsanwälte**

Gemäß § 4 Abs. 1 PersVG LSA sind Richter und Staatsanwälte keine Beschäftigten im Sinne des Gesetzes. Für sie sind im Richtergesetz des Landes Sachsen-Anhalt vom 1. April 1993 (GVB1. LSA S. 170) im Interesse der Stärkung der richterlichen Unabhängigkeit eigene Richterververtretungen mit gesonderten Wahlvorschriften vorgesehen.

Ebenso wurden nach diesem Gesetz eigenständige Vertretungen der Staatsanwälte gebildet. Die übrigen Beschäftigten an den Gerichten, Beamte, Angestellte und Arbeiter wählen

jeweils örtliche Personalräte und zu den Stufenvertretungen bei den Mittelinstanzen bzw. zum Hauptpersonalrat im Justizministerium mit.

## **XII. Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung**

In Dienststellen, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und die in der Regel mindestens 5 Personen beschäftigen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche) oder die sich in beruflicher Ausbildung befinden (Auszubildende), werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt. Auszubildende im Sinne dieses Gesetzes sind auch Beamte im Vorbereitungsdienst (§ 72 Abs. 1 PersVG LSA).

Der Begriff "berufliche Ausbildung" erfasst die Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und nach vergleichbaren Regelungen wie dem Krankenpflege- und Hebammengesetz ebenso wie die Ausbildung nach beamtenrechtlichen Vorschriften. Es kommt nicht darauf an, ob es sich um eine Erstausbildung oder um eine weitere Ausbildung (z. B. eine Umschulung) handelt.

In Dienststellen, in denen ein Gesamtpersonalrat gebildet ist, kann dieser beschließen, dass zusätzlich eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt wird (§ 72 Abs. 2 PersVG LSA).

Die Bildung von Stufenjugend- und Auszubildendenvertretungen bei den Mittelbehörden und obersten Dienstbehörden ist im Gesetz nicht vorgesehen. Hierzu wurde in der Begründung der §§ 72 bis 77 zum Entwurf des Landespersonalvertretungsgesetzes vor dem Landtag ausgeführt: "Die Einrichtung von Stufenvertretungen erscheint nicht erforderlich."

Gemäß § 45 Abs. 1 WO PersVG LSA gelten für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung die §§ 1 bis 3, 6 bis 25, 28, 30 und 44 entsprechend mit der Abweichung, dass sich die Zahl der zu wählenden Jugend- und Auszubildendenvertreter ausschließlich aus § 74 Abs. I dieses Gesetzes ergibt und dass die Vorschriften über Gruppenwahl (§ 19 Abs. 2 PersVG LSA) und über den Minderheitenschutz (§ 17 Abs. 3 PersVG LSA) und über die Zusammenfassung der Bewerber in den Wahlvorschlägen nach Gruppen (§ 8 Abs. 2 WO PersVG LSA) keine Anwendung finden.

Dies bedeutet, dass die für den Personalrat geltenden Wahlvorschriften grundsätzlich Anwendung finden. So wird auch die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch einen Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt. Den Wahlvorstand und seinen

Vorsitzenden bestimmt der Personalrat (§ 75 Abs. 1 PersVG LSA). Eine Berücksichtigung der Gruppen entfällt. Die Mitglieder des Wahlvorstandes benötigen nicht unbedingt das aktive oder passive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung. Vielmehr können zu Mitgliedern des Wahlvorstandes auch sonstige Beschäftigte bestimmt werden. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird ebenso wie der Personalrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird immer als gemeinsame Wahl durchgeführt.

Die Wahl wird in der Regel nach den Grundsätzen der Personenwahl (Mehrheitswahl) durchgeführt/es sei denn, dass mehrere Wahlvorschlagslisten eingereicht worden sind (§ 45 Abs. 2 WO PersVG LSA).

Wahlvorschläge können sowohl von den Wahlberechtigten zur Jugend- und Auszubildendenvertretung als auch von den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Berufsverbänden eingereicht werden (§ 7 Abs. 1 WO PersVG LSA).

In § 74 Abs. 1 wird die Zahl der zu wählenden Jugend- und Auszubildendenvertreter festgelegt.

Danach besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung in Dienststellen mit in der Regel

5 bis 20 jugendlichen Beschäftigten aus einem Mitglied

bei 21 bis 50 aus 3

bei 51 bis 200 aus 5

bei 201 bis 300 aus 7

bei 301 bis 1000 aus 11 und

bei mehr jugendlichen Beschäftigten aus 13 Mitgliedern.

Diese Staffelung erscheint vor dem Hintergrund, dass keine Stufenvertretungen gebildet werden können, als sehr realitätsfern.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus den Angehörigen der verschiedenen Beschäftigungsarten, die in der Dienststelle ausgebildet werden, zusammensetzen (§ 74 Abs. 2 PersVG LSA).

Dies ist aber nur eine Soll-Vorschrift und nicht zwingend vorgeschrieben.

Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt 2 Jahre.

Der Personalrat kann zur Anpassung an die Einstellungstermine eine kürzere Amtszeit, mindestens jedoch ein Jahr, und einen anderen Wahlzeitraum bestimmen (§ 75 Abs. 2 PersVG LSA).

### **XIII. Kosten der Wahl**

#### **1. Sachkosten und persönliche Kosten**

Die durch die Wahl des Personalrats entstehenden Kosten hat die Dienststelle zu tragen (§ 24 Abs. 3 Satz 1 PersVG LSA). Dazu gehören alle Kosten, die durch die Vorbereitung und Durchführung der Wahl entstehen, einschließlich der Kosten für Vorabstimmungen über eine abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen nach § 18 Abs. 1 PersVG LSA (s. o.), über die Durchführung gemeinsamer Wahl nach § 19 Abs. 2 PersVG LSA und über die Geltung von Nebenstellen oder Teilen einer Dienststelle als selbständige Dienststelle nach § 6 Abs. 3 PersVG LSA.

Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Schreibkräfte zur Verfügung zu stellen (§ 1 Abs. 2 Satz 2 WO PersVG LSA). Zu den bereitzustellenden Räumen gehören etwa das Büro des Wahlvorstands und das Wahllokal. Zum Geschäftsbedarf zählen insbesondere die Einrichtungen der Räume, wie z. B. Wahlkabinen und Wahlurnen, aber auch etwa erforderliche Literatur sowie die gesamten Wahlunterlagen, wie z. B. Wahlausschreiben und Stimmzettel.

Die Kostentragungspflicht der Dienststelle ist nicht auf bloße sächliche Kosten beschränkt. Die Dienststelle hat auch die **persönlichen Kosten zu tragen**.

So erhalten **Mitglieder des Wahlvorstands bei Reisen**, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütungen nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Diese Regelung gilt auch für Wahlhelfer. Reisen von Wahlvorstandsmitgliedern und von **Wahlhelfern** bedürfen übrigens wie Reisen von Personalvertretungsmitgliedern keiner Genehmigung durch die Dienststelle. Vielmehr hat der Wahlvorstand in eigener Verantwortung darüber, zu befinden, ob eine Reise zur ordnungsgemäßen Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlich ist.

Als Kosten der Wahl gelten jedoch nur solche Aufwendungen, die den Beschäftigten dadurch entstehen, dass sie Aufgaben wahrnehmen, die ihnen aufgrund wahlrechtlicher Vorschriften obliegen. Deshalb sind weder die Kosten erstattungsfähig, die einem Beschäftigten durch ein von ihm eingeleitetes Verfahren auf Feststellung seiner Wahlberechtigung erwachsen (BVerwG v. 25. Februar 1983 — 6 P 41.79, PersV 1984, S. 82), noch die Kosten, die in einem die Feststellung der Gültigkeit von Wahlvorschlägen betreffenden Verfahren entstehen (BVerwG v. 27. Juli 1983 — 6 P 7.81).

## 2. Arbeitszeitversäumnis

**Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit** infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den im § 21 PersVG LSA genannten Personalversammlungen zur Bestellung bzw. Ersatzbestellung des Wahlvorstands oder der Betätigung im Wahlvorstand oder als Wahlhelfer hat **keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge** (§ 24 Abs. 3 Satz 2 PersVG LSA in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 3 WO PersVG LSA).

Das bedeutet:

Der Wahlvorstand erfüllt seine Aufgaben grundsätzlich während der Arbeitszeit. Wahlbewerber können sich in Ausübung ihres passiven Wahlrechts während der Arbeitszeit betätigen. Die Einreicher von Wahlvorschlägen dürfen während der Arbeitszeit Stützunterschriften sammeln und die Zustimmungserklärungen von Wahlbewerbern einholen. Die Listenvertreter werden während der Arbeitszeit tätig, wenn sie vom Wahlvorstand vorgeladen und zu Erklärungen über den Wahlvorschlag aufgefordert werden und wenn sie an der Auslosung der Reihenfolge der Wahlvorschläge auf dem Stimmzettel teilnehmen. Auch die Vorabstimmungen i. S. d. § 4 Abs. 1 WO PersVG LSA und die Wahl selbst finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt.

In allen diesen Fällen sind, für die im Rahmen des Notwendigen liegende Arbeitszeitversäumnis, die vollen Dienstbezüge oder das volle Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Dabei ist im Einzelfall als notwendig all das anzuerkennen, was die betreffenden Beschäftigten bei ruhiger und vernünftiger Betrachtung als erforderlich ansehen konnten.

## 3. Freizeitausgleich

Der Wahlvorstand erfüllt seine Aufgaben zwar grundsätzlich während der Arbeitszeit. Werden Wahlvorstandsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben aber im Einzelfall — z. B. anlässlich der Stimmenauszählung und der Feststellung des Wahlergebnisses — über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen — ebenso wie Personalvertre-

tungsmitgliedern — Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren (§ 24 Abs. 2 PersVG LSA). Das gilt auch für Wahlhelfer (§ 1 Abs. 1 Satz 3 WO PersVG LSA).

#### **4. Schulung des Wahlvorstandes**

Gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 PersVG LSA sind die Mitglieder des Wahlvorstandes unter Fortzahlung der Bezüge und unter Übernahme der Kosten für die Dauer von bis zu 5 Arbeitstagen für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit darin Kenntnisse vermittelt werden, die für die Tätigkeit im Wahlvorstand erforderlich sind. Im Regelfall ist mindestens 1 Schulungstag erforderlich.

Bei den vorgenannten Veranstaltungen muss es sich um solche handeln, die die für die Arbeit des Wahlvorstandes erforderlichen Kenntnisse vermitteln. Beim Begriff der Erforderlichkeit kommt es sowohl auf eine sach- als auch eine personenbezogene Betrachtung an. Die Sachbezogenheit stellt auf die objektive Erforderlichkeit der Schulung ab, die Personenbezogenheit dagegen auf das Schulungsbedürfnis der zu entsendenden Wahlvorstandsmitglieder.

### **XIV. Wahlschutz**

#### **1. Wahlschutz**

Gemäß § 24 Abs. 1 PersVG LSA darf niemand die Wahl des Personalrats verhindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

Diese Verbote, die die freie Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts schützen sollen, richten sich gegen jedermann, also auch gegen die Dienststellenleitung. Eine unzulässige Wahlbehinderung kann z. B. darin bestehen, dass den Wahlvorstandsmitgliedern die erforderliche Freistellung zur Erfüllung ihrer Aufgaben durch die Dienststellenleitung verweigert wird oder sie dem Wahlvorstand die zur Durchführung seiner Aufgaben notwendigen Mittel und Auskünfte vorenthält (vgl. § 1 Abs. 2 WO PersVG LSA).

Eine sittenwidrige Wahlbeeinflussung durch die Dienststellenleitung ist z. B. darin zu sehen, dass diese Vorteile verspricht oder gewährt, falls Wahlberechtigte ihr genehme Wahlbe-

werber unterstützen, oder dass sie Nachteile androht oder zufügt, falls die Wahlberechtigten ihm nicht genehme Kandidaten aufstellen.

Eine unzulässige Beschränkung des aktiven oder passiven Wahlrechts des einzelnen Beschäftigten ist insbesondere dann gegeben, wenn die Dienststellenleitung ihn daran hindert, sich an der Wahl zu beteiligen, etwa durch die Anordnung unnötiger Dienstreisen.

## **2. Besonderer Schutz der Mitglieder des Wahlvorstandes und der Wahlbewerber**

Gemäß § 15 Abs. 3 KSchG haben im Arbeitsverhältnis stehende Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber den gleichen Kündigungsschutz wie Mitglieder des Personalrates.

Für Wahlvorstandsmitglieder beginnt der Kündigungsschutz mit dem Zeitpunkt ihrer Bestellung.

Bei Wahlbewerbern beginnt er mit dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags. Aus Sicht der Verfasser ist dies zu unterstellen, sobald der Wahlvorstand bestellt ist und für diese Wahlbewerber ein Wahlvorschlag vorliegt, der von der nach § 19 Abs. 3 PersVG LSA erforderlichen Zahl von Wahlberechtigten unterzeichnet ist.

Vor Aufstellung des Wahlvorschlags sind Wahlbewerber ebenso wie Bewerber zum Wahlvorstand vor einer Kündigung nur durch das Verbot der unzulässigen Wahlrechtsbeschränkung (§ 24 Abs. 1 Satz 2 PersVG LSA) geschützt.

**Bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses** kann einem Wahlvorstandsmitglied oder einem Wahlbewerber nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem **Grund** ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen und wenn entweder die erforderliche **Zustimmung des Personalrates** vorliegt oder das Verwaltungsgericht eine eventuelle Zustimmungsverweigerung des Personalrates rechtskräftig ersetzt hat.

Hier sind die Bestimmungen der §§ 8, 24, 46 PersVG LSA in Verbindung mit dem § 108 BPersVG heranzuziehen.

Sowohl im Beamtenverhältnis, als auch im Arbeitsverhältnis stehende Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber dürfen gegen ihren Willen nur versetzt zugewiesen, gestellt,

abgeordnet oder mit Dienortwechsel umgesetzt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung ihrer Mitgliedschaft im Wahlvorstand bzw. ihrer Eigenschaft als Wahlbewerber aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt oder das Verwaltungsgericht die fehlende Zustimmung des Personalrats ersetzt hat (§ 24 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 iV mit § 46 Abs. 2 PersVG LSA). Liegen danach die Voraussetzungen für eine Versetzung usw. vor, so bedarf eine solche Maßnahme auch noch der Zustimmung des Personalrates nach §§ 66, 67 Abs. 1 PersVG LSA.

Der Schutz beginnt bei Wahlvorstandsmitgliedern mit dem Zeitpunkt ihrer Bestellung, bei Wahlbewerbern mit dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags (vgl. dazu oben).

### **Muster für die wichtigsten Maßnahmen der Wahlvorstände bei den Personalratswahlen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt**

Formulare dienen der Erleichterung der Wahl und der praktischen Handhabung der Rechtsvorschriften. Der komplette Formularsatz für die Personalratswahl steht z.B. auf der [Webseite](#) des Finanzministeriums.